

Pelatihan *Self healing* Untuk Mengurangi *Burnout* Konselor Sekolah

Dina Fariza Tryani Syarif¹, M. Fatchurahman², Karyanti^{3*}

syarif.dina@gmail.com¹, mfatchurahman789@gmail.com², karyanti982@gmail.com^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Bimbingan dan Konseling

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

Received: 29 10 2021. Revised: 17 11 2021. Accepted: 03 12 2021.

Abstract : Training held in Community Service Stimulus Community Partnership Program (PKMS) is intended for counselors. The implementation of Self healing is designed to reduce Burnout School Counselor, as a solution to problems faced by employees who tend to experience psychological stress, such as stress which may hinder the performance of school counselors. For that counselors and psychologists can facilitate Burnout Prospective school counselors. Organizational changes, such as restructuring and mergers, can result in higher levels of job stress and demands, such as psychological uncertainty about how the change will affect their position, role ambiguity i.e., unclear expectations. Employees indicated that one of the outcomes of psychological stress was Burnout. Burnout is a psychological process produced by work stress that is inseparable and results in emotional exhaustion, personality changes, and decreased feelings of achievement. The training activities were carried out for two days from October 09 to October 10, 2021. The training participants consisted of 20 counselors. The team evaluates the program and the results of self-healing using an instrument in the form of a scale. The scale is used as a pre-test and post-test. Based on the results of the pre-test and post-test ontraining, self-healing participants at the beginning of the activity experienced burnout in the high and medium categories, after the treatment was carried out self-healing, based on the results of the post-test. burnout counselor decreased in the medium and low categories. It can be concluded that training self-healing can reduce burnout counselor.

Keywords : Burnout, Counselor, Self healing

Abstrak : Pelatihan yang diselenggarakan adalah implementasi *self healing* dirancang untuk menurunkan *burnout* konselor sekolah. Konselor cenderung mengalami tekanan psikologis, seperti stres yang dimungkinkan dapat menghambat kinerja konselor. Tekanan pekerjaan sebagai konselor seperti melaksanakan layanan Bimbingan dan Konseling serta beban melengkapi administrasi, membuat konselor sekolah cenderung mengalami *burnout*. *Burnout* adalah gangguan psikologis yang berdampak pada kelelahan emosional. Dampak dari kelelahan emosional kinerja sebagai konselor menurun dan perubahan pribadi konselor. Kegiatan pelatihan dilakukan selama dua hari dari tanggal 09 Oktober sampai dengan 10 Oktober 2021. Peserta pelatihan terdiri dari konselor sebanyak 20 orang. Tim melakukan penilaian terhadap program dan hasil *self healing* dengan menggunakan instrument berupa skala. Skala digunakan sebagai pre test dan post tes. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* pada pelatihan *self heaaling* peserta

diawal kegiatan mengalami *burnout* dengan kategori tinggi dan sedang, setelah dilaksanakan treatment *self heaaling*, berdasarkan hasil *postt-test burnout* konselor menurun pada kategori sedang dan rendah. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan *self heaaling* dapat menurunkan *burnout* konselor.

