

The Effect of Mindfulness on Job Burnout and Well-being: Mediating Role of Job Stress

Hesam Soleimani*

Nasrin Arshadi**

Kioumars Beshlideh***

Introduction

Human resources are the most critical asset for organizations to achieve their goals, and employees' mental health plays a fundamental role in this regard. One of the factors influencing mental health is job burnout, which stems from stress and work overload, leading to physical and emotional exhaustion, a negative outlook on the job, and reduced interactions (Peters & Rajasingam, 2019). Job burnout encompasses three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment (Artz et al., 2022). Job burnout not only reduces the quality of work life but also leads to poor employee performance (Wang et al., 2020). Another key factor that influences the quality of life, performance, and profitability of individuals, reflecting their positive evaluation of their functioning in life, is psychological well-being (Kaabomeir et al., 2021). The psychological well-being model comprises six core components: autonomy, environmental mastery, positive relations with others, purpose in life, personal growth, and self-acceptance (Ryff, 1989).

Job stress can be considered the most significant factor influencing health, job quality of life, work performance, and also burnout and psychological well-being. This stress arises from job- and workplace-related stressors that many agree are inherently stressful. Generally, job stress occurs when the demands of the workplace exceed an individual's

* Ph.D. student, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

** Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. *Corresponding Author:* Narshadi@scu.ac.ir

*** Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

capabilities (Weinstein et al., 2009).

Mindfulness is defined as the purposeful attention to the present moment without judgment. To achieve mindfulness, one must become aware of and detach from constant judgments about external and internal experiences (Gehart, 2012). The seven key factors of mindfulness are: (1) non-judging, (2) patience, (3) beginner's mind, (4) trust, (5) non-striving, (6) acceptance, and (7) letting go. Research shows that mindfulness is positively associated with mental health and reduce stress and burnout in the workplace (Mackenzie et al., 2006). Therefore, due to the importance of job burnout and psychological well-being in organizations and the ability of mindfulness to influence both, a theoretical model was designed to explore the relationship between mindfulness, job burnout, and psychological well-being with job stress as a mediator.

Method

This study is a correlational design using structural equation modeling, which is a multivariate correlational method. The population of the research was all the employees of the Dareh-Aloo Copper Industries. The sample consisted of 300 employees who were selected by a simple random sampling method, and 210 of them filled out the forms properly. The instruments used include Freiburg Mindfulness Inventory (FMI), the Health and Safety Executive (HSE) stress questionnaire, the Psychological Well-being Scale, and the Burnout Inventory.

Results

Initially, descriptive indices, normality of data test results, and correlation coefficients were reported. After preliminary analysis, it was observed that the direct path of mindfulness to job burnout and mindfulness to well-being were not significant and confirmed all the direct effects of mindfulness on burnout and well-being were through job stress. Subsequently, Findings indicated the proposed model after modifying fits the data properly. χ^2/df (2.31), GFI (0.98), AGFI (0.94), IFI (0.99), TLI (0.97), CFI (0.99), NFI (0.98), RMSEA (0.08)

Discussion

The present study aimed to examine the relationship between mindfulness, job burnout, and psychological well-being, with job stress as a mediator. The results indicated that after necessary adjustments, the model showed a good fit with the data. The study found no direct relationship between mindfulness and job burnout, aligning with the findings of Suyi et al. (2017). It also revealed that job stress mediates the relationship between mindfulness and job burnout. In terms of the indirect relationship, Pflügner

et al. (2020) demonstrated that mindfulness affects job burnout through job stress. Suyi et al. (2017) confirmed these findings by supporting the mediating role of job stress in the relationship between mindfulness and job burnout.

According to Maslach & Jackson (1993), burnout results from stressors and an individual's inability to cope with them, leading to physical and emotional exhaustion, a negative view of the job, and detachment from clients and coworkers. Burnout can be defined as a psychological experience arising from chronic stress (Milfont et al., 2008), while Shirom (2003) introduced it as an emotional response to persistent stress, gradually depleting energy and causing physical and psychological fatigue and job dissatisfaction.

