

The Effect of Job Adjustment and Mindfulness on Job Burnout among Secondary School Teachers in Yasuj City

Salman Akhash ^{1✉}

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Email: salmanakhash@cfu.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: 17 October 2025 Received in revised form: 21 November 2025 Accepted: 14 December 2025 Published online: 21 December 2025</p> <p>Keywords: Job adaptation, mindfulness, burnout, secondary school teachers, Yasuj city.</p>	<p>The aim of this study was to investigate the effect of job adjustment and mindfulness on job burnout among junior high school teachers in Yasuj. This study was conducted with a quantitative approach, applied in terms of purpose, and descriptive-correlation method. The statistical population of this study included 120 junior high school teachers in Yasuj who were working in 1402-1403, 92 of whom were selected as the research sample using simple random sampling method. The research tools included Davis and Lofquist's Job Adaptation Questionnaire (1991), Langer's Standard Mindfulness Questionnaire (2004), and Mazlak and Jackson's Job Burnout Questionnaire (1985). The validity of the questionnaires was construct, content, and content validity, respectively, and their reliability was 0.84, 0.75, and 0.78, respectively. Descriptive statistical methods such as frequency distribution, central tendency indices (mean, median, exponent), dispersion indices (standard error of the mean, standard deviation, variance, range of variation, minimum, and maximum), and score distribution indices (skewness coefficient and elongation coefficient) were used to analyze the data. Inferential statistical methods such as Pearson correlation and regression were used to establish relationships between variables using SPSS22 software. The research findings showed that job adaptation and mindfulness have an effect on job burnout among secondary school teachers in Yasuj. Job adaptation components have an effect on burnout components among secondary school teachers in Yasuj city. Mindfulness components have an effect on burnout components among secondary school teachers in Yasuj city.</p>

Cite this article: Akhash, Salman. (2025). The Effect of Job Adjustment and Mindfulness on Job Burnout among Secondary School Teachers in Yasuj City. *Journal of Creative and Effective Education*, 1 (3), 71-86.

DOI: 10.22111/cee.2026.54495.1017



© The Author(s). Akhash, Salman.

Publisher: University of Sistan and Baluchestan.

تأثیر سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان دوره متوسطه

شهر یاسوج

سلمان آخش^۱ ✉

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) رایانامه: salmanakhash@cfu.ac.ir

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان دوره متوسطه اول شهر یاسوج بود. این پژوهش با رویکرد کمی، از نظر هدف کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۲۰ نفر از معلمان دوره متوسطه اول شهر یاسوج بود که در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ مشغول به خدمت بودند، تعداد ۹۲ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۹۱)، پرسشنامه استاندارد ذهن آگاهی لانگر (۲۰۰۴) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون (۱۹۸۵) بود. روایی هر سه پرسشنامه به ترتیب از نوع روایی صوری و محتوایی و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۷۵/۸۴، ۰/۷۸ و ۰/۷۸ بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی همانند توزیع فراوانی، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، نما)، شاخص‌های پراکندگی (خطای استاندارد میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه و بیشینه) و شاخص‌های توزیع نمرات (ضریب کجی و ضریب کشیدگی) استفاده شد. برای برقراری ارتباط بین متغیرها از روش‌های آمار استنباطی همبستگی پیرسون و رگرسیون به کمک نرم‌افزار spss22 استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان دوره متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد. مؤلفه‌های سازگاری شغلی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد. مؤلفه‌های ذهن آگاهی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۷/۲۵</p> <p>تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۸/۳۰</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۹/۲۳</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۹/۳۰</p> <p>واژه‌های کلیدی: سازگاری شغلی، ذهن آگاهی، فرسودگی شغلی، معلمان متوسطه، شهر یاسوج.</p>

استناد: آخش، سلمان. (۱۴۰۴). تأثیر سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان دوره متوسطه شهر یاسوج. آموزش خلاق و اثربخش، آموزش خلاق و اثربخش، ۱ (۳)، ۸۶-۷۱.

DOI: 10.22111/cee.2026.54495.1017



۱- مقدمه

آموزش و پرورش، به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین نظام‌های اجتماعی و آموزشی، نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ و استمرار فرهنگ و تمدن بشری دارد. این نظام با تربیت مدیران و دبیران فکور، توانمند و خلاق می‌تواند شهروندانی مفید و کارآمد به جامعه تحویل دهد. دستیابی به این اهداف، مستلزم وجود نیروی انسانی شایسته در این نظام است. با پیچیده‌تر شدن جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برطرف کردن انتظارات جوامع، مهم‌تر می‌شود، دنیای امروزه دنیای سازمان‌هاست و آنچه مسلم است نقش مهم نیروی انسانی به‌عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست. نیروی انسانی خبره و کارآمد می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به اهداف سازمان، بیشترین تأثیر را داشته باشد (سلطانیان و امین بیدختی، ۱۳۹۸). بهبود منابع انسانی، یک انتخاب نیست، بلکه ضرورت است، امروزه رشد و توسعه اقتصادی جوامع مختلف در نیروی انسانی مؤثر آن‌ها نهفته است (چاینک، بیرتچ و کوان، ۲۰۲۰). نیروی انسانی ماهر، عامل مهمی در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و جوامع است. تجارب سازمان‌های موفق درباره ارزش نیروی انسانی تبیین‌کننده اهمیت سرمایه‌های انسانی شاغل در این سازمان‌هاست. این‌گونه سازمان‌ها کامیابی یا شکست سازمان خود را به میزان شایستگی نیروی انسانی خود نسبت می‌دهند و درنهایت براین عقیده‌اند که اگر سازمانی شایستگی حفظ نیروی وفادار و مشخص خود را نداشته باشد به‌آرامی به افول کشیده خواهد شد.