Kata Kunci : *Burnout*, Konselor, *Self healing*

ANALISIS SITUASI

Pekerjaan sebagai konselor sekolah tentunya memerlukan energi yang sangat besar agar konseli dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan mencapai harapan besar dalam kehidupan. Konseli, guru dan orang tua peserta didik menaruh harapan besar kepada konselor agar dapat membantu semua peserta didik. Harapan tersebut membuat konselor cenderung mengalami *stress* kerja untuk memenuhi tuntutan tersebut. Konselor sebagai seseorang yang memfasilitasi konseli mencapai perkembangan yang optimal, dapat mengalami *stress* kerja yang dapat memunculkan perilaku negatif seperti kelelahan emosional atau *burnout*. *Burnout* adalah gangguan psikologis yang terjadi sebagai respons terhadap stresor dalam pekerjaan, adalah sebuah konstruksi multi-segi terdiri dari tiga dimensi (yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi yang berkurang). *Burnout* adalah gangguan psikologis yang terjadi di kalangan konselor yang bekerja sama dengan warga sekolah lain. Dimensi *Burnout* unik yang memengaruhi pegawai, yaitu kelelahan emosional dan depersonalisasi yang paling berpengaruh dalam interaksi layanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan konselor sekolah di Kalimantan Tengah, 45 % konselor mengalami *Burnout* yang berdampak pada penurunan kinerja. Pengaruh *stress* kerja terhadap gangguan psikologis konselor yaitu *burnout* berdampak pada penurunan kinerja sebagai seorang konselor dalam memberikan layanan kepada konseli. Dikarenakan dampak *burnout* pada kinerja konselor, informasi mengenai kelelahan emosional diharapkan dapat membantu sekolah dalam mengatasi permasalahan *stress* kerja yang mengakibatkan *burnout* konselor. Kelelahan emosional atau *burnout* menjadi fokus penenangan disebabkan dampak *burnout* terhadap pelayanan yang diberikan oleh konselor sekolah, ketidak hadiran konselor, penurunan terhadap kreativitas konselor dalam mengembangkan strategi layanan BK.

Maslach (Shoshan & Sabine, 2020) mengidentifikasi tiga dimensi inti dari *Burnout*. Yang pertama, kelelahan emosional, menangkap pengalaman *stress* individu. Ini termasuk perasaan terlalu berlebihan, lelah, dan kehabisan energi. Kedua, depersonalisasi, adalah interpersonal dimensi kelelahan. Depersonalisasi terdiri dari pendekatan tanpa perasaan dan jarak terhadap penerima layanan dan mengurangi investasi dalam hubungan. Ketiga, dikurangi

pencapaian pribadi, mewakili dimensi evaluasi diri dari kelelahan ditandai dengan penurunan perasaan sukses (Halbesleben & Buckley, 2004). Kami fokus pada kelelahan emosional dan depersonalisasi karena mereka sangat terkait dengan konsekuensi kelelahan dan karena itu lebih mungkin mempengaruhi pelanggan, yang menjadi fokus studi saat ini (Alarcon, 2011). Kelelahan emosional dan depersonalisasi berkorelasi, tetapi memiliki dimensi yang berbeda, seperti yang ditemukan di studi empiris dan meta-analisis (Wilmar B Schaufeli et al., 1996).

Organisasi seperti sekolah mengalami perubahan yang cepat, kesehatan dan kesejahteraan konselor muncul sebagai masalah penting. Meskipun perubahan organisasi dapat mengakibatkan stres psikologis dan fisik di antara karyawan (Tetzlaff et al., 2021), memberikan sumber daya organisasi yang positif, seperti dukungan dan kontrol pekerjaan, dapat membantu mengurangi kelelahan karyawan (Dubois et al., 2013). Pergeseran dan perkembangan organisasi sekolah merupakan bagian penting dari suasana kerja, perkembangan pada tingkat organisasi namun juga berdampak pribadi konselor (Anderson, 2017).

Tekanan pekerjaan hasil dari perubahan atau perkembangan organisasi cenderung membuat konselor stress yang mengakibatkan *burnout*. *Burnout* adalah istilahnya pertama kali diciptakan oleh Freudenberger, menunjukkan gangguan psikologis yang diakibatkan oleh stress psikologis yang menunjukkan respon negatif akibat tekanan kerja (Fontes, 2020). *Burnout* didefinisikan sebagai kondisi konselor yang merasa kelelahan fisik, sinisme (depersonalisasi), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk memecahkan masalah (pencapaian pribadi berkurang), dan kelelahan emosional dampak dari periode stres yang lama, pada kondisi yang membutuhkan dukungan perasaan yang besar. Penelitian skala besar yang dilakukan di berbagai negara, kelelahan ditemukan terkait dengan berbagai gangguan kesehatan fisik (Peterson et al., 2008). Kelelahan emosional dapat berpindah secara langsung dari satu konselor ke karyawan lainnya dapat berdampak buruk pada kesehatan dan kesejahteraan mitra seseorang (Bakker & Costa, 2014).