Previous research has shown that mindfulness enhances effective coping strategies for dealing with stress. Mindfulness directs individuals toward efficient coping mechanisms and prevents them from avoiding problems, leading to better stress management and reduction. Mindful individuals are more likely to engage in stressful situations and attempt to resolve them, rather than avoiding these situations or allowing them to negatively affect those (Weinstein et al., 2009).

Furthermore, the results indicated no direct relationship between mindfulness and psychological well-being. Mindfulness affects psychological well-being through job stress, demonstrating that job stress serves as an effective mediator. The findings of Talebi (2017) and Sedaghat et al. (2011) also supported the increase in psychological well-being through mindfulness via job stress. Job stress has several negative consequences, including physical, psychological, and behavioral problems such as depression, frustration, anxiety, job dissatisfaction, and social isolation. These consequences are clearly in contrast to psychological well-being. While stress at optimal levels may lead to alertness, accuracy, and performance, when these stressors exceed an individual's tolerance, they lead to undesirable outcomes, reducing psychological well-being and mental health.

Keywords: Job burnout, Job stress, Mindfulness, Well-being

Author Contributions: Author 1 was responsible for leading the overall research process. Author 2 was responsible for research plan design, data collection and analysis and all authors discussed the results, reviewed and approved the final version of the manuscript.

Acknowledgments: The authors thank all dear teachers who have helped us in this research.

Conflicts of interest: The authors declare there is no conflict of interest in this article.

Funding: This research is not sponsored by any institution and all costs have been borne by the authors



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

اثر ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی: نقش واسطه‌ای استرس شغلی

حسام سلیمانی *

نسرین ارشدی **

کیومرث بشلیده ***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی برازش یک مدل مفهومی از رابطه میان ذهن آگاهی با فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی با میانجی‌گری استرس شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری مس درآلو استان کرمان انجام گرفت. نمونه پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان شرکت بهره‌برداری مس درآلو است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و در نهایت ۲۱۰ پرسشنامه به‌شکل صحیح تکمیل و داده‌های حاصل از آنها در تحلیل استفاده شد. جهت سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌ی ذهن آگاهی فرایبورگ (فرم کوتاه)، پرسشنامه‌ی استرس شغلی HSE، پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی و مقیاس بهزیستی روانشناختی (فرم کوتاه) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS ویراست ۲۴ انجام شد. همچنین مسیرهای غیر مستقیم توسط روش بوت استرپ مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی پس از اصلاح از برازش مناسبی با داده‌ها برخوردار است. تحلیل داده‌ها نشان داد که مسیرهای مستقیم از ذهن آگاهی به فرسودگی شغلی و از ذهن آگاهی به بهزیستی روانشناختی معنی‌دار نیستند و تمام اثر ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی از طریق استرس شغلی صورت می‌پذیرد. بنابراین مطابق نتایج به‌دست آمده از طریق داده‌ها می‌توان چنین مطرح کرد که با افزایش سطح ذهن آگاهی افراد در سازمان می‌توان استرس شغلی آن‌ها را کاهش داد و متعاقباً به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان و افزایش

* دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

** استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
(نویسنده مسئول)

Narshadi@scu.ac.ir

*** استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

بهزیستی روانشناختی آن‌ها دست یافت.

