





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه روان شناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش : کودکان استثنایی

عنوان:

رابطه رضایت شغلی و سلامت روانی با کیفیت زندگی معلمان

دانش آموز کم توان هوشی و عادی

استاد راهنما :

خانم فیروزه کاوسی

استاد مشاور :

دکتر فرناز کشاورزی

پژوهشگر :

شیرین دخیلی

تابستان ۱۳۹۰

تقدیم به پدر و مادر بزرگوارم

که اولین معلمان اینجانب بوده و درس عشق، از خودگذشتگی و ایثار را به من آموخته اند، به پاس عاطفه سرشار و گرمای امیدبخش وجودشان که در این سردترین روزگاران بهترین پشتیبان است، و به پاس محبت های بی دریغشان که هرگز فروکش نمی کند، و دعای خیرشان که بدرقه راهم بوده است.

و همچنین خواهر عزیز و دلسوزم که با محبت های خود مشوق راهم بوده است.

تشکر و قدردانی

سپاس و شکر خدا را که بندها بگشاد میان به شکر چو بستیم بند ما بگشاد

بدین وسیله، بر خود لازم می دانم مقام اساتید بزرگوار سرکار خانم کاوسی و سرکار خانم دکتر کشاورزی را ارج نهاده و از راهنمایی ها و همکاری های ارزنده و خردمندانه آنها در تمام مراحل

انجام پژوهش، مراتب تشکر و امتنان را ابراز دارم. همچنین از محبت های دلسوزانه رییس محترم دانشکده روان شناسی سرکار خانم دکتر صالحی و

ازحمات مدیر محترم گروه روان شناسی سرکار خانم دکتر باغداساریانس در طول دوران تحصیل

کمال سپاسگزاری را داشته و خود را مدیون زحمات آنان می دانم. از همکاری صمیمانه معلمان ارجمند آموزش و پرورش (عادی و استثنایی) شهر تهران که بخشی

از وقت گرانبهای خود را به منظور پاسخگویی به پرسشنامه های این پژوهش اختصاص دادند. کمال

تشکر و امتنان را دارم.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب شیرین دخیلی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۶۰۸۰۸۳۵۹۰۰ در رشته روان شناسی کودکان استثنایی که در تاریخ ۹۰/۰۶/۳۰ از پایان نامه خود تحت عنوان رابطه رضایت شغلی و سلامت روانی با کیفیت زندگی معلمان دانش آموز کم توان هوشی و عادی با کسب نمره ۱۸/۷۵ و درجه عالی دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم :

۱. این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب ، مقاله و ...) استفاده نموده ام ، مطابق ضوابط و رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام .

۲. این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح ، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است .

۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب ، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم .

۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود ، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت .

نام و نام خانوادگی :

تاریخ و امضاء :

بسمه تعالی

دانشجوی کارشناسی ارشد **خانم شیرین دخیلی** پایان نامه خود را ارائه نمودند

و با نمره ۱۸/۷۵ به حروف **هجده و هفتاد و پنج صدم و با درجه عالی**

مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

فهرست مطالب

عنوان
صفحه

فصل اول : کلیات پژوهش	۱
۱-۱ مقدمه	۲
۲-۱ بیان مساله	۹
۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش	۱۴
۴-۱ هدفهای پژوهش	۱۶
۵-۱ سوالها و فرضیه های پژوهش	۱۷
۶-۱ تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها	۱۸
فصل دوم : مبانی نظری و ادبیات پژوهش	۲۲
۱-۲ مقدمه	۲۳
۲-۲ هوش	۲۴
۱-۲-۲ کم توانی هوشی	۲۶
۳-۲ علل و عوامل زمینه ساز کم توانی هوشی	۲۹
۱-۳-۲ عوامل پیش از تولد	۲۹
۲-۳-۲ عوامل پس از تولد	۲۹
۳-۳-۲ عوامل محیطی اجتماعی	۳۰
۴-۲ طبقه بندی کم توانی هوشی	۳۱
۱-۴-۲ کم توانی هوشی آموزش پذیر	۳۲
۲-۴-۲ کم توانی هوشی تربیت پذیر	۳۳
۳-۴-۲ کم توانی هوشی حمایت پذیر	۳۳
۵-۲ تاریخچه آموزش و پرورش کودکان کم توان هوشی در جهان	۳۴
۶-۲ تاریخچه آموزش و پرورش کودکان کم توان هوشی در ایران	۳۷
۷-۲ معلم و دانش آموزان کم توان هوشی	۳۸
۸-۲ شغل	۳۹
۹-۲ دید گاه هایی در مورد انتخاب شغل	۳۹