عوامل مختلفی در محیط کار می‌تواند اتفاق بیفتد که میزان بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد، یکی از این عوامل می‌تواند فرسودگی شغلی^۲ باشد. فرسودگی شغلی اولین بار در سال ۱۹۴۷ توسط سوبل^۳ مطرح شد، جسکون و مسلاچ^۴ به‌عنوان دو نفر از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین نظریه‌پردازان این حوزه، فرسودگی شغلی را کاهش سازگاری کارکنان بر اثر عوامل استرس‌زا و نشانگان خستگی هیجانی و جسمی تعریف کردند. این نشانگان، باعث ایجاد خود پنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به حرفه فرد و کاهش احساس ارتباط با دیگران می‌شود و می‌تواند فرد را به‌سوی انواع بیماری‌های جسمانی و روانی سوق دهد (جکسون و ماسلاچ^۵، ۱۹۸۲). درواقع فرسودگی شغلی سندرمی است که شامل احساس خستگی از کار و تلاش و به دنبال آن کناره‌گیری از فعالیت‌های شغلی است. این سندروم دارای دو جنبه درونی و بیرونی است. ابعاد درونی شامل خستگی عاطفی، احساس خودکم‌بینی و احساس عدم موفقیت در حرفه است. ابعاد بیرونی نیز شامل نگرش بدبینانه نسبت به شغل، زندگی و رفتارهای انزواگرایانه از کار می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۸). از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سازگاری شغلی می‌توان به پول، امنیت شغلی، شرایط مساعد کار، فرصت پیشرفت، روابط شخصی، هماهنگی با استعداد شخص، افزایش مهارت و عدم تبعیض بین کارمندان اشاره کرد.

از طرفی فرسودگی شغلی، آثار زیانباری بر خانواده، سازمان، زندگی اجتماعی و فردی دارد. از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان تنی، غیبت زیاد کارکنان، کشمکش و تضاد در محیط کار و درنهایت ترک

1Chiang, Birtch, & Kwan.

2Job Burnout.

3Sobel.

4Jaskun and Meslach.

5 Jackson and Maslach

شغل خود اشاره کرد. هنگامی که فرسودگی شغلی اتفاق می‌افتد، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلالات روانی و جسمانی نمایان می‌شوند (محمدی، ۱۳۹۵). طبیعتاً اگر جو سازمان برای کارکنان نامناسب باشد، این افراد انگیزه خود را برای ادامه کار از دست می‌دهند. کاهش انگیزه باعث به وجود آمدن فرسودگی شغلی^۱ در کارکنان خواهد شد؛ به طوری که موجب تباهی در کیفیت خدماتی کارکنان می‌گردد. فرسودگی شغلی نشانگان فروپاشی عاطفی بعد از مدت‌ها درگیری و اشتغال به کار است. این نشانگان به خصوص در بین کارکنانی که در شغل‌های خدمات انسانی شاغل‌اند شیوع بیشتری دارد. کار معلمی و نقش مؤثری که در جامعه دارند بیانگر میزان ارزش و اهمیت بالای این قشر در هدایت، تکامل و آموزش نیروی انسانی است (ذبیحی حصاری، ۱۴۰۲).

در سطح مراکز آموزشی، معلمان از ارکان مهم هستند و عملکرد آن‌ها در پیشرفت دانش‌آموزان چشم‌گیر هست که برای تحقق این پیامدها باید سطح تمرکز معلمان ارتقا یابد و یکی از مهم‌ترین اهداف مدارس و مدیران قرار گیرد. از طرفی معلمان در اثر کار شدید و مشکلاتی که در روابط بین فردی در مدرسه با مدیر و دیگر همکاران پیدا کرده و همچنین انرژی اضافی‌ای که برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند، دائماً در حالت تنش به سر می‌برند (مهرابی زاده هنرمند همکاران، ۱۴۰۱). لذا با توجه به نقش حساس معلمان و در معرض بودن این افراد به فرسودگی شغلی و عوارض ناخوشایند فردی و سازمانی و کشوری آن به نظر می‌رسد ارزیابی میزان فرسودگی شغلی معلمان در اثر سازگاری شغلی ضروری بوده تا هم شیوع و هم عوامل تأثیرگذار آن به‌طور علمی ثابت گردیده و قبل از ایجاد عوارض جسمی و روحی روانی برای کاهش و یا پیشگیری از آن توسط راهکارهای علمی اقدام لازم صورت گیرد. ضرورت شناخت عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی ایجاب می‌کند که با راهکارهای مناسب بتوان از فرسودگی و خستگی بیشتر پیشگیری کرد و این عارضه را در صورت بروز درمان نمود (ستوده اصل و بختیاری، ۱۳۹۵).

از جمله مهارت‌های روان‌شناختی که می‌تواند برای کارکنان سازمان‌ها مفید باشد، مهارت ذهن آگاهی^۲ است. ذهن آگاهی یک عامل زیربنایی مهم برای رسیدن به رهایی است؛ زیرا روشی مؤثر و قوی برای خاموش کردن و توقف فشارهای ذهنی خود فرد هست (فرهال و همکاران، ۲۰۲۳). ذهن آگاهی، شامل توجه کردن به طریقی خاص، معطوف به هدف، در زمان حال و بدون قضاوت و پیش‌داوری است. مفهوم ذهن آگاهی به افراد کمک می‌کند تا بپذیرند که اگرچه هیجانات منفی در زندگی همه انسان‌ها وجود دارد اما بخش ثابتی از شخصیت و روند زندگی نیستند. پذیرش این مسئله فرد را قادر می‌سازد که بجای واکنش غیرارادی به هیجانات و رویدادهای برانگیزاننده آن‌ها آگاهانه واکنش نشان دهد و به شیوه‌ای کارآمدتر بازنگری رابطه برقرار کند (دهقانی و همکاران، ۱۴۰۲). افرادی که ذهن آگاهی بالایی دارند، تمایل دارند در زمان حال زندگی کنند، نسبت به تجارب زمان حال آگاه باشند و این تجارب را بدون قضاوت و ارزیابی بپذیرند. ذهن آگاهی به‌عنوان پیشرفتی حرفه‌ای برای بهبود سطح مدیریت مطالبات آموزشی و برنامه‌های موجود

^۱.Burnout.

