

بررسی رابطه ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب

سایه حضاری

کارشناسی روانشناسی عمومی و آموزگار مدارس ابتدائی بخش مهربان آذربایجانشرقی sayeh23140@gmail.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه بررسی رابطه ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب بود. روش پژوهش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی و پیش بینی بود. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد ۲۱۰ نفر که ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های پرسشنامه تنیدگی شغلی مزلاج و همکاران (۲۰۰۱) و مهارت های ذهن آگاهی کنتاکی استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($p < 0/01$). بدین ترتیب، برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت ذهن آگاهی فراهم نمود.

واژه‌های کلیدی: ذهن آگاهی، تنیدگی شغلی، معلمان.

مقدمه

معلمان به عنوان نیروهای انسانی از مهمترین عوامل سازمان آموزش و پرورش محسوب می شوند. در سال های اخیر، معلمان با مشکلات متعددی مواجه شده اند؛ از جمله از دست دادن پایگاه اجتماعی و قدرت خرید ناشی از دستمزد پایین، افزایش اضافه کاری، شرایط کاری نامطلوب، فقدان مزایای کاری، دیوانسالاری و قرار داشتن در معرض انتقادهای جامعه؛ بنابراین، حرفه معلمی و رویارویی با عوامل استرس زای روانی به تنیدگی شغلی منتهی می شود (کارلوتو و کامارا، ۲۰۱۹) و استرس شغلی با سه بعد تنیدگی شغلی به درجات مختلفی همبستگی دارد (لی و همکاران، ۲۰۲۲). معلمان یکی از گروه های شغلی اند که به احتمال زیاد استرس شغلی را تجربه می کنند که می تواند به سندرم تنیدگی شغلی تبدیل شود (بیرمیجو-تورو و همکاران، ۲۰۱۵). حرفه معلمی یکی از حرفه های تنش زا بوده (سنیونگا و هکر، ۲۰۲۱) و نتایج مطالعات کاجنسکی (۲۰۱۸) در کشور آمریکا نشان داد، معلمان، پزشکان و کارگران با تنیدگی شغلی بالایی مواجه اند. تنیدگی شغلی به عنوان سندرمی که ناشی از استرس مزمن در محل کار است که با موفقیت مدیریت نشده است (بوی و همکاران، ۲۰۲۲). مفهوم تنیدگی شغلی^۱ اولین بار از سوی فرودنبرگ^۲ در سال ۱۹۷۴ معرفی شد. وی تنیدگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی شود (آیکن و همکاران، ۲۰۱۰). تنیدگی شغلی نشانگانی روانشناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارایی شغلی آشکار می شود (مزلاچ و همکاران، ۲۰۰۱). تنیدگی شغلی به عکس العمل شدید معلمان به ناتوانی در انطباق موفقیت آمیز با استرس ها و فشارهای شغلی شان اشاره دارد (تیان و همکاران، ۲۰۲۲). رایج ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) است که آن را نشانگانی روانشناختی متشکل از سه بعد تحلیل عاطفی یا خستگی هیجانی^۳، مسخ شخصیت^۴ و کاهش احساس کفایت شخصی^۵ می دانستند. در یازدهمین ویرایش طبقه بندی بین المللی بیماری ها^۶ خستگی هیجانی به کارمندی اطلاق می شود که به دلیل کار خدمات انسانی احساس میکند بیش از حد هیجانی و فرسوده شده است؛ بنابراین، تنیدگی هیجانی بیشتری در بین افرادی که سطوح بالاتر تنیدگی شغلی دارند مشاهده میشود. نقصان تحقق شخصی به کارمندی اطلاق میشود که در هنگام درگیر شدن در کار خدمات انسانی احساس موفقیت و شایستگی نمیکند؛ بنابراین، تحقق شخصی کمتری در بین افرادی که سطوح تنیدگی شغلی بالاتری دارند مشاهده میشود. مسخ شخصیت به کارمندی اطلاق میشود که هنگام ارائه خدمات انسانی به گیرنده خدمات احساس بی تفاوتی و غیرشخصی بودن می کند؛ بنابراین، مسخ شخصیت قوی تر در میان افرادی که سطوح تنیدگی شغلی بالاتری دارند مشاهده می شود (مزلاچ و همکاران، ۱۹۹۷)؛ به نقل از لین^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). تنیدگی شغلی به عنوان یک بیماری مزمن در نتیجه قرار گرفتن طولانی مدت