۴۰ رضایت شغلی	۱۰-۲
۴۲ نظریه های مربوط به رضایت شغلی	۱۱-۲
۴۲ ۱- نظریه سلسله مراتب نیاز های مزلو	۱۱-۲
۴۴ ۲- نظریه ای آر جی	۱۱-۲
۴۵ ۳- نظریه دو عاملی هرزبرگ	۱۱-۲
۴۸ ۴- نظریه وروم	۱۱-۲
۴۸ ۵- نظریه بروفی	۱۱-۲
۴۹ ۶- نظریه فرآیندی و محتوایی	۱۱-۲
۵۰ ۷- نظریه نیاز های مک کله لند	۱۱-۲
۵۱ ۸- نظریه بریل	۱۱-۲
۵۱ ۹- نظریه هالند	۱۱-۲
۵۲ ابعاد رضایت شغلی	۱۲-۲
۵۸ عوامل موثر بر رضایت شغلی	۱۳-۲
۶۲ ۱۴- تاثیر متغیر های شخصی بر رضایت شغلی	۱۴-۲
۶۴ ۱۵- تعریف سلامتی	۱۵-۲
۶۷ ۱۶- ابعاد سلامتی	۱۶-۲
۶۹ ۱۷- عوامل موثر بر سلامتی	۱۷-۲
۷۲ ۱۸- تعریف بیماری	۱۸-۲
۷۳ ۱۹- طیف سلامتی و بیماری	۱۹-۲
۷۴ ۲۰- تعریف سلامت روانی	۲۰-۲
۷۶ ۲۱- تاریخچه سلامت روانی در داخل ایران	۲۱-۲
۷۹ ۲۲- تاریخچه سلامت روانی در خارج از کشور	۲۲-۲
۷۹ ۲۳- دیدگاه های مربوط به سلامت روانی	۲۳-۲
۸۰ ۱- دیدگاه اسلام	۲۳-۲
۸۱ ۲- زیست گرایی	۲۳-۲
۸۲ ۳- روان کاوی	۲۳-۲
۸۶ ۴- روانشناسی فردی	۲۳-۲
۸۸ ۵- انسان گرایی	۲۴-۲
۹۰ ۶- واقعیت درمانی	۲۳-۲
۹۱ ۷- منطقی هیجانی رفتاری	۲۳-۲
۹۲ ۸- هستی گرایی	۲۳-۲
۹۴ ۹- رفتار گرایی	۲۳-۲

۹۵ بوم شناختی ۱۰-۲۳-۲
۹۷ عوامل موثر بر سلامت روان ۲۴۵-۲
۱۰۲ رضایت شغلی و سلامت روانی ۲۶-۲
۱۰۷ تعاریف کیفیت زندگی ۲۷-۲
۱۱۲ تاریخچه کیفیت زندگی ۲۸-۲
۱۱۶ شاخص های کیفیت زندگی ۲۹-۲
۱۱۷ نظریه های مربوط به کیفیت زندگی ۳۰-۲
۱۱۷ ۱-۳۰-۲ نظریه فلس و پری
۱۲۳ ۲-۳۰-۲ نظریه کیفیت زندگی لی
۱۲۴ ۳-۳۰-۲ نظریه مفهومی
۱۲۵ ۳-۳۰-۲ نظریه کیفیت زندگی جهانی
۱۲۸ ابعاد کیفیت زندگی ۳۱-۲
۱۳۰ عوامل موثر بر کیفیت زندگی ۳۲-۲۲
۱۳۱ ۳۳-۲ کیفیت زندگی و سلامتی
۱۳۵ ۳۴-۲ کیفیت زندگی و شغل
۱۳۷ ۳۵-۲ پیشینه پژوهش
۱۳۷ ۱-۳۵-۲ مروری بر مطالعات انجام شده در داخل کشور
۱۴۴ ۲-۳۵-۲ مروری بر مطالعات انجام شده در خارج از کشور
۱۵۲ فصل سوم : روش شناسی
۱۵۳ ۱-۳ روش پژوهش
۱۵۳ ۲-۳ جامعه آماری، گروه نمونه و روش نمونه برداری
۱۵۳ ۱-۲-۳ جامعه آماری
۱۵۳ ۲-۲-۳ گروه نمونه و روش نمونه برداری
۱۵۴ ۳-۳ ابزارهای پژوهش
۱۵۴ ۱-۱-۳-۳ پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث
۱۵۵ ۲-۱-۳-۳ اعتبار و روایی
۱۵۶ ۱-۱-۳-۳ روش اجرا و نمره گذاری
۱۵۷ ۲-۳-۳ پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)
۱۵۹ ۱-۲-۳-۳ اعتبار و روایی
۱۶۰ ۲-۲-۳-۳ روش اجرا و نمره گذاری

