

بررسی رابطه باورهای معرفت شناختی و تنیدگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب

مهوش شجاعی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزگار مقطع ابتدایی مدارس شهرستان سراب meh.shojaei2022@gmail.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه بررسی رابطه باورهای معرفت شناختی 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 دوا (۱۹۹۴) و پرسشنامه باورهای معرفت شناختی سومر (۱۹۹۰) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین باورهای معرفت شناختی و تنیدگی شغلی معلمان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد ($p < 0/01$). بدین ترتیب، برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان، لازم است باورهای معرفت شناختی آنان تقویت شود.

کلیدواژه‌ها: تنیدگی شغلی، باورهای معرفت شناختی، معلمان.

۱- 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^۱ 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؛ قنبری و معجونی، ۱۴۰۱). حرفه معلمی یکی از حرفه های تنش زا بوده (سنیونگا و هرک، ۲۰۲۱) و نتایج مطالعات کاجنسکی^۲ (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^۳ اولین بار از سوی فرودنبگ^۴ 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 کارآیی 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^۵، مسخ شخصیت^۶ و کاهش احساس کفایت شخصی^۷ می دانستند. در یازدهمین ویرایش طبقه بندی بین المللی بیماری ها^۸ 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 میکند؛ بنابراین، مسخ شخصیت قویتر در میان افرادی که سطوح تنیدگی شغلی بالاتری

1. job burnout

2. Carlotto & Câmara

3. Li

4. Bermejo-Toro

5. Ssenyonga J & 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)

دارند مشاهده میشود (مزلاچ و همکاران، ۱۹۹۷؛ به نقل از لین^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). تنیدگی شغلی به عنوان یک بیماری مزمن در نتیجه قرار گرفتن طولانی مدت 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 می شود (قنبری و معجونی، ۱۴۰۱؛ وو، رن، وانگ، هی، خونگ، ما و ژانگ، ۲۰۲۱؛ دامیکو، گراچی و تارانتینو، ۲۰۲۰؛ یورک و گالر، ۲۰۲۱). از این رو، شناسایی عوامل و پیشایندهای این پدیده لازم و ضروری است.

یکی از عوامل فردی که اخیراً به مرکز توجه پژوهشگران تبدیل شده، باورهای معرفت شناختی^۲ است (برزگر بفرویی، رحیمی و برزگر بفرویی، ۱۳۹۳). شومر-آیکینز^۳ بیان می کند که باورهای معلمان نسبت به ماهیت، ساختار دانش و توانایی که به عنوان یک عامل فردی قلمداد می شود، می تواند بر رفتار آنان و متعاقباً یادگیری و باورهای دانش آموزان تأثیر گذارد. در حوزه باورهای معرفت شناختی شومر (۱۹۹۰) مدل نظاممندی برای مطالعه این باورها پیشنهاد کرد که نسبت به مدل های دیگر، نظاممندتر است. در مدل شومر باورهای معرفت شناختی در چهار حوزه قرار می گیرند که شامل باور به ذاتی یا اکتسابی بودن توانایی^۴، تدریجی یا سریع بودن فرایند یادگیری^۵، پیچیده یا ساده تلقی کردن دانش^۶ و مطلق یا نسبی تلقی کردن دانش^۷ هستند. باورهای مربوط به هر یک از این چهار بعد در پیوستاری از باورهای خام^۸ یا پیشرفته^۹ قرار می گیرند. افراد دارای باورهای معرفت شناختی پیشرفته دانش را پیچیده و نسبی تلقی میکنند و بر این تصورند که یادگیری فرایندی تدریجی و قابل کنترل است. این افراد توجه دارند که دانش بیشتر حاصل تعبیر و تفسیر شخصی است. بر پایه پژوهش برونلس^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵) عنوان شده است که معلمان با باورهای معرفت شناسی پیچیده تر، توانایی بیشتری برای درگیری در حل مسائل بد ساختار دارند و از این رو بهترین راه حل را بر مبنای شواهد ارائه می نمایند، لذا طبیعی است که چنین مهارت هایی برای تمامی محیط های کاری و مخصوصاً حرفه تدریس امری حیاتی به شمار می رود (محمدی پویا، محمدی پویا، زارعی و خسروی، ۱۳۹۸).

در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای باورهای معرفت شناختی می باشد اما اینکه رابطه باورهای معرفت شناختی با 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. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان مورد بررسی قرار دهد. بر همین اساس در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ داده می شود که آیا بین باورهای معرفت شناختی و تنیدگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب رابطه وجود دارد؟

مواد و ابزار

1. Lin

2. Quintanilla-Madero

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

4. D'Amico, Geraci & Tarantino

5. Yoruk, & Guler

6. Epistemological beliefs

7. Schommer-Aikens

8. belief in fixed innate ability

9. quick learning or slow learning

10. simple or complex knowledge

1. certain or unstable

1. naive beliefs

1. sophisticated beliefs

1. Brownlee

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^۱ (۱۹۹۴): از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی دوا (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۱ سوال و تک مولفه ای می باشد که به منظور سنجش میزان استرس شغلی در کارمندان بکار می رود. پرسشنامه به صورت تک مؤلفه ای است که بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است. نمره بالا در این آزمون نشان دهنده استرس شغلی بیشتر است که حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۱ و حداکثر نمره ۱۰۵ است. روایی این پرسشنامه در پژوهش جوادی نوده (۱۳۹۹) قابل قبول و پایایی به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش شده است.

