

## Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kejenuhan Perawat

**Renny Triwijayanti<sup>1</sup>, Luky Dwiantoro<sup>2</sup>, Bambang Edi Warsito<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>STIKes Muhammadiyah Palembang

<sup>2,3</sup>Departemen Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro

E-mail : [renny.reiqisasiy@gmail.com](mailto:renny.reiqisasiy@gmail.com)<sup>1</sup>, [lukydwiantoro@gmail.com](mailto:lukydwiantoro@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[ediwarsito@gmail.com](mailto:ediwarsito@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Latar belakang : Kejenuhan kerja prevalensi sangat tinggi dalam perawatan, terutama tenaga kesehatan dan perawat, karena mereka selalu mengalami situasi kerja yang memacu stres, bekerja dengan kontak langsung pada pasien yang memiliki tingkat penyakit yang berbeda. Perawat mengalami burnout lebih tinggi dibandingkan dengan profesi lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik perawat terhadap kejenuhan kerja perawat.*

*Metode : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional terhadap 85 perawat di ruang rawat inap. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kejenuhan kerja dengan skala Maslach Burnout Inventory.*

*Hasil : Dari hipotesis yang ada didapatkan terdapat hubungan yang signifikan antara usia dan masa kerja dengan burnout perawat. Berkenaan dengan kejenuhan menyimpulkan bahwa perawat muda cenderung mengalami burnout lebih tinggi dari perawat tua. Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung mengalami burnout lebih rendah.*

*Kesimpulan : Untuk meningkatkan program yang dapat menurunkan kecenderungan burnout dengan memberikan kesempatan kepada perawat yang lebih muda untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan perawat.*

**Kata kunci :** Kontrol Diri Dan Kejenuhan Kerja, Usia Perawat.

### ABSTRACT

*Background: Work saturation is very high prevalence in care, especially health workers and nurses, because they always experience work situations that stimulate stress, working with direct contact with patients who have different disease levels. Nurses have higher burnout than other professions. This study aims to determine the characteristics of nurses to work saturation of nurses.*

*Methods: This study is a quantitative correlational study with a cross-sectional approach to 85 nurses in inpatient rooms. The instrument used to measure work saturation with the Maslach Burnout Inventory scale.*

*Results: From the existing hypothesis, it is found that there is a significant relationship between age and years of service with nurse burnout. Concerning the saturation, it was concluded that young nurses tended to experience higher burnout than older nurses. Nurses with longer tenure tend to experience lower burnout.*

*Conclusion: To improve programs that can reduce the tendency of burnout by providing opportunities for younger nurses to participate in activities that can improve the ability of nurses.*

*Keywords: Self Control and Work Saturation, Nurse Age.*

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat [1]. Rumah Sakit menyadari pentingnya pelayanan terhadap pasien yang bertumpu pada perkembangan teknologi dan sumber

daya manusia. Pengelolaan rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit sekitar 60% adalah perawat. Perawat dituntut dapat menjadi figur yang dibutuhkan oleh pasiennya, yang dapat bersimpati, selalu perhatian, fokus dan hangat kepada pasien.

Semakin banyak tuntutan kepada perawat membuat beban kerja perawat menjadi tinggi yang dalam jangka panjang dapat menimbulkan stress sehingga muncul suatu kejenuhan kerja atau disebut *burnout*. Kejenuhan kerja ditandai dengan gejala kelelahan emotional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap kemampuan diri [2][3][4]. Sindrom *Burnout* terdapat pada tenaga yang berhubungan dengan pelayanan, prevalensi sangat tinggi dalam perawatan, terutama tenaga kesehatan dan perawat [5]. Penelitian yang dilakukan di Eropa pada tahun 2011 menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei melaporkan jenuh atau lelah untuk bekerja [6]. Selain itu sebuah penelitian di Inggris menemukan bahwa sekitar 42% dari perawat di Inggris dilaporkan menderita kejenuhan kerja.