^۲.Mindfulness.

^۳.Farhall.

نیز در نظر گرفته شده است و به نظر می‌رسد که این نوع آموزش نیازمند انجام دادن تحقیقات و مطالعاتی در این زمینه است (روزر و همکاران، ۲۰۲۳).

از طرفی سازگاری شغلی، به معنی بودن در محیطی است که متناسب یا دست کم سازگار و همخوان با ویژگی‌های فرد باشد (زندى پور، ۱۴۰۲). سازش شغلی، نتیجه ترکیب مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است. عوامل غیر روانی، تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل، به نحوی از آن‌ها، برای انجام کارش، استفاده می‌شود. عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغلش را در برمی‌گیرد و رابطه فرد را با کارش، مشخص می‌نمایند. به عبارت دیگر، عوامل روانی، ویژگی‌های شخصی و تجارب آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردد (شفیع‌آبادی، ۱۴۰۰). سازگاری شغلی، شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید، می‌انجامد (اسپینی و همکاران، ۲۰۲۰).^۳ از پیامدهای سازگاری شغلی می‌توان به متعهد بودن فرد، سلامت فیزیکی و ذهنی، افزایش بهره‌وری و کسب مهارت جدید اشاره کرد (شهرابی، ۱۴۰۲). از این رو با توجه به تغییرات روزافزون عصر کنونی و احساس نیاز شدید سازمان‌ها و مدیران مدارس به درگیر و سازگار کردن معلمان با محیط کار، نیاز به مدیریت مناسب بیش از پیش احساس می‌شود. مدیریت درست از طریق تأثیرات شگرف بر معلمان از بروز مشکلاتی مانند فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و زمینه موفقیت آنان و به تبع آن آموزش و پرورش را فراهم می‌کند. همچنین فرسودگی شغلی موضوعی است که نه تنها با بهداشت روانی معلمان بلکه با میزان بهره‌وری آنان نیز رابطه دارد، بنابراین به همین سبب آشنا شدن با روش‌های مقابله مؤثر با فشارهای روانی، شناخت، پیشگیری و غلبه بر فرسودگی شغلی، ضمن ارتقای بهداشت روانی در بهبود اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی و ارتقای سطح سازگاری شغلی نقش بسزایی خواهد داشت. آگاهی و شناخت معلمان از اصول و روش‌های تعلیم و تربیت عامل مهمی است که می‌تواند معلمان را در کار خود موفق سازد. با توجه به مطالب گفته شده و همچنین با توجه به اهمیت فرسودگی شغلی و تأثیر آن در زندگی افراد و میزان بهره‌وری سازمان‌ها، هدف تحقیق پیش رو پاسخ به این سؤال است که آیا سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان دوره متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

سازگاری شغلی به توانایی فرد برای تطبیق دادن خود با تغییرات محیط کار، شرایط جدید، همکاران و الزامات شغلی گفته می‌شود. هر چه سطح سازگاری شغلی بالاتر باشد، فرد بهتر می‌تواند با فشارهای محیط کاری کنار بیاید و احتمال بروز فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. ذهن آگاهی به عنوان یک مهارت روانی محافظتی عمل کرده و با کاهش اضطراب و افزایش تحمل روانی، از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. در ادامه به چند مورد از نتایج پژوهش‌ها اشاره شده است:

¹ .Roesser, Skinner, Beers & Jennings.

² .Job compromise.

³ .Spini et al.

طالبی (۱۴۰۲) به بررسی ذهن آگاهی عاملی مؤثر در کاهش فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی پرداخت. نتایج نشان داد که با ۸۸ درصد اطمینان می‌توان گفت که ذهن آگاهی عامل مؤثری بر فرسودگی شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر شیراز است و هر چه ذهن آگاهی معلمان بیشتر شود، طبعاً فرسودگی شغلی آنان نیز کاهش می‌یابد.

محمدی (۱۴۰۰) به بررسی نقش ذهن آگاهی در فرسودگی شغلی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بافق پرداخت. نتایج نشان داد که بین ذهن آگاهی با فرسودگی شغلی و تمام مؤلفه‌های آن رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین ذهن آگاهی با عملکرد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

رجب پور (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان پرداخت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های ذهن آگاهی اثر مثبت و معناداری بر متغیرهای سازگاری و موفقیت شغلی دارد.

کاظمی (۱۳۹۹) به بررسی اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی در معلمان ابتدایی پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که مداخله آموزش ذهن آگاهی اثر معناداری بر نمره فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی داشته، بدین ترتیب که در مرحله پس‌آزمون نمره فرسودگی شغلی کاهش و خوش‌بینی آموزشی به‌طور معناداری افزایش یافته است.