Stres di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan berdasarkan hasil studi dari beberapa peneliti (Khamisa et al., 2015). Kelelahan adalah respons terhadap paparan stres yang berkepanjangan, dan merupakan sindrom psikologis kelelahan emosional (yaitu, kehabisan sumber daya emosional Anda), sinisme (yaitu, memiliki sikap negatif dan sinis tentang pekerjaan Anda), dan berkurangnya efektivitas profesional (yaitu, mengevaluasi prestasi kerja secara negatif) (Maslach & Leiter, 2021). *Burnout* cenderung dikaitkan dengan stres organisasi, seperti tekanan kerja, SDM yang kurang (Puleo, 2011), peningkatan tekanan waktu (Rabatin et al., 2015), ambiguitas peran atau konflik peran.

Burnout terdiri dari tiga dimensi, pertama, pengakhiran emosional, menangkap pengalaman stres individu. Ini termasuk perasaan terlalu berlebihan, lelah, dan kehabisan energi. Kedua, depersonalisasi, adalah dimensi kelelahan antarpribadi. Depersonalisasi terdiri dari pendekatan yang tidak berperasaan dan jauh terhadap penerima layanan dan mengurangi investasi dalam hubungan. Ketiga, prestasi pribadi yang berkurang, mewakili dimensi evaluasi diri dari kelelahan dan ditandai dengan penurunan perasaan sukses (Halbesleben & Buckley, 2004). Kami fokus pada kelelahan emosional dan depersonalisasi karena sangat terkait dengan konsekuensi kelelahan dan karena itu lebih mungkin mempengaruhi pelanggan, yang menjadi fokus penelitian saat ini (Alarcon, 2011). Kelelahan emosional dan depersonalisasi berkorelasi, tetapi dimensi yang berbeda, seperti yang ditemukan dalam studi empiris dan meta-analisis (Maslach & Leiter, 2021).

Secara konseptual, beberapa model kelelahan berpendapat bahwa depersonalisasi adalah hasil dari kelelahan emosional, atau mekanisme koping untuk itu (Maslach dkk., 2018), sementara yang lain (Golembiewski et al., 1998), melihat depersonalisasi sebagai fase pertama dari proses kelelahan. Model-model ini, serta ide-ide yang lebih baru mengenai profil kelelahan (Maslach & Leiter, Michael, 2016), mendukung pandangan bahwa berbagai bentuk kelelahan memang ada (Schaufeli et al., 1996), dan beberapa orang, dalam beberapa fase atau situasi, mungkin mengalami hanya satu dimensi kelelahan (Mäkikangas & Kinnunen, 2016).

Karyawan tidak menampilkan semua dimensi kelelahan secara bersamaan, namun secara bergantian dimensi kelelahan akan tampak dari seorang konselor yang mengalami *burnout* (Maslach et al., 2018). Konselor yang menunjukkan kombinasi dari dimensi *burnout* dapat mempengaruhi konseli. Kelelahan emosional yang dialami konselor merupakan bagian dari stres dan dipersonalisasi ke orang lain dilingkungan konselor (Maslach dkk., 2018). Konselor kehilangan semua perasaan dan perhatian untuk konseli dan memberikan layanan bimbingan dan konseling tidak berdasarkan prosedur yang semestinya (Schaufeli et al., 1996). Depersonalisasi tidak selalu sejalan dengan kinerja obyektif yang terganggu. Konseli mungkin mengalami depersonalisasi dari konselor

SOLUSI DAN TARGET

Perasaan dan pikiran berhubungan erat dengan kondisi fisik dan psikologis. Ketika konselor merasa bahagia, perilaku akan memancarkan kebahagiaan. Begitu pula jika konselor sehat secara mental maupun fisik, akan memancarkan energi yang positif. Namun, jika konselor mengalami stres kerja, akan sangat rentan dengan gangguan penyakit. Stres diakibatkan sistem

saraf tidak seimbang, akibat tekanan pekerjaan konselor akan menunjukkan citra diri palsu dan keyaklinan akan kemampuan berkurang. Stres kerja yang sangat tinggi yang mengakibatkan penyakit psikologi yaitu *burnout*. *Burnout* pada konselor jika terus dibiarkan akan mengakibatkan kinerja konselor menurun dan berdampak terhadap layanan yang diberikan kepada konseli. *Burnout* dikalangan konselor harus segera diatasi sehingga konselor dapat kembali menjadi pribadi sehat dan dapat membantu orang lain.