Terdapat penelitian yang menyatakan usia < 30 tahun cenderung mengalami kejenuhan kerja ringan yaitu sebanyak 30 orang (56,6%) sedangkan usia  $\geq$  30 tahun cenderung mengalami kejenuhan kerja sedang yaitu sebanyak 5 orang (9,5%), wanita dilaporkan memiliki level *kejenuhan kerja* lebih tinggi dibanding laki-laki, masa kerja memiliki hubungan dengan kejenuhan kerja dimana masa kerja yang lama membuat perawat lebih berpengalaman, [7] dan status perkawinan memiliki hubungan dengan *kejenuhan* perawat, [8] [7]. Studi pendahuluan yang dilakukan didapatkan bahwa staf perawat di ruang rawat inap sebagian besar adalah perempuan, dengan hasil wawancara kepada 4 orang Perawat di ruang rawat inap mengatakan bahwa sering merasa lelah, seakan tidak mampu melakukan pekerjaan dan mulai malas bekerja, tampak lesu sehingga terpikir untuk meninggalkan pekerjaan. Wawancara yang dilakukan pada pasien dan keluarganya yang sedang menjalani rawat

inap mengeluhkan berupa pemberian obat kepada pasien tidak tepat waktu, perawat kurang ramah, perawat kurang tanggap terhadap keluhan pasien, perawat kurang terampil dalam melayani pasien dan perawat lambat dalam melayani pasien.

Selain itu terlihat ada perawat yang ketika keluarga pasien meminta ganti infuse perawat langsung mengganti infuse tanpa menanyakan apakah ada keluhan lain, akan tetapi hanya terlihat perawat langsung mengganti setelah itu meninggalkan ruangan. Hal inilah yang mendasari untuk melihat karakteristik perawat yang mengalami kejenuhan kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional dimana peneliti melakukan pengukuran dan pengamatan pada saat yang bersamaan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel independen: karakteristik perawat, serta variabel dependen: kejenuhan kerja perawat.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap berjumlah 109 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling random proporsional berlapis sejumlah 85 perawat.

## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis dari pengolahan data didapatkan sebagai berikut :

**Tabel 3.1.** Analisis Bivariat Hubungan Karakteristik Responden dengan *burnout* perawat

| No | Variabel          | N  | R      | P value |
|----|-------------------|----|--------|---------|
| 1  | Usia              | 85 | -0,536 | 0,000   |
| 2  | Jenis Kelamin     | 85 |        | 0,232   |
| 3  | Pendidikan        | 85 | 0,016  | 0,857   |
| 4  | Masa kerja        | 85 | -0,425 | 0,000   |
| 5  | Status pernikahan | 85 |        | 0,068   |

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa usia dan masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* perawat. Tabel diatas juga

menunjukkan bahwa jenis kelamin, pendidikan, dan status pernikahan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* perawat. Pada variabel usia nilai koefisien korelasi sebesar -0,536, angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara usia dengan *burnout* perawat memiliki hubungan yang sedang dengan arah berlawanan atau negatif artinya jika usia meningkat maka kecenderungan *burnout* akan lebih rendah. Sedangkan pada variabel masa kerja dihasilkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,425 yang menunjukkan korelasi antara masa kerja dengan *burnout* perawat rendah dengan arah berlawanan artinya jika masa kerja meningkat kecenderungan mengalami *burnout* lebih rendah.

## PEMBAHASAN

Analisis Hubungan usia dengan Kejenuhan kerja Perawat di Ruang Rawat Inap. Hasil uji statistik didapatkan hubungan usia dengan *burnout* perawat nilai p value sebesar 0,001 (p value <0,05). Hal ini berarti ada hubungan usia dengan *burnout* perawat. Responden dalam penelitian ini rata-rata pada usia 30,29 tahun. Penelitian ini relevan dengan penelitian Vivian (2014) yang menyatakan usia mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout* perawat. Usia mempengaruhi kecenderungan mengalami *burnout* [9]. *Burnout* cenderung lebih sering dikaitkan dengan usia dan tampaknya meningkat sampai batas usia tertentu, [4]. *Burnout* umumnya terjadi pada karyawan yang lebih muda mungkin karena belum siap menjalani pekerjaan, kurangnya adaptasi, ketidaknyamanan di lingkungan kerja ataupun persepsi tentang ambiguitas peran.

Data demografi usia berpengaruh terhadap kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan yang berpengaruh terhadap *burnout*. Maslach mengatakan orang usia muda memiliki kemungkinan mengalami *burnout* lebih besar dari pada

orang yang berusia lebih tua<sup>[10]</sup>. Hal ini juga didukung oleh Hunsakers bahwa usia mempengaruhi terjadinya *burnout*, perawat yang lebih tua memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah. Perawat muda belum berpengalaman dan harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang penuh tantangan, [11].