هری و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با عنوان احساس انسجام، سازگاری شغلی و فرسودگی کارکنان زوددهنگام کار سیاه در محیط مرکز تماس به بررسی بین سازگاری شغلی و فرسودگی پرداخت و به این نتیجه رسیدند که بین آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

فلوک و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با عنوان ذهن آگاهی معلمان، مطالعه‌ای مقدماتی برای سنجش استرس، فرسودگی شغلی و خودکارآمدی تدریس انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین ذهن آگاهی معلمان با خودکارآمدی تدریس رابطه مثبت و معنادار و بین ذهن آگاهی معلمان با استرس و فرسودگی شغلی نیز رابطه وجود دارد.

گودتی و همکاران^۳ (۲۰۲۳) در تحقیقی خود با بررسی ویژگی‌های ذهن آگاهی در زمینه مدرسه به این نتیجه رسیدند که ذهن آگاهی معلمان با ارزیابی استرس کار تأثیر مثبت بر کار دارد و به‌نوبه خود واسطه رابطه بین ذهن آگاهی و فرسودگی شغلی است. سرانجام، ذهن آگاهی اثر استرس کار بر فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند.

وانگ و ژانگ^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر ذهن آگاهی به‌عنوان منابع شخصی در فرسودگی شغلی تحت الگوی منابع تقاضای شغلی به این نتیجه رسیدند که ذهن آگاهی اثر تعدیل‌کننده‌ای بر فرسودگی شغلی دارد.

¹. Harry et al.

². Flook, Goldberg, Pinger, Bonus & Davidson.

³. Guidetti & et al.

⁴. Wang & Zhang.

فرانکو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان کاهش فشار روانی معلمان از طریق یک برنامه ذهن آگاهی به این نتیجه رسیدند که ذهن آگاهی بر روی کارمندان معلم باعث کاهش پریشانی روان شناختی از جمله کاهش اضطراب، وسواس فکری، افسردگی و اضطراب و همچنین طبیعتاً باعث کاهش فرسودگی شغلی شد.

مدل مفهومی این پژوهش بر پایه‌ی روابطی میان سازگاری شغلی، ذهن آگاهی و فرسودگی شغلی است. در این مدل، دو متغیر سازگاری شغلی و ذهن آگاهی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین (مستقل) عمل می‌کنند و فرسودگی شغلی متغیر وابسته (ملاک) است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر این بود که بدانیم آیا سازگاری شغلی و ذهن آگاهی و مؤلفه‌های آن‌ها بر فرسودگی شغلی در بین معلمان دوره متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد؟

۳- روش‌شناسی و داده‌های تحقیق

این پژوهش با رویکرد کمی، از نظر هدف کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان دوره متوسطه اول شهر یاسوج که در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ مشغول به خدمت بودند، تعداد آن‌ها ۱۲۰ نفر بود که ۹۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۹۱)، پرسشنامه استاندارد ذهن آگاهی لانگر (۲۰۰۴) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون (۱۹۸۵) بود... پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست دارای ۳۶ گویه و بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بود و ۷ عامل ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری را سنجش کرد. روایی این ابزار از نوع صوری و محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۴ به دست آمد. پرسشنامه استاندارد ذهن آگاهی لانگر دارای ۱۴ گویه و بر اساس طیف ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، کمی موافق، کمی مخالف، مخالف، کاملاً مخالف) بود و ۴ عامل آگاهی از پیرامون، تازه‌جویی، انعطاف‌پذیری و خلق تازه‌ها را سنجش کرد. روایی این ابزار از نوع محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۷۵ به دست آمد. پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون دارای ۲۲ گویه و بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بود که ۳ عامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی را سنجش کرد. روایی این ابزار از نوع محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۷۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی همانند توزیع فراوانی، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، نما)، شاخص‌های پراکندگی (خطای استاندارد میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه و بیشینه) و شاخص‌های توزیع نمرات (ضریب کجی و ضریب کشیدگی) استفاده شد. برای برقراری ارتباط بین متغیرها از روش‌های آمار استنباطی مثل همبستگی پیرسون و رگرسیون به کمک نرم‌افزار spss22 استفاده شد.

¹. Franco & et al.

۴- تجزیه و تحلیل نتایج

یافته‌های توصیفی

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۶۵	۷۱	۷۱
زن	۲۷	۲۹	۱۰۰
کل	۹۲	۱۰۰	

تعداد ۶۵ نفر یعنی ۷۱ درصد پاسخ‌دهندگان مرد بوده‌اند. تعداد ۲۷ نفر یعنی ۲۹ درصد پاسخ‌دهندگان نیز زن بوده‌اند.

جدول ۲. فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم و فوق دیپلم	۳	۳	۳
لیسانس	۴۹	۵۳	۵۷
فوق لیسانس و بالاتر	۴۰	۴۴	۱۰۰
کل	۹۲	۱۰۰	

تعداد ۳ نفر از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم داشتند. همچنین تعداد ۴۹ نفر یا به عبارتی ۵۳ درصد از افراد لیسانس و ۴۴ درصد از پاسخ‌دهندگان پژوهش مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر داشتند.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	چولگی	کشیدگی
سازگاری شغلی	۹۲	۱۲۱/۶۴	۱۸/۹۷	۷۴	۱۶۱	-۰/۰۶۰	-۰/۲۹۹
ذهن آگاهی	۹۲	۶۰/۴۳	۱۱/۴۸	۳۴	۸۴	۰/۲۳۷	-۰/۵۵۷
فرسودگی شغلی	۹۲	۶۰/۹۵	۱۷/۶۲	۳۴	۱۱۱	۱/۱۴۴	۱/۱۸۵

یافته‌های استنباطی

فرضیه اصلی

سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی، آزمون دوربین- واتسون برای فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین	دوربین- واتسون
۰/۲۹۳	۰/۱۸۶	۰/۱۶۵	۱/۰۳۳	۲/۱۳۶

طبق جدول ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۲۹۳ است. این عدد در سطح خطای پنج درصد رابطه معنی داری را بین متغیرها را نشان می‌دهد. جدول نشان می‌دهد، از آنجاکه سطح معنی داری کمتر از پنج صدم است، وجود همبستگی بین این متغیرها تأیید می‌شود.