۱۶۰ پرشننامه کیفیت زندگی (WHO)
۱۶۲ ۱-۳-۳ اعتبار و روایی
۱۶۴ ۲-۳-۳ روش اجرا و نمره گذاری
۱۶۴ ۳-۴-۳ روش جمع آوری اطلاعات
۱۶۵ ۵-۳-۳ طرح تحلیل داده‌ها
۱۶۶ فصل چهارم : تحلیل داده ها
۱۶۷ ۱-۴ مقدمه
۱۶۸ ۲-۴ توصیف داده ها
۱۷۷ ۳-۴ بررسی سوال و فرضیه های پژوهشی
۱۸۶ فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۸۷ ۱-۵ مقدمه
۱۸۸ ۲-۵ خلاصه پژوهش
۱۸۸ ۳-۵ بحث و نتیجه گیری
۱۸۸ ۴-۵ محدودیتها
۱۹۲ ۵-۵ پیشنهادها

فهرست منابع

الف- منابع فارسی..... ۱۹۳

ب- منابع انگلیسی..... ۱۹۵

پیوستها

پر سشنامه رضایت حرفه ای..... ۲۱۲

پر سشنامه سلامت عمومی (GHQ)..... ۲۱۳

پر سشنامه کیفیت زندگی (WHOQOL:BREF)..... ۲۱۴

فهرست جداول

عنوان

صفحه

جدول ۱-۲ عوامل اولیه موثر بر رضایت شغلی	۶۰
جدول ۱-۴ توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان	۱۶۸
جدول ۲-۴ توزیع فراوانی سن معلمان	۱۶۹
جدول ۳-۴ توزیع فراوانی میزان تحصیلات معلمان	۱۷۰
جدول ۴-۴ توزیع فراوانی وضعیت تاهل معلمان	۱۷۲
جدول ۵-۴ توزیع فراوانی نمرات پرسشنامه کیفیت زندگی QOL معلمان	۱۷۳
جدول ۶-۴ توزیع فراوانی نمرات پرسشنامه سلامت روانی GHQ معلمان	۱۷۴
جدول ۷-۴ توزیع فراوانی نمرات پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روٹ معلمان	۱۷۵
جدول ۸-۴ تحلیل رگرسیون چند گانه گام به گام در گروه معلمان دانش آموزان کم توان هوشی	۱۷۷
جدول ۹-۴ همبستگی بین متغیر ها در گروه معلمان دانش آموزان کم توان هوشی	۱۷۷
جدول ۱۰-۴ تحلیل واریانس معناداری رگرسیون در گروه معلمان دانش آموزان کم توان هوشی	۱۷۸
جدول ۱۱-۴ نتایج نهایی تحلیل رگرسیون در گروه معلمان دانش آموزان کم توان هوشی	۱۷۹
جدول ۱۲-۴ متغیر های تحلیل رگرسیون چند گانه گام به گام در گروه معلمان دانش آموزان عادی	۱۸۰
جدول ۱۳-۴ همبستگی بین متغیر ها در گروه معلمان دانش آموزان عادی	۱۸۰
جدول ۱۴-۴ تحلیل واریانس معناداری رگرسیون در گروه معلمان دانش آموزان عادی	۱۸۱
جدول ۱۵-۴ نتایج نهایی تحلیل رگرسیون در گروه معلمان دانش آموزان عادی	۱۸۲
جدول ۱۶-۴ نتایج آزمون t بررسی تفاوت بین رضایت شغلی دو گروه معلمان	۱۸۳
جدول ۱۷-۴ نتایج آزمون t بررسی تفاوت بین سلامت روانی دو گروه معلمان	۱۸۴
جدول ۱۸-۴ نتایج آزمون t بررسی تفاوت بین کیفیت زندگی دو گروه معلمان	۱۸۵