1. job burnout

2. Carlotto & Cãmara

3. Li

4. Bermejo-Toro

5. Ssenyonga & Hecker

6. Kuchinsky

7. Bui

8. professional burn out

9. Freudenberger

1. Aiken 0

1. maslach 1

1. Tian 2

1. emotional exhaustion 3

1. depersonalization 4

1. decreased personal accomplishment

1. 11th revision of the international classification of diseases (ICD-11)

1. Lin 7

معلمان در موقعیت خاص استرس زا ظاهر می شود (کوینتالینا-مادرو، ۲۰۲۰) و با اثر منفی بر رفتار و نگرش آنان منجر به خستگی های روحی، نداشتن انگیزه کافی برای انجام دادن وظایف، نگرش منفی به فعالیت های حرفه ای، غیبت ها و تأخیرهای متوالی، کشمکش و تضاد در محیط کار، افت کمیت و کیفیت کار، تحت تأثیر قرار گرفتن سلامت روانی، و در نهایت، ترک شغل و کاهش رضایت و عملکرد شغلی می شود (وو، رن، وانگ، هی، خونگ، ما و ژانگ، ۲۰۲۱؛ دامیکو، گراچی و تارانینو، ۲۰۲۰؛ یورک و گالر، ۲۰۲۱). از این رو، شناسایی عوامل و پیشایندهای این پدیده لازم و ضروری است.

اخیراً پژوهشگران بر مزایای احتمالی ذهن آگاهی^۵ در زمینه های روان شناسی صنعتی و سازمانی اذعان می کنند (لی، چن، خین و جی، ۲۰۲۰) و ذهن آگاهی در ادبیات روانشناسی صنعتی و سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرده است. تحقیقان انجام شده در مورد نقش بالقوه ذهن آگاهی در محیط کار گویای این هستند که ذهن آگاهی در پیامدهای مرتبط با کار مانند اجرای تکلیف و بهبود باورهای روان شناختی تأثیر مثبتی دارد (کازمی، حسین خانزاده، رسول زاده و محمدی، ۱۳۹۹). از طرفی یکی از روش های موثر در مقابله با تنش شغلی، ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس است (صفرزاده و جهانگیری، ۱۳۹۷). کابات-زین^۶ به عنوان پیش رو در این روش، ذهن آگاهی را توجه کردن به شیوه ای خاص، هدفمند، در زمان کنونی و بدون قضاوت و پیشداوری تعریف کرده است (روزانتی و واتز، ۲۰۲۳). ذهن آگاهی فرایندی درمانی همراه با پذیرش تجارب و اعتراف به آن و زیستن در لحظه اشاره دارد و از میزان هشیاری محدود شده و رفتارهای پریشان کننده به گونه معناداری می کاهد و فرد را به کاهش درگیری با افکار و احساسات ترغیب می نماید (باثر^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). ذهن آگاهی می تواند به افراد کمک کند تا ارزیابی های شناختی تجربیات استرس زا را کاهش دهند و واکنش پذیری استرس را کاهش دهند، که می تواند سلامت جسمی و روانی را ارتقا دهد (ون، ژانگ، وانگ، لیو و خو، ۲۰۲۳). برخی مطالعات نشان داده اند که ذهن آگاهی به عنوان یک سازه شناختی فعال و پویا قادر است که پاسخ دهی افراد به موقعیت های فشارزا و هیجانی را کاملاً تعدیل نماید. به این صورت که ذهن آگاهی با استفاده از توجه آگاهانه و توجه انعطاف پذیر موجب می شود که فرد از واکنش های هیجانی و عاداتی فاصله بگیرد و به جای واکنش به موقعیت، پاسخ مناسبی را طرح ریزی کند (والنتاین، گودکین و وارکا، ۲۰۱۱؛ ندوبیسی، ۲۰۲۲). تمرکز بیشتر بر ذهن و بدن منجر به کاهش استرس و بهبود کیفیت زندگی و سلامت می شود (دی ویبی و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهشگران دیگری بر این باورند که ذهن آگاهی، علاوه بر کنترل اضطراب و تقویت سرعت حل مسئله در افراد، می تواند تا حد زیادی تاب آوری آنان را در شرایط پرتنش افزایش دهد (صابری نیا، افلاطونیان، جنت و امینی زاده، ۱۳۹۸). علیرغم این شواهد اولیه، تحقیق تجربی روی ذهن آگاهی در محل کار هنوز اندک است. تنیدگی شغلی به عنوان سندرمی که ناشی از استرس مزمن در محل کار است که با موفقیت مدیریت نشده است (بوی و همکاران، ۲۰۲۲) از این رو، می توان فرض مبنی بر رابطه ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی را مطرح و مورد بررسی قرار داد.

