

MANAJEMEN BEBAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS ANGGOTA IPNU-IPPNU

Irwan Desyantoro¹, Dewi Puspita Sari², Agung Santoso Pribadi³

Universitas Semarang

*Penulis Korespondensi :

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota IPNU-IPPNU melalui pelatihan manajemen beban kerja. Pelatihan yang dilaksanakan pada tanggal 21 Desember 2024 ini melibatkan 15 peserta. Metode yang digunakan mencakup sesi teori, simulasi, dan studi kasus dengan fokus pada teknik manajemen waktu, pengelolaan stres, dan strategi self-care. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kemampuan peserta, yang dibuktikan melalui uji beda pre-test dan post-test menggunakan paired samples t-test ($t = -5.436, p < 0.001$). Selain itu, kegiatan ini menghasilkan luaran berupa publikasi media massa, pendaftaran modul pelatihan untuk HaKI, dan rencana publikasi ilmiah. Kegiatan ini memberikan dampak positif bagi peserta dan berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Kata kunci: *Manajemen Beban Kerja; Kesejahteraan Psikologis; IPNU-IPPNU; Pelatihan*

Abstract

This Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) aims to improve the psychological well-being of IPNU-IPPNU members through workload management training. The training was held on December 21, 2024 and involved 15 participants. The methods used included theory sessions, simulations, and case studies with a focus on time management techniques, stress management, and self-care strategies. The results of the activity showed an increase in participants' understanding and abilities, as evidenced by the pre-test and post-test difference test using paired samples t-test ($t = -5.436, p < 0.001$). In addition, this activity produced outputs in the form of mass media publications, registration of training modules for HaKI, and scientific publication plans. This activity had a positive impact on participants and contributed to improving their psychological well-being.

Keywords: *Workload Management; Psychological Wellbeing; IPNU-IPPNU; Training*

1. PENDAHULUAN

Organisasi sebagai dua atau lebih orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap anggota organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Lebih lanjut dikatakan bahwa organisasi juga merupakan wadah bagi suatu kelompok yang bekerja sama secara sistematis, terencana, terorganisasi, terarah dan terkendali, menggunakan sumber daya

organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Isfardiyana & Sari, 2014). Salah satu prinsip pengembangan peran masyarakat dan keadaan organisasi kepemudaan adalah tercapainya tujuan yang ditetapkan dan dampak ganda pada setiap lingkungan sosial-ekonomi.

Kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas hidup individu, terutama di

kalangan organisasi pemuda seperti IPNU-IPPNU. Organisasi ini sering kali menghadapi tantangan berupa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik, yang dapat menimbulkan stres dan berdampak pada kesehatan mental para anggotanya (Maslach & Jackson, 1981; Robbins & Judge, 2013). Beban kerja, yang mencakup beban kuantitatif, beban kualitatif, dan waktu kerja, dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan akademik dan organisasi (Karasek & Theorell, 1990).

IPNU-IPPNU Bangetayu Wetan (Baw), sebagai bagian dari organisasi pemuda berbasis keagamaan, memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan kegiatan sosial dan keagamaan. Harapan masyarakat yang tinggi terhadap kontribusi anggota dalam acara-acara besar, seperti pengajian dan peringatan hari besar Islam, sering kali menambah tekanan pada anggota organisasi. Hal ini diperburuk dengan tugas-tugas akademik yang harus mereka selesaikan secara bersamaan, sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan organisasi dan akademik (Cooper & Cartwright, 1994; Ellison & Levin, 1998).

Tantangan ini semakin kompleks ketika anggota organisasi menghadapi situasi di mana dukungan formal terhadap manajemen stres dan beban kerja sangat minim. Studi oleh Cooper dan Cartwright (1994) menunjukkan bahwa intervensi terstruktur yang berfokus pada pengelolaan stres di lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus menjaga kesehatan mental. Keterlibatan dalam kegiatan sosial dan keagamaan, meskipun dapat meningkatkan dukungan sosial dan rasa kebersamaan, tetap membutuhkan strategi manajemen yang

baik untuk menghindari tekanan berlebihan (Ellison & Levin, 1998).