جدول ۵. تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA) برای فرضیه اصلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۴۱۹/۱۶۲	۲	۱۲۰۹/۵۸۱	۴/۱۶۹	۰/۰۱۹
باقیمانده	۲۵۸۲۳/۵۶۷	۸۹	۲۹۰/۱۵۲		
جمع	۲۸۲۴۲/۷۲۸	۹۱			

همان‌طور که در جدول ۴-۱۰ دیده می‌شود، مقدار $F(=)۴/۱۶۹$ از نظر آماری معنی‌دار است ($P \leq ۰/۰۵$) بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم که مدل معنی‌دار است؛ بنابراین مجاز به تحلیل و گزارش نتایج رگرسیون هستیم.

جدول ۶. خلاصه نتایج رگرسیون برای فرضیه اصلی

مدل	ضرایب غیراستاندارد (B)	ضرایب استاندارد (Beta)	آماره t	Sig
مقدار ثابت	۴۰/۶۶۰	-	۳/۲۶۸	۰/۱۹۷
سازگاری شغلی	-۰/۱۷۹	-۰/۱۸۶	-۲/۷۴۵	۰/۰۰۸
ذهن آگاهی	-۰/۴۹۶	-۰/۳۲۳	-۲/۸۱۲	۰/۰۰۶

بر اساس جدول ۶ سازگاری شغلی با $\beta = -۰/۱۸۶$ و $P \leq ۰/۰۵$ و ذهن آگاهی با $\beta = -۰/۳۲۳$ و $P \leq ۰/۰۵$ فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند؛ بنابراین سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر معنادار و معکوس دارد.

فرضیه اول: مؤلفه‌های سازگاری شغلی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد.

جدول ۴. آزمون همبستگی برای بررسی فرضیه اول

متغیر	فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی
سازگاری شغلی	*-۰/۱۶۷	*-۰/۱۸۴	** -۰/۳۳۸	** -۰/۴۹۹
ارزش پیشرفت	*-۰/۲۳۱	*-۰/۲۵۳	*-۰/۱۱۴	** -۰/۵۲۸
ارزش راحتی	*-۰/۱۱۹	*-۰/۱۵۲	*-۰/۱۸۵	** -۰/۳۱۸
ارزش پایگاه	*-۰/۱۱۷	*-۰/۲۵۹	*-۰/۱۰۰	** -۰/۵۵۹
ارزش نوع‌دوستی	*-۰/۱۲۸	** -۰/۲۷۶	** -۰/۱۶۰	** -۰/۵۳۴

ارزش ایمنی	**-.۰/۲۷۵	*-.۰/۱۰۹	**-.۰/۳۴۱	*-.۰/۱۷۷
ارزش خودمختاری	**-.۰/۱۳۶	*-.۰/۲۴۹	*-.۰/۱۲۴	**-.۰/۳۸۶
سبک سازگاری	**-.۰/۱۵۳	**-.۰/۲۰۷	**-.۰/۳۰۲	**-.۰/۱۲۹

$p \leq 0.05$ * $p \leq 0.01$ **

بر اساس جدول ۴ از آنجا که سطح معناداری ($p \leq 0.05$) زیر ۰/۰۵ هست، همبستگی میان مؤلفه‌های سازگاری شغلی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معکوس و معنادار هست. این مؤلفه‌ها به از بیشترین به کم‌ترین شامل (ارزش ایمنی، ارزش پیشرفت، سبک سازگاری، ارزش خودمختاری، ارزش نوع‌دوستی، ارزش راحتی، ارزش پایگاه) هستند؛ بنابراین مؤلفه‌های سازگاری شغلی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد.

فرضیه دوم: مؤلفه‌های ذهن آگاهی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد.

جدول ۵. آزمون همبستگی برای بررسی فرضیه دوم

متغیر	فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی
ذهن آگاهی	**-.۰/۲۸۳	**-.۰/۱۳۲	**-.۰/۱۶۶	**-.۰/۲۸۵
آگاهی از پیرامون	**-.۰/۳۷۷	**-.۰/۳۵۶	**-.۰/۳۷۴	**-.۰/۱۷۰
تازه‌جویی	**-.۰/۳۰۰	**-.۰/۳۲۰	**-.۰/۲۲۷	**-.۰/۲۸۲
انعطاف‌پذیری	**-.۰/۱۴۵	**-.۰/۳۱۰	**-.۰/۳۰۲	**-.۰/۳۲۰
خلق تازه‌ها	**-.۰/۱۱۹	**-.۰/۲۷۲	**-.۰/۲۲۶	**-.۰/۳۹۷

$p \leq 0.05$ * $p \leq 0.01$ **

بر اساس جدول ۵ از آنجا که سطح معناداری ($p \leq 0.05$) زیر ۰/۰۵ هست، همبستگی میان مؤلفه‌های ذهن آگاهی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معکوس و معنادار هست. این مؤلفه‌ها به از بیشترین به کم‌ترین شامل (آگاهی از پیرامون،