کلید واژگان: ذهن‌آگاهی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، بهزیستی روانشناختی

مقدمه

با ارزش‌ترین منبعی که یک سازمان برای دستیابی به اهداف خود و پیشرفت در اختیار دارد، نیروی انسانی است؛ بنابراین می‌توان چنین مطرح کرد که سلامت روان کارکنان یک سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر سلامت افراد سازمان فرسودگی شغلی^۱ است. فرسودگی شغلی یک سندرم ناشی از اضافه‌بار و استرس در حین کار است (Peters & Rajasingam, 2019). فرسودگی شغلی نتیجه عوامل فشارزا و عدم توانایی فرد در سازگاری با آن‌ها است که در نهایت منجر به خستگی جسمی و عاطفی، تصور منفی از شغل، خود و عدم ارتباط با مراجعین و همکاران می‌شود (Honarvar et al., 2023). فرسودگی شغلی با توجه به سه بعد مشخص می‌شود، یعنی خستگی عاطفی^۲ (EE)، مسخ شخصیت^۳ (DP) و کارآمدی شخصی کاهش‌یافته^۴ (PA) (Artz et al., 2022). در فرایند خستگی عاطفی، فرد انرژی عاطفی و انگیزه خود را از دست می‌دهد، احساس ناتوانی می‌کند و کار برایش خسته‌کننده می‌شود. در بعد مسخ شخصیت، فرد فرسوده سایرین را مانند یک شیء می‌بیند، آن‌ها را با یک بیماری، سمت آن‌ها یا شماره‌ی اتاقتشان می‌شناسد، دیدگاه منفی و سرزنش‌آمیزی نسبت به دیگران می‌یابد و مشکلات و درد دیگران را احساس نمی‌کند. در بعد کارآمدی شخصی کاهش‌یافته مقصود ادراک فرد از موفقیت است و نه آنچه در واقعیت رخ می‌دهد؛ فرد فرسوده احساس می‌کند که عملکردش منجر به موفقیت نمی‌شود، این احساس شکست، مؤثر بودن و انگیزه فرد را کاهش می‌دهد (Wang et al., 2020).

دلایل فرسودگی در مشاغل شامل عوامل فردی، بین فردی و سازمانی می‌باشد. عوامل سازمانی شامل کمبود بازخورد برای عملکرد، ناامنی شغل، بالا بودن آهنگ کار، عدم خودمختاری، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ابهام نقش و نظارت و مدیریت

1- job burnout

2- emotional exhaustion

3- depersonalization

4- reduced personal accomplishment

نادرست می‌باشد (Shouli Bandar Rigizadeh et al., 2011). پژوهش‌های اخیر بر این نکته تأکید دارند که رشد فزاینده ناامنی شغلی و افزایش آهنگ کار که در مشاغل و محیط‌های کار امروزی مشاهده می‌شود، فرسودگی را به خطری جدی در کمین بهزیستی و سلامت کارکنان در تقریباً تمامی حرفه‌ها تبدیل کرده است (Adekola, 2010). عوامل بین فردی شامل صرف وقت زیاد با مشتریان و حفظ تعداد آن‌ها باشد (Brenner & Bentall, 1984). عوامل فردی، شامل عواملی مانند عزت نفس پایین، ناتوانی در مواجهه با محدودیت‌ها، جرأت‌ورزی اندک، نیاز به تأیید، مرکز کنترل بیرونی، در نظر گرفتن اهداف غیر واقع‌بینانه و ... است (Kim et al., 2007). مجموعه عواملی که احتمالاً فرسودگی عاطفی را افزایش می‌دهند به شرح زیر هستند: اعتماد به نفس پایین، جوانی، ناشکیبایی، تکانشی بودن، داشتن آرزوها و اهداف غیر قابل حصول و دور از دسترس، وابستگی به تأیید و محبت سایرین، سبک مقابله‌ای اجتنابی، انعطاف‌ناپذیری و سرسختی پایین. افرادی که با فشار روانی به صورت فعال به مقابله می‌پردازند و فشارهای روانی را به شیوه‌ای منفعل تحمل نمی‌کنند، کمتر دچار فرسودگی می‌شوند (Maslach & Jackson, 1986).