در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای ذهن آگاهی در ابعاد و جنبه های مختلف زندگی و به ویژه در حوزه شغلی است اما اینکه رابطه این متغیر و تنیدگی شغلی چگونه است مسئله ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. به خصوص که بیشتر مطالعات صورت گرفته در حوزه ذهن آگاهی از

1. Quintanilla-Madero

2. Wu, Ren, Wang, He, Xiong, Ma & Zhang

3. D'Amico, Geraci & Tarantino

4. Yoruk, & Guler

5. mindfulness

6. Li, Chen, Xin & Ji

7. Kabat-Zin

8. Ruzzante & Vaes

9. Baer

1. Wen, Zhang, Wang, Liu & Xu⁰

1. Valentine S, Godkin L, Varba

1. Ndubisi

1. De Vibe

نوع آزمایشی و اثربخشی می باشد. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان مورد بررسی و پاسخ درخور توجهی به آن بیابد. لذا مسئله مزبور به تبع مهم‌ترین پرسش را پیش روی مطالعه حاضر قرار می دهد و آن هم این که، آیا بین ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب رابطه وجود دارد؟

مواد و ابزار

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد جمعاً ۲۱۰ نفر که از بین آنان ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه تنیدگی شغلی: در تحقیق حاضر برای سنجش تنیدگی شغلی از پرسشنامه مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است که تنیدگی را در سه بعد فرسودگی هیجانی، شخصیت زدایی و نقصان تحقق شخصی اندازه گیری می کند. سئوالات (۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۳، ۲، ۱) مربوط به خرده مقیاس فرسودگی هیجانی می باشند. سئوالات (۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) نیز مربوط به خرده مقیاس شخصیت زدایی می باشند و همچنین سئوالات (۲۱، ۱۸، ۱۹، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) مربوط به خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی می باشند. امتیاز بندی گزینه های این آزمون بدین صورت می باشد که به کاملاً موافقم امتیاز ۱، موافقم امتیاز ۲، نظری ندارم امتیاز ۳، مخالفم امتیاز ۴، کاملاً مخالفم امتیاز ۵ داده می شود. البته سئوالات (۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱) این پرسشنامه جهت امتیاز بندی به صورت معکوس و سئوالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) به صورت مستقیم محاسبه می شوند. حداقل نمره در این آزمون ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ می باشد. سئوال شماره ۲۳ فرسودگی شغلی را به صورت کلی می سنجد. مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) اعتبار درونی را برای هر یک از بعد به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش کرده اند. در ایران رضایی آدریانی و همکاران (۱۳۹۲) برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را برای سه خرده مقیاس خستگی عاطفی، پدیده های شخصیت زدایی (مسخ شخصیت) و فقدان موفقیت های فردی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۹۳ و ۰/۸۱ به دست آوردند.