Dalam konteks organisasi pemuda seperti IPNU-IPPNU, tantangan lain adalah kurangnya pelatihan khusus untuk mempersiapkan anggota dalam menghadapi beban kerja yang tinggi. Menurut Karasek dan Theorell (1990), kontrol terhadap tugas dan dukungan sosial merupakan kunci untuk mengurangi stres akibat beban kerja. Sebaliknya, tanpa kontrol dan dukungan yang memadai, beban kerja dapat menyebabkan burnout, seperti yang dijelaskan oleh Maslach dan Jackson (1981).

Sebagai tambahan, distribusi kerja yang tidak merata juga sering menjadi sumber konflik dalam organisasi. Kahn dkk., (1964) menyatakan bahwa konflik peran dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat memicu ketegangan interpersonal, yang akhirnya berdampak negatif pada dinamika tim dan produktivitas organisasi. Dalam organisasi berbasis keagamaan seperti IPNU-IPPNU, tekanan sosial dari masyarakat sekitar juga menambah kompleksitas pengelolaan beban kerja. Dukungan yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga psikologis sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan akademik dan organisasi (Kahn et al., 1964; Robbins & Judge, 2013).

Anggota IPNU-IPPNU Baw, terutama yang berada di posisi kepemimpinan atau pengurus inti, sering menghadapi beban kerja yang tidak seimbang. Tugas-tugas organisasi yang mendesak sering kali menuntut mereka untuk mengorbankan waktu untuk aktivitas akademik, yang menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis dan meningkatnya stres. Minimnya pelatihan khusus mengenai

manajemen beban kerja dan pengelolaan stres menjadi salah satu penyebab utama anggota organisasi merasa kewalahan.

Distribusi tugas yang tidak merata menambah beban pada beberapa individu, terutama pada acara-acara besar seperti pengajian atau kegiatan keagamaan lainnya. Sebagai organisasi berbasis keagamaan, harapan masyarakat sekitar terhadap kontribusi anggota dalam kegiatan sosial dan religius semakin memperumit situasi. Hal ini diperburuk oleh kurangnya koordinasi yang baik di antara anggota, yang sering kali menyebabkan konflik internal.

Berdasarkan hasil wawancara dan survei, beberapa anggota mengeluhkan kelelahan dan burnout akibat kesulitan mengatur waktu antara tanggung jawab akademik dan organisasi. Studi oleh Maslach dan Jackson (1981) menegaskan bahwa burnout yang tidak ditangani dapat memengaruhi dinamika tim dan menurunkan produktivitas. Selain itu, Karasek dan Theorell (1990) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa adanya kontrol atau dukungan sosial dapat meningkatkan risiko stres.

Sebagian besar anggota juga merasa kurang memiliki keterampilan dalam memprioritaskan tugas dan manajemen waktu yang efektif. Cooper dan Cartwright (1994) menunjukkan bahwa dukungan formal melalui pelatihan pengelolaan stres dan beban kerja dapat membantu individu mengelola tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Dengan demikian, permasalahan ini perlu segera diatasi untuk menjaga kesehatan mental dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Anggota IPNU-IPPNU Baw, terutama yang berada di posisi kepemimpinan atau pengurus inti, sering menghadapi beban kerja yang tidak seimbang. Tugas-tugas organisasi yang mendesak sering kali menuntut mereka untuk mengorbankan waktu untuk aktivitas akademik, yang menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis dan meningkatnya stres. Minimnya pelatihan khusus mengenai manajemen beban kerja dan pengelolaan stres menjadi salah satu penyebab utama anggota organisasi merasa kewalahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan survei, beberapa anggota mengeluhkan kelelahan dan burnout akibat kesulitan mengatur waktu antara tanggung jawab akademik dan organisasi. Hal ini berdampak pada motivasi dan produktivitas mereka, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebuah studi oleh Maslach dan Jackson (1981) menegaskan bahwa burnout yang tidak ditangani dapat memengaruhi dinamika tim dan menurunkan produktivitas, sementara Karasek dan Theorell (1990) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa adanya kontrol atau dukungan sosial dapat meningkatkan risiko stres.