تازه‌جویی، خلق تازه‌ها) انعطاف‌پذیری، هستند. بنابراین مؤلفه‌های ذهن آگاهی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تأثیر دارد.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان دوره متوسطه اول شهر یاسوج بود. نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین سازگاری شغلی و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. به این شکل که هرچه سازگاری شغلی و ذهن آگاهی در بین معلمان بیشتر شود کمتر به فرسودگی شغلی دچار می‌شوند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات طالبی (۱۴۰۲)، محمدی (۱۴۰۰)، کاظمی (۱۳۹۹)، رجب پور (۱۳۹۹)، هری و همکاران (۲۰۲۳)، فلوک و همکاران (۲۰۲۳)، فرانکو و همکاران (۲۰۲۰)، گودتی و همکاران (۲۰۱۹) و وانگ و ژانگ (۲۰۱۷)، همسو است.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که در بیشتر سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگونی وجود دارد که می‌تواند باعث ایجاد فرسودگی شغلی است فرسودگی شغلی، آثار زیانباری بر خانواده، سازمان، زندگی اجتماعی و فردی دارد. از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان تنی، غیبت زیاد کارکنان، کشمکش و تضاد در محیط کار و در نهایت ترک شغل خود اشاره کرد. هنگامی که فرسودگی شغلی اتفاق می‌افتد، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلالات روانی و جسمانی نمایان می‌شوند. همچنین باعث ایجاد خودپنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به حرفه فرد و کاهش احساس ارتباط با دیگران می‌شود و می‌تواند فرد را به سوی انواع بیماری‌های جسمانی و روانی سوق دهد. از سویی دیگر با توجه به تحقیقات انجام‌شده، یکی از راه‌های پیشگیری و حتی درمان فرسودگی شغلی، ذهن آگاهی است؛ به کمک تکنیک‌های ذهن آگاهی افراد مشاهده به‌دوراز قضاوت و انتقاد، همراه با شفقت و سختی نسبت به خود و دیگران را در عمل یاد می‌گیرند؛ آن‌ها یاد می‌گیرند که با مشاهده افکار هیجانات استرس‌زا و غم‌انگیز الگوی افکار منفی را پیش از آنکه به چرخه معیوب کشیده شوند، شناسایی کنند به‌این‌ترتیب در طولانی‌مدت، ذهن آگاهی تغییرات بسیاری در خلق‌وخو و سطح شادی و سلامت افراد می‌گذارد.

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های سازگاری شغلی و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان دوره متوسطه شهر یاسوج ارتباط معکوس و معنادار وجود دارد. به این شکل که هر چه که مؤلفه‌های سازگاری شغلی (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) تقویت شوند به همان اندازه فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های رجب پور (۱۳۹۹) و هری و همکاران^۱ (۲۰۲۳) همسو است. در تبیین رابطه سازگاری شغلی با فرسودگی شغلی می‌توان گفت سازگاری شغلی منجر به اجرای مؤثر و خوب وظایف موردنیاز افراد و نگرش مثبت به‌سوی نقش کاری جدید می‌گردد و با کاهش تعارض و افزایش کار آیی در کار همراه است در نتیجه افراد سازگار در محیط کار خود فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند.

¹. Harry et al.

سازگاری شغلی که نتیجه و پیامد هماهنگی فردی و محیطی است سبب می‌شود که کارکنان کمتر عوامل فرسودگی شغلی از قبیل عدم تعادل میان تقاضای شغلی و مهارت‌های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیات شغلی و استرس شغلی را در محیط کار تجربه کنند. بنابراین هرگاه معلمان از سازگاری شغلی بالاتری برخوردار باشند از فرسودگی شغلی کمتری برخوردار خواهند بود به‌گونه‌ای که کمتر احساس فشار عاطفی خواهند نمود و منابع هیجانی خود را کنترل می‌کنند (کاهش خستگی عاطفی)، نسبت به دانش‌آموزان احساس مسئولیت بیشتری نموده و در درجه اول روابط انسانی را مدنظر قرار خواهند داد و به و صورت منفی و سنگدلانه به آنان نگاه نمی‌کنند (کاهش مسخ شخصیت) و احساس شایستگی و موفقیت در کارها خواهند داشت (افزایش احساس کفایت فردی).