فهرست شکلها

صفحه	عنوان
۲۸.....	شکل ۱-۲ مدل نظری کم توانی هوشی
۴۶.....	شکل ۲-۲ نقش عوامل بهداشتی - انگیزشی در رضایت و عدم رضایت کارکنان
۴۷.....	شکل ۳-۲ تئوری دو عاملی هرزبرگ
۶۸.....	شکل ۴-۲ ابعاد سلامتی.....
۷۴.....	شکل ۵-۲ طیف سلامتی و بیماری
۹۵.....	شکل ۶-۲ رفتارگرایی
۱۲۰.....	شکل ۷-۲ مدل کلی فلس و پری.....
۱۲۲.....	شکل ۸-۲ مدل کلی فلس و پری.....
۱۳۰.....	شکل ۹-۲ ارتباط بین عوامل مختلف مرتبط با کیفیت زندگی از دیدگاه فرانس

فهرست نمودارها

عنوان

صفحه

نمودار ۱-۲ مدل توضیحی کیفیت زندگی لی و دیگران	۱۲۴
نمودار ۲-۲ مدل مفهومی کیفیت زندگی، ژان	۱۲۵
نمودار ۳-۲ مدل نظریه کیفیت زندگی	۱۲۸
نمودار ۱-۴ توزیع جنسیت در دو گروه معلمان	۱۶۸
نمودار ۲-۴ توزیع سن در دو گروه معلمان	۱۷۰
نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی میزان تحصیلات معلمان	۱۷۱
نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی وضعیت تاهل معلمان	۱۷۲
نمودار ۵-۴ میانگین نمرات کیفیت زندگی QOL دو گروه معلمان	۱۷۴
نمودار ۶-۴ میانگین نمرات سلامت روانی GHQ دو گروه معلمان	۱۷۵
نمودار ۷-۴ میانگین نمرات رضایت شغلی بری فیلد و روث در دو گروه معلمان	۱۷۶

فصل اول

معرفی پژوهش

مقدمه

بدون تردید، اهمیت تجربه کاری و چگونگی تاثیر آن بر بازخوردها^۱ و ارزشهای مربوط به کار موضوعی است که همواره توجه روز افزون دانشمندان و صاحبان علوم اجتماعی و علوم رفتاری بوده است. به نظر هرسی^۲ و بلانچارد^۳ (۱۹۹۳ نقل از هومن، ۱۳۸۱) موفقیت سازمانها و محیط کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد^۴ از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه فزاینده سرپرستان، مدیران و دست اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول ساخته است. برای رویارویی با این چالش، شناخت هر چه بیشتر و جامع تر مفاهیم و سازه های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت مهارت استفاده از این ابزارها امری ضروری است.

در واقع هدف هر سازمان، صرف نظر از آنکه آموزشی، صنعتی، خصوصی یا دولتی باشد این است که با حداقل سرمایه به بهترین بهره وری و تولید با بهترین کیفیت دست یابد. در این میان نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل اثرگذار در رسیدن به چنین اهدافی، بسیار مورد توجه قرار گرفته است (شکیب و رجایی، ۱۳۸۵).

مسائل و معضلات زندگی بشر، از راه وابستگی به سازمانهای کوچک و بزرگی برطرف میشوند که در جامعه وجود دارند. تلاشها و کوششهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، بدون

^۱. attitude

^۲. Hersy, P.

^۳. Blanchard, K. H.

^۴. efficient

حمایت یا بهره‌گیری از سازمان خاص، کمتر ممکن است به نتیجه مطلوب برسند. این سازمان‌ها عمدتاً در مراکز آموزشی، همچنین آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها شکل می‌گیرند (کوزه چیان، زارعی، طالب پور، ۱۳۸۲).

نیک می‌دانید که توفیق یا شکست برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی هر نظام و کشوری به معلمان آن بستگی دارد، اهمیت نقش معلم در نظام آموزش و پرورش از آن لحاظ مهم است که عمده‌ترین و موثرترین ارتباط با فراگیر را دارد و هرگونه رفتار و نگرش او می‌تواند بر فراگیران تأثیر بسزایی داشته باشد (عباسی آزادگله، ۱۳۷۳).

یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی که از یکسو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دگرسو، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمانها اهمیت پیدا کرده است، رضایت شغلی^۱ است (ناگی^۲، ۱۹۹۶ نقل از هومن، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی با چگونگی احساس افراد در مورد کار خود، لذت یا عدم لذت از کار مرتبط می‌شود. رضایت شغلی نقش مهمی در بسیاری از زمینه‌های کاری از طراحی تا رهبری دارد و به عنوان یک نشانگر بهزیستی^۳ ناشی از کار محسوب می‌شود؛ نشانگری که برای ملتها و فرهنگ‌های مختلف مناسب است (بیهاگات^۴، کدیا^۵، کرافورد^۶ و کاپلان^۷، نقل از اسپکتور^۸ دیگران، ۲۰۰۱).