Tujuan dari kegiatan ini adalah memberikan pemahaman kepada anggota IPNU-IPPNU Baw tentang pentingnya manajemen beban kerja untuk kesejahteraan psikologis pada anggota organisasi sehingga dapat mengembangkan organisasi lebih baik lagi dan dapat mengatur tugas baik dari organisasi dan akademik. Hasil akhir yang diharapkan adalah anggota IPNU-IPPNU Baw akan dapat mandiri dan professional pengembangan profesional organisasi dan dapat memberi manfaat serta menambah wacana dalam keilmuan psikologi.

2. METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan pelatihan yang terstruktur untuk mengatasi permasalahan beban kerja dan menurunkan tingkat stres anggota IPNU-IPPNU. Metode ini mencakup beberapa langkah pelaksanaan yang dirancang untuk memastikan hasil yang maksimal.

Pada tahap awal, dilakukan survei kebutuhan melalui pre-test dan wawancara mendalam. Instrumen survei dirancang untuk mengidentifikasi jenis beban kerja, penyebab stres, serta tingkat kesejahteraan psikologis anggota. Data yang diperoleh dari tahap ini menjadi acuan dalam menyesuaikan materi pelatihan agar relevan dengan kondisi dan kebutuhan peserta. Contoh kisi-kisi instrumen meliputi pertanyaan tentang manajemen waktu, frekuensi stres yang dialami, dan evaluasi aktivitas organisasi.

Pelatihan terdiri dari dua komponen utama, yaitu manajemen beban kerja dan pengelolaan stres. Pada sesi manajemen beban kerja, peserta diajarkan untuk mengelola waktu dengan menggunakan teknik seperti pembuatan to-do list dan metode time-blocking. Materi ini dirancang untuk membantu peserta memprioritaskan tugas dan mendelegasikan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, pada sesi pengelolaan stres, peserta diperkenalkan dengan teknik mindfulness, relaksasi, dan self-care, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Media yang digunakan dalam pelatihan meliputi proyektor untuk presentasi materi,

Tabel 1. Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Beban Kerja

handout sebagai panduan bagi peserta, serta alat peraga untuk simulasi. Simulasi dilakukan melalui studi kasus yang menggambarkan situasi nyata dalam mengelola beban kerja. Peserta diminta untuk bekerja dalam kelompok untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah yang dihadapi, dengan panduan dari fasilitator.

Evaluasi dilakukan melalui post-test untuk mengukur efektivitas pelatihan. Data hasil pre-test dan post-test kemudian dianalisis secara statistik menggunakan uji beda, seperti paired samples t-test. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat pemahaman dan keterampilan peserta sebelum dan setelah pelatihan. Hasil analisis statistik menjadi dasar untuk menilai keberhasilan pelatihan dan efektivitas intervensi yang telah diberikan. Perbandingan antara hasil pre-test dan post-test menunjukkan perubahan pemahaman dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Kisi-kisi post-test mencakup pertanyaan tentang teknik yang telah diajarkan serta implementasi strategi manajemen beban kerja dan pengelolaan stres.

Pelaksanaan pelatihan dilakukan dalam satu hari dengan durasi total 7 jam. Berikut adalah jadwal kegiatan:

Waktu	Agenda	Deskripsi Kegiatan	Penanggung Jawab
08:00 - 08:30	Registrasi dan Pembukaan	Pendaftaran peserta, sambutan dari pengurus IPNU-IPPNU, dan pengantar dari fasilitator	Panitia & Fasilitator
08:30 - 09:00	Sesi 1: Pengenalan Program	Penjelasan tujuan pelatihan, manfaat yang diharapkan, dan perkenalan singkat dari peserta	Irwan Desyantoro, M.Psi.
09:00 - 09:30	Sesi 2: Teknik Manajemen Beban Kerja	Pelatihan tentang cara mengelola waktu, teknik prioritas, dan cara membagi tugas secara efektif	Irwan Desyantoro, M.Psi.
10:00 - 10:30	Sesi 3: Teknik Pengelolaan Stres dan Kesejahteraan Psikologis	Pelatihan pengenalan gejala stres, teknik mindfulness, relaksasi, dan self-care untuk kesejahteraan psikologis	Dewi Puspita Sari, M.Si.
10:30 - 11:00	Sesi 5: Simulasi & Studi Kasus	Simulasi situasi nyata dalam mengelola beban kerja dan waktu, diskusi kelompok untuk menyelesaikan masalah	Agung Santoso P., M.Psi., Psikolog
11:00 - 11:30	Ice Breaking	Aktivitas ringan untuk relaksasi dan memperlancar keakraban peserta	Panitia
11:30 - 12:00	Diskusi & Tanya Jawab	Sesi diskusi terbuka dan tanya jawab untuk mendalami materi dan membahas kendala dalam implementasi	Fasilitator & Peserta
12:00 - 12:30	Penutupan	Penyampaian hasil evaluasi sementara, penutupan acara, dan kesan dari peserta	Panitia & Fasilitator