معدود مطالعات انجام‌شده رابطه منفی و معکوس سازگاری شغلی با فرسودگی شغلی را تأیید می‌کند. سازگاری شغلی از طریق کاهش ابهام نقش می‌تواند بر میزان فرسودگی شغلی معلمان تأثیرگذار باشد. مطالعات نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان ابهام نقش بیشتری را تجربه کنند به همان میزان نیز فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد. همچنین سازگاری شغلی از طریق بالا بردن رضایت شغلی فرد می‌تواند بر میزان فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های ذهن آگاهی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان دوره متوسطه شهر یاسوج ارتباط معکوس و معنادار وجود دارد. به این شکل که هر چه مؤلفه‌های ذهن آگاهی (آگاهی از پیرامون، تازه‌جویی، انعطاف‌پذیری، خلق تازه‌ها) تقویت شوند و مقدار بالایی داشته باشند به همان اندازه فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های طالبی (۱۴۰۲)، محمدی (۱۴۰۰)، کاظمی (۱۳۹۹)، فلوک و همکاران (۲۰۲۳)، گودتی و همکاران^۱ (۲۰۲۳) و وانگ و ژانگ^۲ (۲۰۲۲) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت از آنجایی که فرسودگی معلم، می‌تواند مسئله بسیار مهمی باشد، چراکه کیفیت تدریس را تحت تأثیر قرار داده، منجر به عدم رضایت شغلی، از خودبیگانگی کاری، مشکلاتی در زمینه سلامت فیزیکی و هیجانی شود و بازهم از آنجایی که معلمان تحت شرایط استرس کاری مزمن به مدت‌زمان طولانی کار می‌کنند، احتمالاً نسبت به فرسودگی آسیب‌پذیرتر می‌شوند، در زمان انجام تمرینات مربوط به ذهن آگاهی و تمرین واری بدن به‌طور مستقیم بر روی خستگی ذهن و فرسودگی معلمان کار می‌شود و با هر تمرین، آن‌ها احساس سبکی و رهایی از تنش را در خود تجربه می‌کنند. دلیل دیگر اثربخشی ذهن آگاهی در این مطالعه این است که این فرایند، منجر به تغییر شناختی در طرز تفکر و اعمال بیمار می‌شود و از اصول تقویت شرطی سود می‌برد. بدین ترتیب که فرد مبتلا، برای رفتن به گام بعدی تلاش می‌کند تا خود را در گامی بالاتر ببیند. این تمایل به‌طور مستمر باعث بهبود و آرامش خاطر کارکنان می‌شود. استفاده از این نوع راهبردهای تنظیم هیجانی، احتمالاً مکانیسم اساسی برای تبیین اثربخش بودن ذهن آگاهی در کاهش فرسودگی شغلی و استرس‌های کاری است. به‌طور ویژه، جنبه‌های مهم ذهن آگاهی در گروه معلمان، این‌گونه است که این گروه یاد می‌گیرند با تکیه بر ادراکات و هیجان‌های خود، هدایت افکار به بودن و ماندن در زمان حال و رد افکار، باورهای غیرمنطقی و هیجان‌های منفی و مقابله با آن‌ها، حوادث ذهنی را به‌صورت مثبت تجربه کنند و علاوه بر ایجاد رشد شغلی و سازمانی، سلامت عمومی و روان‌شناختی خویش را نیز بهبود بخشند. زمانی که شرکت‌کنندگان یاد می‌گیرند تا از فرایندهای ذهنی خود، به‌طور مثال هیجانات، رفتارها و تمایلات شناختی عادی خود آگاه شوند، قادر می‌شوند تا از خودارزیابی منفی و جذب

¹. Guidetti & et al.

². Wang & Zhang.

شدن در تمایلات نشخواری پرهیز کنند. در حقیقت وقتی آگاهی ما از عملکرد ذهنمان افزایش می‌یابد توانایی‌مان برای عقب ایستادن و مشاهده کردن حالت‌هایی مثل اضطراب نیز افزایش پیدا می‌کند، در نتیجه می‌توانیم خود را از الگوهای رفتاری خودکار رها کنیم و از طریق درک و دریافت مجدد، دیگر باحالت‌هایی مثل اضطراب، ترس و خستگی کنترل نشویم، بلکه می‌توانیم از اطلاعات برخاسته از این حالت‌ها استفاده کنیم و با هیجان‌ات همراه باشیم و در نتیجه عملکرد شخصی و سازمانی را افزایش دهیم.

بنابراین می‌توان گفت که در بیشتر سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگونی وجود دارد که می‌تواند باعث ایجاد فرسودگی شغلی است فرسودگی شغلی، آثار زیانباری بر خانواده، سازمان، زندگی اجتماعی و فردی دارد. از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، غیبت زیاد کارکنان، کشمکش و تضاد در محیط کار و در نهایت ترک شغل خود اشاره کرد. هنگامی که فرسودگی شغلی اتفاق می‌افتد، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلالات روانی و جسمانی نمایان می‌شوند. همچنین باعث ایجاد خود پنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به حرفه فرد و کاهش احساس ارتباط با دیگران می‌شود و می‌تواند فرد را به سوی انواع بیماری‌های جسمانی و روانی سوق دهد. از سویی دیگر با توجه به تحقیقات انجام‌شده، یکی از راه‌های پیشگیری و حتی درمان فرسودگی شغلی، ذهن آگاهی است؛ به کمک فن‌های ذهن آگاهی افراد مشاهده به‌دوراز قضاوت و انتقاد، همراه با شفقت و سختی نسبت به خود و دیگران را در عمل یاد می‌گیرند؛ آن‌ها یاد می‌گیرند که با مشاهده افکار هیجان‌ات استرس‌زا و غم‌انگیز الگوی افکار منفی را پیش از آنکه به چرخه معیوب کشیده شوند، شناسایی کنند. به این ترتیب در طولانی‌مدت، ذهن آگاهی تغییرات بسیاری در خلق‌و‌خو و سطح شادی و سلامت افراد می‌گذارد. تحقیقات علمی نشان داده‌اند که ذهن آگاهی نه تنها باعث جلوگیری از افسردگی می‌شوند بلکه اثرات مثبتی بر روی الگوهای ذهن در زمینه نگرانی، اضطراب، افسردگی، تحریک‌پذیری و عصبانیت دارند؛ بنابراین از این روش می‌توان در جهت کاهش فرسودگی شغلی نیز بهره برد. در نتیجه افرادی که دارای مهارت ذهن آگاهی باشند، تلاش می‌کنند به شکلی منطقی موقعیت‌های استرس‌زا را برای خود ایمن تلقی کنند. این تأثیر به تأثیرات طولانی‌مدت ذهن آگاهی روی توجه افراد به محیط اطراف و اتفاقات روزمره اشاره دارد که فرد با پذیرش و آگاهی و اطلاع هرچه تمام‌تر این رویدادها، سعی در از بین بردن مشکلات روزمره می‌کند. ذهن آگاهی به فرد این امکان را می‌دهد که افکار و احساسات خود را بدون قضاوت مشاهده کند و آن‌ها را وقایع ذهنی ساده‌ای ببیند که می‌آیند و می‌روند به جای آنکه آن‌ها را به‌عنوان جزئی از خودشان، یا انعکاس از واقعیت در نظر بگیرند. این نوع نگرش، مانع تشدید افکار منفی در ایجاد فرسودگی شغلی شود می‌شود.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادی زیر ارائه می‌گردد:

- برگزاری دوره‌های آموزشی ذهن آگاهی برای معلمان و ایجاد فضای حمایتی که در نتیجه منجر به کاهش اضطراب کاری و افزایش آرامش می‌شود.
- تقویت برنامه‌های سازگاری شغلی در نظام آموزشی و اجرای دوره‌های ضمن خدمت برای افزایش تاب‌آوری سازمانی و کاهش مقاومت در برابر تحولات آموزشی انجام پذیرد.
- تقویت حمایت اجتماعی و روانی در مدارس از طریق ایجاد گروه‌های همیاری و مشاوره معلمان برای گفت‌وگو درباره فشارهای شغلی و راهکارهای مقابله و افزایش ارتقای روحیه جمعی انجام گیرد.