Strategi yang dapat dilaksanakan untuk mengurangi *burnout* konselor sekolah adalah dengan *self healing*. Berpikir untuk diri sendiri sangat mempengaruhi dan dapat memfasilitasi penurunan *burnout* konselor. *Self healing* adalah pendekatan yang secara resmi diperkenalkan oleh Loyd & Johnson (Latifi et al., 2020) sebagai cara penyembuhan. Ini termasuk *self-help* dan keterampilan menenangkan diri, bersama dengan kode penyembuhan untuk menyeimbangkan energi seluler, mengurangi stres fisiologis, dan meningkatkan kenyamanan. Individu dianggap memiliki kemampuan untuk berpikir dan menalar, sehingga individu memiliki kekuatan untuk bertindak.

Self healing dilaksanakan melalui teknik desensitisasi sistematis. Lutfi menyebutkan beberapaprosedur teknik desensitisasi sistematis, antara lain: a) fasilitator bersama peserta pelatihan mengidentifikasi tindakan yang mengakibatkan *burnout*; b) peserta pelatihan membuat hierarki atau tahap-tahap situasi yang menimbulkan *burnout* dari yang rendah hingga yang paling tinggi membuat *burnout*; c) melakukan latihan-latihan relaksasi otototot yang dimulai dari lengan hingga otot kaki. Secara terinci relaksasi otot dimulai dari lengan, kepala, kemudian leher dan bahu, bagian belakang, perut dan dada, dan kemudian anggota bagian bawah; d) peserta diarahkan untuk membayangkan situasi yang menyenangkan seperti di pantai, di tengah taman yang hijau dan lain-lain; e) peserta diminta untuk memejamkan mata, kemudian disuruh membayangkan situasi yang membuat *burnout*. jika peserta mampu tanpa cemas atau gelisah, berarti situasi tersebut dapat diatasi peserta pelatihan; f) jika pada suatu situasi peserta pelatihan merasa cemas/gelisah, fasilitator mengarahkan peserta agar membayangkan situasi yang menyenangkan tadi untuk menghilangkan rasa *burnout* yang baru saja terjadi; dan g) Menyusun hierarki atau jenjang *burnout* harus bersama peserta pelatihan, dan fasilitator menuliskannya pada selembar kertas (Dalimunthe & Rahmawati, 2019).

Self healing dianggap sebagai intervensi yang mungkin mempengaruhi komponen-komponen ini *burnout* konselor. Loyd (Zarean & Latifi, 2021) *Self healing* adalah metode pengobatan baru yang bertujuan untuk mengelola dan mengontrol stres fisiologis. Tujuan akhir

dari terapi ini adalah untuk meningkatkan kenyamanan, cinta, kasih sayang, dan kualitas hidup dan mengurangi keyakinan destruktif. Konselor berlatih dalam mempraktikkan keterampilan membantu diri sendiri untuk mengurangi *burnout* yang tidak logis, untuk berhenti sistem *respons fight-or-flight*, meningkatkan sistem kekebalan tubuh, menurunkan stres fisiologis, dan menanamkan kedamaian emosional, mental, dan fisik. Pendekatan terapeutik ini berfokus pada upaya individu untuk mengobati memori dan gambar destruktif (memori tersembunyi atau salah), mendeteksi keyakinan yang salah, mengidentifikasi ketakutan yang tersembunyi, akar alasan hingga terjadi *burnout*, menghilangkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sehat, memodifikasi gaya hidup, dan berkonsentrasi untuk melakukan yang terbaik sebagai seorang konselor.