Mitra dalam kegiatan ini berperan sebagai pendamping dan partner tim pengabdian dari Universitas Semarang. Mitra juga menyediakan tempat, perlengkapan, dan dukungan logistik yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan pelatihan. Dengan metode yang komprehensif ini, diharapkan pelatihan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas anggota.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pelatihan bertema Manajemen Beban Kerja untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Anggota IPNU-IPPNU yang dilaksanakan pada tanggal 21 Desember 2024 telah berhasil diselenggarakan sesuai dengan rencana. Pelatihan ini diikuti oleh 15 peserta yang merupakan anggota aktif IPNU-IPPNU. Selama kegiatan, peserta memperoleh berbagai materi yang mencakup teknik

manajemen beban kerja, pengelolaan stres, simulasi studi kasus, serta diskusi interaktif yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya manajemen beban kerja dan pengelolaan stres. Hal ini terlihat dari hasil diskusi dan evaluasi pelatihan yang menunjukkan peserta mampu memahami dan mengaplikasikan teknik-teknik yang diajarkan. Partisipasi aktif peserta dalam simulasi dan studi kasus juga menjadi

indikator keberhasilan pelatihan ini. Feedback yang diberikan peserta juga sangat positif, menyatakan bahwa pelatihan ini relevan dengan kebutuhan mereka dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis mereka.

Untuk mendukung validitas hasil pelatihan, dilakukan analisis statistik menggunakan *paired samples t-test*. Data pre-test dan post-test menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kondisi sebelum dan setelah pelatihan. Berikut hasil analisis statistiknya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variable	N	Mean	Std. Deviation	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pre-Test	15	18,47	2,722	0,200
Post-Test	15	20,67	2,498	0,089

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS v.25. 2025

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data pre-test dan post-test berdistribusi normal. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk pre-test adalah 0,200 dan

untuk post-test adalah 0,089, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, *paired samples t-test* dapat digunakan untuk menganalisis perbedaan antara nilai pre-test dan post-test.

Tabel 3. Uji Beda (*Paired Samples T-Test*)

Comparison	Mean Difference	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Pre-Test * Post-Test	-2,20	1,568	0,405	-5,436	14	0,000

Sumber: Hasil olah data menggunakan IBM SPSS v.25. 2025

Pada tabel 3 menunjukkan hasil *paired samples t-test* adanya selisih rata-rata (*mean difference*) sebesar -2,20, dengan rata-rata pre-test sebesar 18,47 dan rata-rata post-test sebesar 20,67. Nilai t sebesar -5,436 dengan derajat kebebasan (df) 14, dan

tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara pre-test dan post-test. Hasil ini menandakan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta.

Selama pelatihan, peserta mengikuti beberapa sesi yang dirancang untuk mendukung tujuan kegiatan. Pada sesi Teknik Manajemen Beban Kerja, peserta diajarkan untuk mengelola waktu secara efektif, memprioritaskan tugas, dan membagi pekerjaan dengan adil menggunakan metode seperti matriks Eisenhower. Sesi ini membantu peserta memahami pentingnya strategi dalam mengatur beban kerja.

Sesi berikutnya, Teknik Pengelolaan Stres, memberikan peserta pemahaman tentang cara mengenali gejala stres dan burnout serta bagaimana mengatasinya. Teknik yang diajarkan meliputi mindfulness, relaksasi, dan strategi self-care. Latihan pernapasan dalam dan visualisasi juga dilakukan untuk membantu peserta mengelola stres secara praktis.