پرسشنامه باورهای معرفت شناختی^۲ (۱۹۹۰): شومر در سال ۱۹۹۰ پرسشنامه ۶۳ سوالی خود را برای سنجش پنج بعدی معرفت شناختی پیشنهادی اش معرفی کرد. از این پنج بعد معرفت شناختی، سه بعد به خود دانش (ساختار، قطعیت و منبع) و دو بعد دیگر (کنترل و سرعت) به اکتساب دانش مربوط می شد. شومر برای هر یک از این ابعاد یک مجموعه سوال تهیه کرده بود که در ۱۲ خرده مقیاس گروهبندی شده بودند. برخی از ابعاد معرفت شناختی به یک خرده مقیاس و برخی دیگر به دو یا سه خرده مقیاس اشاره دارند. برای مثال با توجه به ساختار دانش، بعد «ساده بودن دانش» از طریق خرده مقیاس های «به دنبال یک پاسخ بودن» و «اجتناب از وحدت بخشیدن به اطلاعات» مشخص می شد. در مطالعه شومر ۱۹۹۰ تحلیل عاملی خرده مقیاس ها ۵ عامل را مطرح کرد: ساده بودن دانش، خاص بودن دانش، قطعیت دانش، توانایی ذاتی در یادگیری و یادگیری سریع. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته می شود تا عقاید خودشان درباره هر سوال یا ماده را بر روی یک مقیاس ۷ درجه ای لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص کنند. در این پرسشنامه نمرات بالا در هر یک از مقیاس ها حامی از باورهای خام آزمودنی ها می باشد. پنگ و فیتزجرالد^۳ (۲۰۰۶) بیان کرده اند که روایی محتوایی پرسشنامه معرفت شناختی توسط صاحب نظران روانشناسی تربیتی و روایی پیش بین آن نیز در بافت های متعددی به تأیید رسیده است. شومر (۱۹۹۳) برآورد اعتبار با روش باز آزمایی پرسشنامه، ۰/۷۴ به دست آورده است. همچنین همسانی درونی سوالات هر عامل در دامنه تغییرات ۰/۶۳ تا ۰/۸۵ قرار داشت. همچنین، اعتبار پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، بین ۰/۵۴ تا ۰/۷۱ قرار داشت. شومر (۱۹۹۷) در مطالعات بعدی خود آلفای کرونباخ را بین ۰/۴۵ تا ۰/۷۰ گزارش کرده است. در ایران رضایی (۱۳۸۹) به بررسی پایایی و ساختار عاملی پرسشنامه باورهای معرفت شناختی شومر پرداخت و پایایی و ساختار عاملی پرسشنامه را در سطح قابل قبولی به دست آورد. در پژوهش کدیور و همکاران (۱۳۹۱) میزان اعتبار خرده مقیاس های پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ بین ۰/۶۵ تا ۰/۷۵ بدست آمد.

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

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی باورهای معرفت شناختی و تنیدگی شغلی گزارش شده است:

جدول ۱. ماتریس همبستگی باورهای معرفت شناختی و تنیدگی شغلی

متغیر	ضریب همبستگی
تنیدگی شغلی	باورهای معرفت شناختی
	۰/۳۴۹**

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

^۱ - Dua

^۲ . Epistemology Questionnaire (EQ)

^۳ . Peng & Fitzgerald

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین باورهای معرفت شناختی و تنیدگی شغلی ($r = -0/349$ ؛ $p < 0/01$) رابطه منفی و معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین باورهای معرفت شناختی و تنیدگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانی که از سطوح بالایی از باورهای معرفت شناختی برخوردارند دارای تنیدگی شغلی پایینی هستند. در نتیجه باورهای معرفت شناختی از ملزومات مهم برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت افراد دارای باورهای معرفت شناختی پیشرفته دانش را پیچیده و نسبی تلقی میکنند و بر این تصورند که یادگیری فرایندی تدریجی و قابل کنترل است. این افراد توجه دارند که دانش بیشتر حاصل تعبیر و تفسیر شخصی است. بر پایه پژوهش برونلس و همکاران (۲۰۱۵) عنوان شده است که معلمان با باورهای معرفت شناسی پیچیده تر، توانایی بیشتری برای درگیری در حل مسائل بد ساختار دارند و از این رو بهترین راه حل را بر مبنای شواهد ارائه می نمایند، لذا طبیعی است که چنین مهارت هایی برای تمامی محیط های کاری و مخصوصاً حرفه تدریس امری حیاتی به شمار می رود (محمدی پویا، محمدی پویا، زارعی و خسروی، ۱۳۹۸) و می تواند استرژش شغلی را کاهش و به دنبال آن تنیدگی شغلی جلوگیری کند.