- طراحی مدل آموزشی مبتنی بر ذهن آگاهی برای کلاس درس برای کاهش تنش و افزایش کیفیت ارتباط معلم-دانش آموز انجام شود.
- مرکز سیاست‌های آموزشی باید بر ارتقاء مهارت‌های روانی و سازگاری حرفه‌ای به‌جای صرفاً آموزش‌های فنی باشد تا سلامت روان و اثربخشی آموزشی معلمان افزایش یابد.

منابع

- دهقانی، محمد، اسماعیلیان، نوید، اکبری، فاطمه، حسونند، میلاد، نیک منش، احمد. (۱۴۰۲). بررسی ویژگی‌های روانسنجی و ساختار عاملی پرسشنامه پنج وجهی ذهن آگاهی، مجله اندیشه و رفتار در روان شناسی بالینی. ۹ (۳۳) ۷۷-۸۷.
- ذبیحی حصار، نرجس خاتون. (۱۴۰۲). ارتباط خوش بینی تحصیلی معلم و اهداف پیشرفت دانش آموز بر درگیری تحصیلی دانش آموز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۹). تاثیر ذهن آگاهی بر موفقیت شغلی: با نقش میانجی سازگاری و فرسودگی، فرایند مدیریت و توسعه، ۳۳ (۳)، ۴۹-۷۰.
- زندى پور، طيبه. (۱۴۰۲). برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی، تهران: چاپ سیزدهم.
- ستوده اصل، نعمت، بختیاری، امیرھوشنگ. (۱۳۹۵). بررسی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران و ماماهاى شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۱۱ (۱)، ۸۳-۷۷.
- سلطانیان، ابوالفضل. (۱۳۹۸). اثر بخشی مشاوره شغلی مبتنی بر ذهن آگاهی بر سازگاری شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر مشهد، دومین همایش ملی پژوهش و درمان در روانشناسی بالینی، تربت جام.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۸). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل، چاپ ۲۸، تهران، انتشارات رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۴۰۰). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران، انتشارات رشد.
- شهرابی فراهانی، لیلان. (۱۴۰۲). بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۱۸۰-۱۶۲.
- صابری، سعید؛ محمدی، بهروز؛ زارع، محمد (۱۳۹۶). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضاات و دادپاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران، مجله علمی پزشکی قانونی، دوره ۱۴ (۲)، ۹۸-۹۲.
- طالبی، سعید. (۱۴۰۲). ذهن آگاهی عاملی موثر در کاهش فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی، دومین همایش علمی پژوهش‌مندان، بندرعباس.
- کاظمی، نواب. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی و خوش بینی آموزشی در معلمان ابتدایی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴۳)، ۷۲-۵۱.
- محمدی، الهه. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی آموزش شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی کارکنان زندان. نخستین همایش جامع بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی، تهران، مرکز همایش های کو شاگستر با همکاری دانشگاه های کشور.
- محمدی، زهرا. (۱۴۰۰). نقش ذهن آگاهی در فرسودگی شغلی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بافق، همایش ملی پژوهش های نوین در روانشناسی و علوم رفتاری، خمینی شهر.
- مهرابی زاده هنرمند، مهناز، آتش افروز، عسکر، شهنی ییلاق، منیجه، رضایی، شبنم. (۱۴۰۱). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد. ۱۱(۲)، ۶۴-۵۳.

References:

- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2020). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (1), 25–32.
- Farhall, J., Shawyer, F., Thomas, N., & Morris, E. M. J. (2023). Clinical Assessment and Assessment Measures. In Morris, E. M. J., Johns, L. C., Oliver, S. E. *Acceptance and Commitment Therapy and Mindfulness for Psychosis*. Chichester. John Wiley & Sons.
- Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2023). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy. *Mind Brain Education*, 7(13), 1-13.
- Franco, C., Mañas, I., Cangas, A. J., Moreno, E., & Gallego, J. (2020). Reducing teachers' psychological distress through a mindfulness program. *Spanish Journal of Psychology*, 13, 655-666.
- Guidetti, G., Viotti, S., Badagliacca, R., Colombo, L., & Daniela, C., (2023). Can mindfulness mitigate the energy-depleting process and increase job resources to prevent burnout A study on the mindfulness trait in the school context. *PLoS One*, 4,14(4)
- Harry, N., & Coetzee, M. (2023). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Jackson SE., & Maslach C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *J Occup Behav*, 3, 63-77.
- Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. A. (2023). Mindfulness training and teachers professional development: An emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167 - 173.
- Spini, D., Bernardi, L., & Oris, M. (2020). Toward a life course framework for studying vulnerability. *Research in Human Development*, 14(1), 5-25.
- Wang, Z., & Zhang, X., (2022). The effects of mindfulness as personal resources on job burnout under job demands-resources model. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 25 (2), 228-233.