METODE PELAKSANAAN

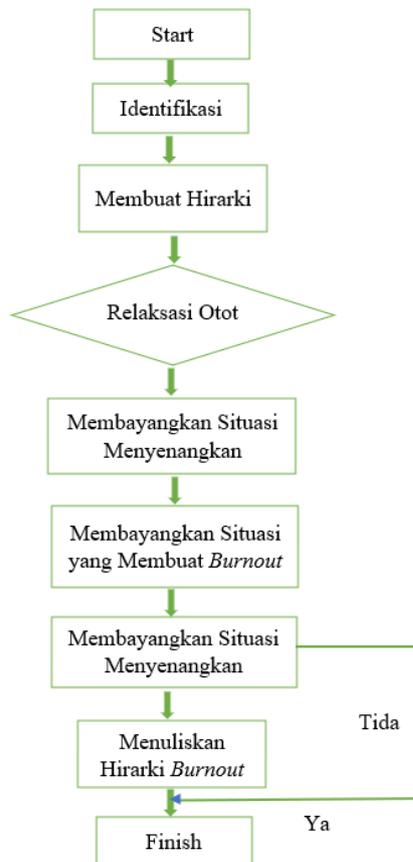
Pengabdian Kepada Masyarakat Stimulus “Pelatihan *Self healing* Untuk Mengurangi *Burnout* Konselor Sekolah Di Kalimantan Tengah ” terhadap konselor sekolah diimplementasi melalui pelatihan. Prosedur kegiatan pendampingan terdiri dari empat tahap, dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Prosedur Pengabdian Kepada Masyarakat Stimulus (PKMS)

Pada tahap I *Pre-Test*, sebelum memulai kegiatan Pelatihan *Self healing*, tim PKMS melaksanakan tes awal (*Pre-Test*) untuk mengetahui *Burnout* konselor sekolah sebelum dilaksanakan kegiatan pemberdayaan berupa edukasi dan pelatihan. Tahap II Pelaksanaan Pendampingan. 1) Edukasi. Pada tahap edukasi, mitra mengikuti kegiatan seminar. tim PKM menghadirkan narasumber: a) Dosen Bimbingan dan Konseling UM Palangkaraya sebagai narasumber dengan tema minuman *Burnout*. b) Dosen Psikologi UM Palangkaraya sebagai Narasumber dengan tema Dampak *Burnout* pada kinerja karyawan. 2) Pelatihan. Pada tahap

pelatihan, konselor bersama dengan psikolog melaksanakan tahapan *self healing* dengan teknik desensitisasi sistematis.



Gambar 2. Prosedur *Self Healing* Dengan Teknik Desensitisasi Sistematis

Pada tahap III *Post-Tes*, setelah kegiatan pelatihan *self healing*, tim pengabdian PKMS memberikan *post-test* untuk mengetahui kondisi *burnout* konselor sekolah setelah dilaksanakan kegiatan pelatihan *self healing*. Penilaian keefektivan *Self healing* ini data dikumpulkan secara kuantitatif dengan menggunakan skala (Inventori Kepribadian). Inventori kepribadian hampir serupa dengan tes kepribadian, namun pada inventori kepribadian jawaban peserta didik selalu benar selama dinyatakan dengan sesungguhnya. Walaupun demikian digunakan pula skala-skala tertentu untuk mengkuantifikasi jawaban agar dapat dibandingkan (Kemendikbud, 2014). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Burnout*. Skala *burnout* terdiri dari 25 item yang digunakan sebagai *pre-test* dan *post-test*. Kategori *burnout* konselor dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Kategori *Burnout* Konselor

| Skor | Kategori |
|----------|----------|
| 93 – 125 | Tinggi |
| 59 – 92 | Sedang |
| 25 – 58 | Rendah |

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui perubahan skor sebelum dan sesudah treatment *self healing* pada peserta yang sama.