پرسشنامه مهارت های ذهن آگاهی کنتاکی (KIMS): پرسشنامه مهارت های ذهن آگاهی کنتاکی توسط بایر، اسمیت و آلن (۲۰۰۴) تدوین شده است. دارای ۳۹ ماده است و برای اندازه گیری چهار مؤلفه ذهن آگاهی طراحی شده است که عبارتند از: مشاهده گری (سئوالات ۱-۵-۹-۱۱-۱۳-۱۲-۱۷-۲۱-۲۲-۲۸-۳۹-۳۷)، توصیف بدون برچسب (توصیف گری) (سئوالات ۲-۶-۱۰-۱۴-۱۶-۱۸-۲۶-۲۸)، عملکرد همراه با آگاهی (تمرکزگری) (سئوالات ۳-۴-۷-۱۵-۱۹-۲۳-۲۷-۳۵-۳۱-۳۳) و پذیرش بدون قضاوت (پذیرش گری) (سئوالات ۸-۲۰-۲۴-۲۵-۲۹-۳۰-۳۲-۳۴-۳۶). سئوالات پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت درجه بندی شده است این پرسشنامه تا حدود زیادی بر اساس مفهوم بندی رفتار درمانی دیالکتیکی از مهارت های ذهن آگاهی ساخته شده است و تمایل افراد به هشیار بودن در طی روز و انجام کارهایی که نیاز به تجربه مراقبه ندارد را بررسی می کند. آزمودنی باید در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از ۱ (هرگز و یا بسیار به ندرت) تا ۵ (اغلب یا همیشه) میزان موافقت یا مخالفت خود با هر یک از عبارت را بیان کند. دامنه نمرات در این مقیاس ۱۹۵-۳۹ می باشد. از جمع نمرات هر زیر مقیاس یک نمره کلی به دست می آید که نشان می دهد که هرچه نمره بالاتر باشد ذهن آگاهی هم بیشتر است. همسانی درونی (ضریب آلفای) آن بین ۰/۷۶ تا ۰/۹۱ برای چهار مقیاس فرعی توسط بایر و همکاران (۲۰۰۴) گزارش شده است. تحلیل عاملی مقدماتی و قطعی از ساختار چهار عامل حمایت نموده و با بسیاری از متغیرهای دیگر مرتبط بوده است. در پژوهش نیرمانی و همکاران (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۶ بدست آمد. اعتبار همگرایی خرده مقیاس های این آزمون، بین ۰/۴۷ تا ۰/۷۸ بدست آمده است (عرب پور، ۱۳۹۷).

داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی گزارش شده است:

جدول ۱. ماتریس همبستگی ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی		
متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب همبستگی
ذهن آگاهی	تنیدگی شغلی	-0.398^{**}

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی ($r = -0.398$ ؛ $p < 0.01$) رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین ذهن آگاهی و تنیدگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانی که از سطوح بالایی از ذهن آگاهی برخوردارند دارای تنیدگی شغلی پایینی هستند. در نتیجه ذهن آگاهی از ملزومات مهم برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت ذهن آگاهی می تواند به افراد کمک کند تا ارزیابی های شناختی تجربیات استرس زا را کاهش دهند و واکنش پذیری استرس را کاهش دهند، که می تواند سلامت جسمی و روانی را ارتقا دهد. برخی مطالعات نشان داده اند که ذهن آگاهی به عنوان یک سازه شناختی فعال و پویا قادر است که پاسخ دهی افراد به موقعیت های فشارزا و هیجانی را کاملاً تعدیل نماید. به این صورت که ذهن آگاهی با استفاده از توجه آگاهانه و توجه انعطاف پذیر موجب می شود که فرد از واکنش های هیجانی و عادت های فاصله بگیرد و به جای واکنش به موقعیت، پاسخ مناسبی را طرح ریزی کند (والنتاین و همکاران، ۲۰۱۰؛ ندویسی، ۲۰۲۲). تمرکز بیشتر بر ذهن و بدن منجر به کاهش استرس و بهبود کیفیت زندگی و سلامت می شود (دی ویبی و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهشگران دیگری بر این باورند که ذهن آگاهی، علاوه بر کنترل اضطراب و تقویت سرعت حل مسئله در افراد، می تواند تا حد زیادی تاب آوری آنان را در شرایط پرتنش افزایش دهد (صابری نیا و همکاران، ۱۳۹۸) و تنیدگی شغلی را کاهش دهد.

به طور کلی، از نتایج مهم این پژوهش می توان به برجسته ساختن نقش ذهن آگاهی در کاهش تنیدگی شغلی اشاره کرد. بنابراین، می توان این گونه نتیجه گیری کرد که معلمان با تقویت ذهن آگاهی خود مطمئن باشند که تنیدگی شغلی کاهش می یابد. بدین ترتیب، برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت ذهن آگاهی فراهم نمود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که می توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان زن دوره ابتدائی شهر سراب بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