به طور کلی، از تلویحات مهم این پژوهش می توان به برجسته ساختن نقش باورهای معرفت شناختی در کاهش تنیدگی شغلی اشاره کرد. بنابراین، می توان این گونه نتیجه گیری کرد که معلمان با تقویت باورهای معرفت شناختی خود مطمئن باشند که تنیدگی شغلی آنان کاهش می یابد. بدین ترتیب، برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت باورهای معرفت شناختی 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

- رضایی، اکبر. (۱۳۸۹). پایایی و ساختار عاملی پرسشنامه باورهای معرفت شناختی. فصلنامه اندازه گیری تربیتی، (۱)، ۱۶-۱.
- ساراسون، اروین جی؛ ساراسون، باربارا آر. (۲۰۰۵). روانشناسی مرضی: مشکل رفتار غیرانطباقی، ترجمه دهقانی، محسن؛ ایران داودی، بهمن نجاریان، داوود عرب قهستانی (۱۳۹۰). تهران: رشد.
- عمادیان، آرزو؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ دوکانه ای فرد، فریده. (۱۴۰۱). بررسی اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر توانمندسازی شغلی شفیع آبادی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان. مجله مطالعات ناتوانی، ۱۲، ۷-۷
- قنبری، سیروس و معجونی، حسین. (۱۴۰۱). بررسی رابطه رهبری زهرآگین با فرسودگی شغلی معلمان به واسطه نقش میانجی انسداد و سکوت سازمانی. پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، (۱)، ۱۱-۸۰، ۵۵.
- مالک پور لپری، کامران و بختیاری رنایی، اعظم. (۱۴۰۰). پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ابهام و خودشفقت ورزی، فصلنامه توسعه حرفه ای معلم، (۱)، ۶-۱، ۱۵.
- یگانه آسیایی، معصومه. (۱۳۹۹). رابطه باورهای معرفت شناختی با خوش بینی تحصیلی دانشجویان دختر دانشگاه لرستان، چهارمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی تهران

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.

Arslan, G. & Allen, K. A. (2021). Exploring the association between coronavirus stress, meaning in life, psychological flexibility, and subjective well-being. *Psychology, Health & Medicine*, 1-12.

- 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.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135- 146.
- Chrysostomou, M., & Philippou, G. (2018). Teachers' epistemological beliefs and efficacy beliefs about mathematics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1509-1515.
- Cohen R, Bavishi C, Rozanski A. Purpose in Life and Its Relationship to All-Cause Mortality and Cardiovascular Events: A Meta-Analysis. *Psychosom Med*. 2016;78(2):122-33.
- 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.
- Lin, C. Y., Alimoradi, Z., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2022). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Heliyon*, e08868.
- 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.
- Peng, H. & Fitzgerald, G. E. (2006). Relationships between teacher education students' epistemological beliefs and their learning outcomes in a case-based hypermedia learning environment. *Journal of Technology and Teacher Education*, 4, 255-281.
- Quintanilla-Madero, M.B. (2020). Burnout: a silent organizational problem in strategy, *Power and CSR Practices and Challenges in Organizational Management*, 69-83.
- Schommer, M. (1990). Effects of beliefs about the nature of knowledge on comprehension. *Journal of Educational Psychology*, 82(3), 498–504.
- Schommer-Aikins, M. (2002), “An evolving theoretical framework for an epistemological belief system”, in Hofer, B.K. and Pintrich, P.R. (Eds), *Personal Epistemology: The Psychology of The Psychology of Beliefs about Knowledge and Knowing*, Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 103-18.
- Sosu, EM. & Gray, DS. (2019). 'investigating change in epistemic beliefs: An evaluation of the impact of student teachers' epistemic beliefs on instructional preference and teaching competence'. *International Journal of Educational Research*. Ritrieved from www.elsevier.com/locate/ijedu res.
- Tan, L. Chen, J. Xia, T. & Hu, J. (2018). Predictors of suicidal ideation among children and adolescents: roles of mental health status and meaning in life. *In Child & Youth Care Forum* (Vol. 47, No. 2, pp. 219-231). Springer US.

- Tanase, M., & Wang, J. (2021). Initial epistemological beliefs transformation in one teacher education classroom: Case study of four preservice teachers. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1238–1248.
- Tian, J., Zhang, W., Mao, Y., Gurr, D. (2022). The impact of transformational leadership on teachers job burnout: the mediating role of social-emotional competence and student-teacher relationship, *Journal of Educational Administration*. 60(4), 369-385.
- 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.
- Yalom, I. D. (2020). *Existential psychotherapy*. Hachette UK.
- 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.