Simulasi dan studi kasus melengkapi pelatihan ini dengan memberikan pengalaman langsung kepada peserta dalam mengelola situasi nyata terkait beban kerja organisasi dan akademik. Peserta bekerja secara kelompok untuk menganalisis dan menyelesaikan studi kasus yang diberikan, serta mempresentasikan solusi yang dirancang berdasarkan teknik yang telah diajarkan.

Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis statistik, pelatihan ini terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan keterampilan manajemen beban kerja peserta. Partisipasi aktif, feedback positif, dan hasil analisis yang signifikan menjadi bukti keberhasilan pelatihan ini dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada pemahaman dan keterampilan peserta dalam manajemen beban kerja dan pengelolaan stres. Hal ini sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2013), yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis praktik mampu meningkatkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Dalam konteks ini, pendekatan pelatihan yang digunakan tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga memberikan pengalaman langsung melalui simulasi dan studi kasus, yang menurut Bandura (1986), mendukung pembelajaran berbasis pengalaman.

Uji statistik paired samples t-test yang dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata nilai post-test lebih tinggi dibandingkan dengan pre-test, dengan perbedaan yang signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Hal ini menegaskan efektivitas intervensi yang diberikan selama pelatihan. Temuan ini mendukung teori Karasek dan Theorell (1990), yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu dan mengurangi stres kerja.

Partisipasi aktif peserta dalam pelatihan juga menjadi indikator keberhasilan program ini. Berdasarkan teori Vygotsky (1978), interaksi sosial yang terarah dapat memperkuat proses pembelajaran. Dalam sesi diskusi kelompok, peserta tidak hanya belajar dari fasilitator, tetapi juga dari rekan-rekan mereka, yang mendukung konsep pembelajaran kolaboratif.

Teknik yang diajarkan dalam pelatihan, seperti penggunaan matriks Eisenhower untuk memetakan prioritas dan latihan mindfulness untuk mengelola stres,

memberikan alat praktis bagi peserta untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. (Cooper & Cartwright, 1994) juga mengungkapkan bahwa pendekatan praktis dalam pelatihan dapat memberikan hasil jangka panjang yang lebih baik dalam meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas kerja.

Dengan hasil yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman dan keterampilan, pelatihan ini dapat dianggap berhasil. Namun, keberlanjutan program ini penting untuk memastikan bahwa keterampilan yang diajarkan tetap diterapkan dan memberikan dampak positif yang konsisten. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang pelatihan ini terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja peserta.

4. KESIMPULAN

Pelatihan Manajemen Beban Kerja untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Anggota IPNU-IPPNU berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam mengelola beban kerja dan stres. Hasil uji statistik menunjukkan perbedaan signifikan antara pre-test dan post-test, yang mengindikasikan efektivitas intervensi pelatihan. Partisipasi aktif peserta dalam setiap sesi pelatihan dan feedback positif yang diterima menunjukkan bahwa pendekatan berbasis praktik dan kolaborasi sosial mendukung keberhasilan program ini. Pelatihan ini menjadi penting untuk memastikan dampak positif tetap terjaga. Program lanjutan yang berfokus pada pendampingan dan penguatan keterampilan dapat membantu peserta mengimplementasikan apa yang telah mereka

pelajari dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang pelatihan ini terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja anggota organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditempatkan sebelum daftar pustaka. Ucapan terima kasih terutama kepada pemberi dana. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada individu yang memberikan sumbangan berarti dalam program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), pengolahan data, dan penulisan artikel tanpa imbalan di luar penulis.

REFERENSI

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. (A. Bandura, Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471.
<https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Ellison, C. G., & Levin, J. S. (1998). The Religion-Health Connection: Evidence, Theory, and Future Directions. *Health Education & Behavior*, 25(6), 700–720.
<https://doi.org/10.1177/109019819802500603>
- Isfardiyana, N., & Sari, A. D. (2014). Organisasi sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(1), 45–58.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964).

Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*,

2(2), 99–113.

<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed). Boston: Pearson.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.