Berdasarkan uraian diatas bahwa usia berhubungan dengan *burnout* perawat. Secara konsep yang telah dipaparkan bertambahnya usia seseorang menunjukkan bahwa perawat yang lebih tua memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah. Semakin tua usia seseorang maka semakin matang dalam bersikap. Perawat muda tidak hanya tidak berpengalaman tetapi mereka juga harus beradaptasi dengan tantangan dalam dunia kerja untuk belajar dan menjaga langkah mereka dalam lingkungan kerja yang sibuk di mana kecepatan dan keterampilan yang kritis dalam menangani pasien sebagai makhluk hidup.

### a. Analisis Hubungan Jenis Kelamin dengan Kejenuhan kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Hasil analisis jenis kelamin dengan *burnout* perawat didapatkan nilai p value sebesar 0,232 (p value <0,05). Dengan demikian dari hasil analisis tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan *burnout* perawat. Berdasarkan statistik didapatkan rata-rata jenis kelamin pada responden didominasi oleh perempuan berjumlah 76 orang. Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Borman menunjukkan bahwa pengaruh gender dalam profesi yang didominasi perempuan konsisten dengan norma-norma gender perempuan, tetapi dengan norma-norma gender dilihat dalam masyarakat yang lebih besar, [12]. Penelitian Sulistiyowati yang menyatakan pria lebih rentan terhadap stress dan *burnout* apabila dibandingkan dengan wanita. Hal ini dapat dijelaskan wanita

secara emosional lebih mampu menangani tekanan yang besar, [13].

Kelelahan emosional dan sinisme berbeda antara perawat laki-laki dan perawat perempuan. Perawat perempuan lebih mudah dipengaruhi oleh kelelahan emosional dan sinisme, [14]. Menurut Gerits perawat wanita dengan kecerdasan emosional yang tinggi melaporkan *burnout* yang lebih rendah, laki-laki dengan tinggi problem solving menunjukkan lebih rendah pada tingkat *burnout*, [15]. Senada dengan penelitian Windayanti yang menyatakan bahwa perawat pria memiliki kecenderungan mengalami depersonalisasi dibandingkan dengan perawat wanita. Hal ini berarti pada perawat pria memiliki tingkat penghargaan dan sensitivitasnya lebih rendah kepada pasiennya dibandingkan dengan perawat wanita. Pada dimensi ini perawat pria kemungkinan mengalami kegagalan dalam cara penanganan masalahnya sehingga penghargaan kepada orang lain (pasien) menjadi berkurang, [16]. Selain itu terdapat penelitian yang menyatakan hubungan antara jenis kelamin dengan *burnout* perawat.

Laki-laki memiliki lebih tinggi tingkat *burnout* dibandingkan dengan perempuan, dengan rata-rata 11,89 untuk laki-laki dan perempuan 11,57., [17].

#### **b. Analisis Hubungan Pendidikan dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap**

Hasil penelitian didapatkan hubungan pendidikan dengan *burnout* perawat nilai p value sebesar 0,857 (p value <0,05). Hal ini berarti pendidikan tidak ada hubungannya dengan *burnout* perawat. Berdasarkan statistik didapatkan rata-rata pendidikan pada responden adalah D III Keperawatan sejumlah 90,6%. Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Patrick yang menyatakan pendidikan mempunyai hubungan yang

signifikan dengan *burnout* perawat. Perawat yang memiliki kualifikasi perguruan tinggi atau universitas cenderung memiliki kelelahan emosional yang tinggi, [18]. Senada dengan penelitian Wu bahwa pendidikan tinggi ditemukan tingkat *burnout* tinggi pada dimensi kelelahan emosional dan cynisme. Perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki harapan yang besar terhadap pekerjaannya, [19].

Meskipun pendidikan perawat merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* perawat namun ditegaskan dalam konsep adalah perawat dengan gelar sarjana memiliki nilai tertinggi dalam pencapaian keberhasilan diri dalam dimensi *burnout*, [14]. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin besar kemungkinan mengalami *burnout* [20]. Teori Pearlman dan Hartman yang mengatakan hubungan antara persepsi dengan dampak stres kerja pada karyawan. Teori ini memprediksi bahwa ketika harapan dan nilai – nilai karyawan tidak sesuai dengan harapan dan nilai – nilai organisasi, karyawan tersebut jauh lebih mungkin untuk meningkatkan gejala *burnout*.