HASIL DAN LUARAN

Pelatihan *Self healing* Untuk Mengurangi *Burnout* Konselor Sekolah Di Kalimantan Tengah dilaksanakan selama dua hari, yaitu pada tanggal 9 Oktober – 10 Oktober 2021 dilaksanakan secara daring melalui *zoom*.



Gambar 3. Kegiatan Pelatihan melalui *Zoom*

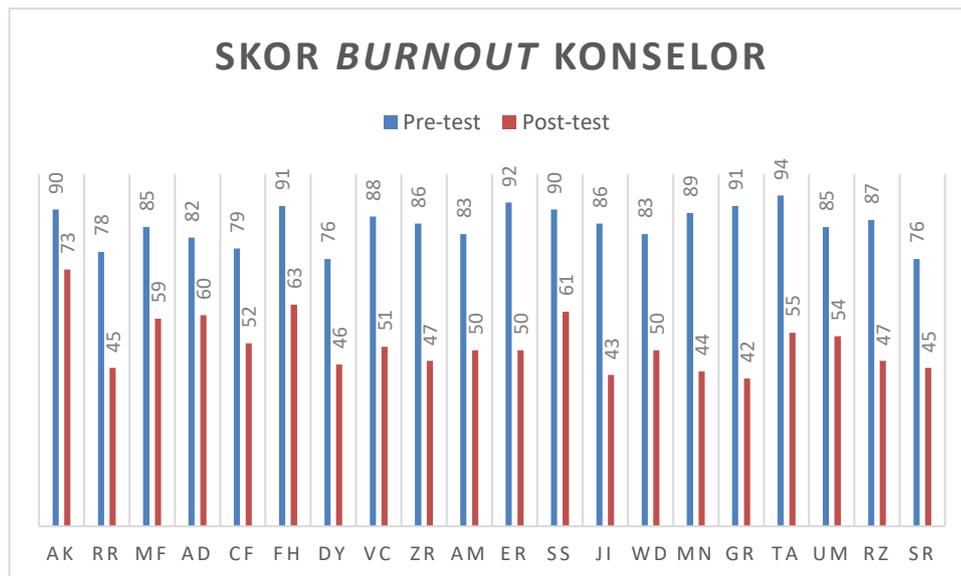
Kegiatan pada hari pertama tanggal 09 Oktober 2021 penyampaian materi oleh Dr. M. Fatchurahman, M.Psi., M.Pd mengenai *Burnout*, pada sesi ini peserta diberikan pemahaman tentang hakikat *burnout*, gejala dan dampak *burnout* pada konselor. Materi kedua disampaikan oleh Dina Fariza Tryani Syarif, M.Psi., Psikolog mengenai *Self healing*, peserta diberikan informasi bahwa salah satu strategi untuk menurunkan *burnout* yang dialami oleh konselor ialah dengan teknik *Self healing*. Kegiatan hari kedua pada tanggal 10 Oktober 2021, dilaksanakan *Self healing* pada konselor oleh Karyanti, M.Pd. Teknik yang dilatihkan adalah Meditasi dan Refleksi, kegiatan pelatihan *self healing* ini diikuti oleh 20 peserta MGBK dan peserta mengikuti kegiatan selama dua hari. Pada awal pertemuan peserta melakukan *pretest* sebelum memulai kegiatan pelatihan *self healing* dan hari terakhir peserta melakukan *Posttest* untuk mengetahui keefektivan strategi pelatihan *self healing* untuk mengurangi *burnout*. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* terjadi penurunan *burnout* konselor. Berikut hasil *pre-test* dan *post-test*:

Tabel 2. Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test*

| No | Responden | Pre-test | Post-test |
|----|-----------|----------|-----------|
| 1 | AK | 90 | 73 |
| 2 | RR | 78 | 45 |
| 3 | MF | 85 | 59 |
| 4 | AD | 82 | 60 |
| 5 | CF | 79 | 52 |

| | | | |
|----|----|----|----|
| 6 | FH | 91 | 63 |
| 7 | DY | 76 | 46 |
| 8 | VC | 88 | 51 |
| 9 | ZR | 86 | 47 |
| 10 | AM | 83 | 50 |
| 11 | ER | 92 | 50 |
| 12 | SS | 90 | 61 |
| 13 | JI | 86 | 43 |
| 14 | WD | 83 | 50 |
| 15 | MN | 89 | 44 |
| 16 | GR | 91 | 42 |
| 17 | TA | 94 | 55 |
| 18 | UM | 85 | 54 |
| 19 | RZ | 87 | 47 |
| 20 | SR | 76 | 45 |