^۱. Job satisfaction

^۲. Nagy, R. E.

^۳. Well-being

^۴. Bhagat, R. E.

^۵. Kedia, B. L.

^۶. Crawford, S. E.

^۷. Kaplan, M. R.

^۸. Spector, P. E.

هپاک^۱ (۱۹۳۷ نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۶) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر وی تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نخواهد شد بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در زمان معین از شغل خود احساس رضایت کند و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد.

رضایت شغلی پدیده ای است که از مرز سازمان فراتر می رود و اثر آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز مشاهده می شود. چنانچه افراد از شغل خود راضی باشند، این وضعیت موجب می شود با انگیزه و علاقه بیشتری به انجام وظایف خود همت گمارند. چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، علاقه و تعهد کمتری نسبت به انجام وظایف خود دارند (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶). در واقع رضایت شغلی منعکس کننده بازخوردهای کلی فرد نسبت به شغل است و یک ارزیابی کلی را نشان می دهد که به منزله یک نشانگر سلامتی کار است (اسپکتور^۲ و دیگران، ۲۰۰۱).

رابینز^۳ (۲۰۰۳ نقل از اوزدمیر^۴، ۲۰۰۹) عمده ترین عواملی را که بر روی رضایت شغلی تاثیر می گذارد را شامل فراغت^۵، تنیدگی^۶، رهبری^۷، معیارهای کاری^۸، دستمزد منصفانه، رؤسای لایق دانسته و همچنین شش بعد اساسی یعنی ماهیت شغلی، حقوق و دستمزد، فرصتهای پیشرفت، سرپرستان، گروهها و شرایط کاری را از عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان می داند.

^۱. Hoppock, R.
^۲. Spector, P. E.
^۳. Robbins, P. S.
^۴. Ozdemir, S.
^۵. Opportunities
^۶. Stress
^۷. Leadership
^۸. Work Standards

در میان مشاغل با ریسک بالا شغل معلمی را می توان نام برد (اسمیت^۱ و بورک^۲، ۱۹۹۲، بویل^۳، بورگ^۴، فالزون^۵ و باگلیونی^۶ نقل از فراهانی و محمدخانی و جوکار، ۱۳۸۸). زیرا عملکرد معلمان تحت تاثیر عوامل متعددی است که یکی از مهمترین آنها سلامت روانی فرد است (مک داند^۷، ۱۹۶۵ نقل از بختیار پور، ۱۳۸۲).

ونتیس^۸ (۱۹۹۵ نقل از تودور^۹، ۱۳۸۲/۱۹۹۶) تعریف سلامت روانی را وابسته به هفت عامل می داند: فقدان بیماری، رفتار اجتماعی مناسب، رهایی از نگرانی و گناه، کفایت فردی و خود مهارگری، خویشتن پذیری^{۱۰} و خودشکوفایی^{۱۱}، سازمان دهی شخصیت، انعطاف پذیری^{۱۲}. سازمان بهداشت جهانی^{۱۳} و سازمان بین المللی کار^{۱۴} در مطالعاتی که در زمینه سلامت روانی^{۱۵} انجام شده است بیان کردند که سلامت روانی کارکنان در سازمانها و محیط کار هر روز بیش از گذشته در معرض آسیب جدی قرار دارد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۲، گابریل^{۱۶} و لیلماتین^{۱۷}، ۲۰۰۰ نقل از فراهانی و دیگران، ۱۳۸۸).

مشاهدات کارشناسان بهداشت حرفه ای نشان می دهند که شرایط کار نه تنها بیماریهای شغلی خاصی ایجاد می کنند بلکه بر سلامت کارکنان نیز اثر می گذارند. بر همین اساس مفهوم پیوند بین کار و سلامت به تدریج شکل گرفته است. بیماری شغلی به عنوان بیماری ناشی از برخی

^۱. Smith, M.

^۲. Bourke, S.

^۳. Boyle, G. J.

^۴. Borg, M. G.

^۵. Falzon, J. M.

^۶. Baglioni, A. J.

^۷. Mc Donald, F.

^۸. Wentiss

^۹. Tudor, K.

^{۱۰}. Self-acceptance

^{۱۱}. Self-actualization

^{۱۲}. flexibility

^{۱۳}. World Health Organization (WHO)

^{۱۴}. The International Labour Organization (ILO)

^{۱۵}. Mental Health

^{۱۶}. Gabriel, R.

^{۱۷}. Liimatainen, M. R.