- ادیبی، زهرا؛ انصاری شهیدی، مجتبی؛ راه نجات، امیرمحسن؛ رضایی جمالویی، حسن. (۱۳۹۹). اثربخشی شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان دارای فرسودگی شغلی شرکت گاز شهر اصفهان. پرستار و پزشک در رزم، ۸ (۲۷)، ۷۰-۷۸.
- اعظمی، ادريس و کاکابراتی، کیوان. (۱۳۹۵). مدل پیش‌بینی تحمل‌آشفتگی بر اساس سیستم‌های مغزی رفتاری و بدنتنظیمی هیجانی، فصلنامه نسیم تندرستی، ۵(۱)، ۱-۹.
- اورکی، محمد؛ جمهری، فرهاد؛ علی‌پور، احمد. (۱۴۰۱). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران بخش کرونا براساس استرس ادراک شده با میانجی‌گری تیپ شخصیتی، مجله شناخت اجتماعی، ۲۱، ۲۲-۹.
- حمیدی، فریده؛ شاملو، مهدی. (۱۴۰۰). اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم، ۴(۱)، ۵۵-۷۱.
- رابینز، استیون. (۱۹۹۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی (۱۴۰۰)، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجاه و یکم.
- راستگو، ناهید؛ حرفه دوست، منصور و خیرجو، اسماعیل. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش گروهی ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و برخی نشانگان آسیب‌شناسی روانی معلمان، دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، ۴(۷)، ۱۷۹-۱۹۸.
- رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۹). تاثیر ذهن‌آگاهی بر موفقیت شغلی: با نقش میانجی‌سازی و فرسودگی. فرایند مدیریت و توسعه، ۳۳ (۳)، ۷۰-۴۹.
- ساراسون، اروین‌جی؛ ساراسون، باربارا آر. (۲۰۰۵). روانشناسی مرضی: مشکل رفتار غیرانطباقی، ترجمه دهقانی، محسن؛ ایران داودی، بهمن نجاریان، داوود عرب‌قهستانی (۱۳۹۰). تهران: رشد.
- شمس، ثریا. (۱۳۹۶). رابطه مهارت‌های تنظیم هیجان و ذهن‌آگاهی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- صابری‌نیا، امین؛ افلاطونیان، الهه؛ جنت، فروزنده؛ امینی‌زاده، محسن. (۱۳۹۸). اثربخشی شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر اضطراب کارکنان اورژانس پیش‌بیمارستانی: یک مطالعه نیمه‌تجربی. مجله توانبخشی، ۲۰ (۴)، ۳۴۰-۳۴۹.
- صفرزاده، مجید؛ جهانگیری، محمد مهدی. (۱۳۹۷). اثربخشی ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر تنش شغلی و سلامت عمومی راهبران قطار شهر کاشان. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۱۰ (۴)، ۳۱-۴۰.
- عرب‌پور، حجت. (۱۳۹۷). ارتباط بین تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی با موفقیت ورزشی در ورزشکاران مرد شهرستان سراب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب.
- کاظمی، نواب، حسین‌خانزاده، عباسعلی، رسول‌زاده، وحید؛ محمدی، سید تقی. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی در معلمان ابتدایی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲ (۴۳)، ۷۲-۵۱.
- Aiken, L., Poghosyan, D. and Sloane M. (2010). Factor structure of the Maslach Burnout Inventory : An analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries, international Journal of nursing studies, No.46 , pp. 894-902.
- Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a model of teacher wellbeing: Personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36 (3), 481-501.
- Bui, T. H. T., Tran, T. M. D., Nguyen, T. N. T., Vu, T. C., Ngo, X. D., Nguyen, T. H. P., & Do, T. L. H. (2022). Reassessing the most popularly suggested measurement models and measurement invariance of the Maslach Burnout Inventory-human service survey among Vietnamese healthcare professionals. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 10(1), 104-120.
- Carlotta, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135- 146.
- D'Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in Italian school teachers: an exploratory study. *Psihologijske teme*, 29(1), 63-84.

- Kuchinsky, C. (2018). The Most Stressful Jobs in America Stress in the American Workplace, Retrieved June 8, 2009 from the World Wide Web <http://www.Associatedcontent>.
- Li, J. B. Salcuni, S. & Delvecchio, E. (2019). Meaning in life, self-control and psychological distress among adolescents: A cross-national study. *Psychiatry research*, 272, 122-129.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B and Leiter, M. P.(2001). Job Burnout, *Journal of Psychology*. No.52, pp. 397- 422.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Quintanilla-Madero, M.B. (2020). Burnout: a silent organizational problem in strategy, *Power and CSR Practices and Challenges in Organizational Management*, 69-83.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204-211.
- Yoruk, S., & Guler, D. (2021). The relationship between psychological resilience, burnout, stress, and sociodemographic factors with depression in nurses and midwives during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(1), 390-398.