Pada penelitian ini peneliti mengasumsikan bahwa orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki harapan yang tinggi dari pekerjaannya dan ketika menemukan bahwa harapan ini tidak tercapai, maka karyawan tersebut cenderung menyerah dan akhirnya mengalami *burnout*. Perawat dengan gelar sarjana atau gelar yang lebih tinggi lainnya menunjukkan tingkat signifikan yang lebih tinggi terhadap kondisi stres dari pada perawat yang memiliki gelar pendidikan yang lebih rendah.

#### **c. Analisis Hubungan Masa Kerja dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap**

Hasil penelitian didapatkan hubungan Masa Kerja dengan *burnout* perawat nilai p value sebesar 0,001 (p value <0,05). Terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *burnout* perawat. Berdasarkan statistik didapatkan rata-rata masa kerja pada responden adalah 6,12 tahun. Penelitian ini relevan dengan penelitian Sari yang menyatakan masa kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout* perawat, [7] Senada dengan penelitian Freudenberger menemukan bahwa semua penderita *burnout* awalnya orang-orang yang bersemangat, energi, optimis dan memiliki perinsip yang kuat, namun karena stress yang tinggi tidak sesuai dengan harapan sehingga akan terjadi perubahan motivasi yang menyebabkan *burnout*, [21]. Orang-orang yang bekerja dengan pengalaman sedikit juga lebih rentan terhadap *burnout*. Rata-rata perawat dengan pengalaman kerja 6 tahun termasuk lebih sedikit sehingga menyebabkan perawat masih kurang berpengalaman mungkin mengalami kelelahan emosional karena tuntutan emosional pekerjaan baru dan situasi yang tak terduga. Perawat mengalami depersonalisasi sehingga menjauhkan diri dari pekerjaan yang menguras emosi, [4] Menurut Patrick pengalaman perawat/masa kerja negatif terkait dengan depersonalisasi pada *burnout* perawat dimana didapatkan nilai  $r=0,20$  tetapi secara korelasi berhubungan, perawat terlatih yang signifikan terkait dengan menurunkan emosional kelelahan dan depersonalisasi dibandingkan dengan perawat yang tidak terlatih karena kurangnya pengalaman, [18].

Berdasarkan hasil penelitian, konsep dan penelitian terkait maka dapat diasumsikan bahwa ada hubungan yang erat antara masa kerja dengan *burnout* perawat. Hal ini berarti bahwa semakin berpengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan maka akan semakin

meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan sehingga perawat yang aktif dan berpengalaman akan lebih mampu menghadapi stress dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan terjadi *burnout* pada perawat.

#### **d. Analisis Hubungan Status Pernikahan dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap**

Hasil penelitian didapatkan nilai p value sebesar 0,068 (p value <0,05) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan *burnout* perawat. Berdasarkan statistik didapatkan rata-rata responden dalam penelitian ini telah menikah. Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Garrosa yang menyatakan status pernikahan mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout* perawat, [22] Perawat yang belum/tidak menikah memperlihatkan *burnout* yang tinggi, [19].

Berdasarkan data responden sebagian responden telah menikah atau berkeluarga. Perawat yang telah berkeluarga memiliki sistem pendukung atau orang-orang yang memberikan dukungan dalam keluarga. Hal ini nantinya akan berdampak pada kemampuan perawat mengatasi masalah di tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap *burnout* perawat. Menurut Farber menjelaskan bahwa status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Profesional yang berstatus lajang tidak memiliki sistem pendukung yang baik dalam mendukung dan menunjang pekerjaan sehingga lebih rentan mengalami *burnout* dari pada yang telah menikah, [23]. Orang-orang yang belum menikah (terutama pria) tampaknya menjadi lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan orang yang sudah menikah. Orang yang belum menikah tampaknya mengalami tingkat *burnout* yang lebih

tinggi dari pada orang yang bercerai,<sup>[4]</sup>. Peneliti mengasumsikan bahwa status pernikahan berhubungan dengan *burnout* perawat. Perawat yang telah menikah memiliki sistem pendukung yang dapat memberikan dukungan sehingga meningkatkan kemampuan perawat dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja yang dapat mempengaruhi *burnout*.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara usia dan masa kerja dengan kejenuhan kerja perawat. Semakin bertambah usia seseorang maka *burnout* pun semakin rendah, serta semakin lama masa kerja seorang perawat maka semakin rendah tingkat *burnout*.