Berikut gambaran hasil *pre-test* dan *post-test*:



Gambar 4. Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test*

SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Isi materi yang disampaikan sangat baik, narasumber menyampaikan materi dengan baik dan alokasi waktu selama pelatihan dikatakan baik. Fasilitator melakukan teknik desensitisasi sistematis dengan baik sehingga dapat menurunkan *burnout* peserta pelatihan. Mengingat begitu besar tuntutan terhadap kinerja konselor sekolah, pengabdian akan dilaksanakan untuk mencapai kesejahteraan psikologis konselor sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of *burnout* with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job *burnout* and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Dalimunthe, R. Z., & Rahmawati. (2019). Efektifitas Konseling Kelompok dengan Teknik Relaksasi Religius untuk Mengurangi Kejenuhan Belajar Mahasiswa. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 4(1), 40–48.
- Dubois, C. A., Bentein, K., Ben Mansour, J., Gilbert, F., & Bédard, J. L. (2013). Why some employees adopt or resist reorganization of work practices in health care: Associations between perceived loss of resources, *burnout*, and attitudes to change. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph110100187>
- Fontes, F. F. (2020). Herbert J . Freudenberger and the making of *burnout* as a psychopathological syndrome. *Memorandum: Memory and History in Psychology*. <https://doi.org/10.35699/1676-1669.2020.19144>
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Sun, B.-C., & Luo, H. (1998). Estimates of *Burnout* in Public Agencies: Worldwide, How Many Employees Have Which Degrees of *Burnout*, and with What Consequences? *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.2307/976890>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). *Burnout* in organizational life. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, *burnout*, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- L.Anderson, D. (2017). Organization Development- The Process of Leading Organizational Change. In *SAGE Publications, Inc*.
- Latifi, Z., Soltani, M., & Mousavi, S. (2020). Evaluation of the effectiveness of self-healing training on self-compassion, body image concern, and recovery process in patients with skin cancer. *Complementary Therapies in Clinical Practice*. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2020.101180>
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to *burnout*: A systematic review. In *Burnout Research*. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.12.002>

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2018). Maslach *Burnout* Inventory Manual. In *Mind Garden, Inc.*
- Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2021). How to Measure *Burnout* Accurately and Ethically. *Harvard Business Review.*
- Maslach, Christine, & Leiter, Michael, P. (2016). Comprendiendo la experiencia de *burnout*: investigación reciente y sus implicaciones para la psiquiatría. *World Psychiatry (Ed Esp).*
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). *Burnout* and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing.* <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04580.x>
- Puleo, G. (2011). Causes and maintenance factors of employee *burnout* during transformational organizational change (Doctoral dissertation). In *ProQuest Dissertations and Theses.*
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach *Burnout* Inventory–General Survey. In *Maslach Burnout Inventory.*
- Schaufeli, Wilmar B, Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. In *Maslach Burnout Inventory Manual.*
- Shoshan, H., & Sabine, S. (2020). The effects of employee *burnout* on customers: An experimental approach. *Work and Stress, 34(2), 127–147.* <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1577312>
- Tetzlaff, E. D., Hylton, H. M., Ruth, K., Hasse, Z., & Hall, M. J. (2021). Moral distress, organizational climate, and the risk of *burnout* among oncology physician assistants. *Journal of Clinical Oncology.* https://doi.org/10.1200/jco.2021.39.15_suppl.11018
- Zarean, F., & Latifi, Z. (2021). Effects of self-healing intervention on quality of life and mother-child interaction among female breadwinners. *Complementary Therapies in Clinical Practice.* <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2021.101334>