Hasil penelitian ini perlu ditindaklanjuti di institusi pelayanan keperawatan khususnya bagi pemberi kebijakan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan yang dapat mengontrol kejenuhan kerja perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Undang Undang Republik Indonesia No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. (2009). Retrieved from <http://www.gizikia.depkes.go.id/wp-content/uploads/downloads/2012/07/UU-No.-44-Th-2009-ttg-Rumah-Sakit.pdf> diakses tanggal 23 Maret 2015

Carlotto MS, P. L. (2006). *Burnout* syndrome and associated factors: an epidemiologic study of teachers. *Cad Saúde Pública*.

Kanste, O., Miettunen, J., & Kyngäs, H. (2006). Factor structure of the Maslach *Burnout* Inventory among Finnish nursing staff. *Nursing & Health Sciences*, 8, 201–207.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*, 397–422.

Khamisa, N., Peltzer, K., & Oldenburg, B. (2013). *Burnout* in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(6), 2214–2240.  
<http://doi.org/10.3390/ijerph10062214>

Galindo RH, KVO, F., & Ras, L. (2012). *Burnout* syndrome among nurses in a general hospital in the city of Recife. *Rev Esc Enferm*.

Sari, N. L. (2011). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus of Control dan Harga Diri Terhadap *Burnout* Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah, (2009), 51–60.

Iglesias Me, L. & R, Becerro de Bengoa Vallejo & P, S. F. (2009). The relationship between experiential avoidance and *burnout* syndrome in critical care nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*.

Ribeiro, V. F., Filho, C., Valenti, V. E., Ferreira, M., de Abreu, L., de Carvalho, T., ...

Ferreira, C. (2014). Prevalence of *burnout* syndrome in clinical nurses at a hospital of excellence. *International Archives of Medicine*, 7(1), 22.  
<http://doi.org/10.1186/1755-7682-7-22>

T. Marek (Eds.), C. Maslach, S. (n.d.). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 1-16). Washington DC: Taylor & Francis.

- Hunsaker, S., Chen, H. C., Maughan, D., & Heaston, S. (2015). Factors That Influence the Development of Compassion Fatigue, *Burnout*, and Compassion Satisfaction in Emergency Department Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 47(2), 186–194. <http://doi.org/10.1111/jnu.12122>
- Borman JS. (1993). Chief nurse executives' balance of their work and personal lives. *Nursing Administration Quarterly*, 18, 9–30.
- Sulistiyowati, P. (2005). Hubungan antara *Burnout* dengan Self Efficacy Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Margono Soekarjo Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 2(3), 162–167.
- Li, X., Guan, L., Chang, H., & Zhang, B. (2014). Core Self-Evaluation and *Burnout* among Nurses: The Mediating Role of Coping Styles. *PLoS ONE*, 9(12), e115799. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0115799>
- Gerits L, Derksen JJL, V. A. & K. (2005). Emotional Intelligence profiles of nurses caring for people with severe behaviour problems. *Personality and Individual Differences*, 38(1), 33–43.
- Windayanti & Prawasti, C. (2007). *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah Dan Perawat Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Psikologi*, Vol 13 No , 127–140.
- Martins, R., Alves, V., & Cruz, C. (1991). *Burnout* syndrome in nurses specialists rehabilitation. *European Psychiatry*, 28, 1.
- Patrick, K., & Lavery, J. F. (2007). *Burnout* in nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 24(3), 43–48.
- Wu, H., Liu, L., Sun, W., Zhao, X., Wang, J., & Wang, L. (2014). Factors related to *burnout* among Chinese female hospital nurses: cross-sectional survey in Liaoning Province of China. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 621–9. <http://doi.org/10.1111/jonm.12015>
- Caputo, J. (1991). Stress and *Burnout* in Library Service. *Phoenix*.
- FREUDENBERGER, H. (2006). The *Burnout* Cycle. *Scientific American Mind*, (1555-2284).
- Garrosa, E. et al. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, *burnout*, and hardy personality in nurses: an exploratory study. *International Journal Of Nursing Studies*, 45(3), 418–427.
- Farber, B. A. (1991). Crisis in education; Stress management (7th.ed). New York.America.