از دیگر عوامل مهم مؤثر در کیفیت زندگی شغلی افراد و عملکرد و سودآوری آنها، بهزیستی روانشناختی است. بهزیستی روانشناختی نشان می‌دهد افراد به چه اندازه کارکردشان را در زندگی مطلوب ارزیابی می‌کنند (Kaabomeir et al., 2021). بعضی از جنبه‌های کنش‌وری بهینه مانند دستیابی به اهداف فردی، متضمن تلاش بسیار و قانون‌مندی است و این مهم به صورت کوتاه‌مدت در تعارض با شادکامی باشد. پس بهزیستی را نباید معادل با تجربه لذت بیشتر و در مقابل درد دانست، در عوض بهزیستی در بردارنده‌ی تلاش برای تحقق پتانسیل‌های فردی و کمال است (Ryff, 1989). یک مدل تشکیل‌شده از ۶ سازه برای معرفی مؤلفه‌ها و ابعاد بهزیستی روانشناختی وجود دارد که این مؤلفه‌ها عبارت هستند از: خودمختاری^۱ (متشکل از چند متغیر از جمله منبع کنترل درونی، رفتارهای منظم درونی، فردیت و استقلال)، مهارت محیطی^۲ (توانایی ایجاد و انتخاب یک محیط مناسب برای شرایط فیزیکی خود)، ارتباط مثبت با دیگران^۳ (ارتباطی درونی، صمیمی، صحیح و مجهز به احساسی

1- autonomy

2- environmental mastery

3- positive relation with others

نیرومند در روابط بین فردی)، هدفمندی در زندگی^۱ (درک روشن، مشخص و هدف‌دار از زندگی و داشتن احساس هدفمندی)، رشد شخصی^۲ (بازتابی از پیگیری مداوم استعدادها، فرصت‌ها و توانایی‌های شخصی جهت بالفعل کردن پتانسیل‌ها) و خودپذیری^۳ (نگرش مطلوب نسبت به خویش و پذیرش و خودآگاهی در مورد جنبه‌های مختلف خود، خواه خوشایند یا ناخوشایند) (Ryff, 1989). پژوهش‌های گوناگونی مدل بهزیستی روانشناختی را مورد بررسی قرار داده‌اند و نتیجه این بوده است که بهزیستی روانشناختی با سلامت روان، امید به زندگی، احساس شایستگی، سرزندگی، اضطراب و افسردگی کمتر و رضایت بیشتر از زندگی همراه است (Trudel-Fitzgerald et al., 2020). پژوهش‌ها علاوه بر این به بررسی اثرات بهزیستی بر سلامت جسم نیز پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از این است که بهزیستی روانشناختی بیشتر باعث کاهش خطر حملات قلبی و عروقی، بهبود کیفیت خواب، کاهش پاسخ‌های التهابی و کاهش کورتیزول خون می‌شود (Khalsa & Newberg, 2021).

شاید بتوان استرس شغلی را مهمترین عاملی دانست که بر سلامت افراد، کیفیت زندگی شغلی آنها و بازده ایشان و همچنین دو متغیر معرفی شده یعنی فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی اثر می‌گذارد. استرس شغلی را می‌توان حاصل تجمع عوامل استرس‌زا مرتبط با شغل و محیط کاری دانست که غالب افراد بر استرس‌زا بودن آنها اتفاق نظر دارند. البته که عوامل شخصی مانند شخصیت فرد، توانایی‌ها و مهارت‌های او در انجام کار خود و حل تعارض‌ها و عوامل محیطی مانند حمایت سرپرست و همکاران در میزان استرس تجربه‌شده تأثیر دارند، اما به‌طور کل نتیجه ارتباط فرد با محیط است، یعنی استرس شغلی زمانی پدید می‌آید که خواسته‌های محیط کار بیشتر از آنچه باشد که افراد از پس آن برمی‌آیند (Weinstein et al., 2009). الگوهای بسیاری به بررسی استرس شغلی در سازمان‌ها را بررسی می‌کنند که برای معرفی این الگوها می‌توان به الگوی عدم تعادل تلاش-پاداش^۴ (Siegrist, 1996)، کنترل-تقاضا^۵ (Karasek, 1979) و الگوی فرایندی^۶ (McGrath, 1970) اشاره کرد. تمامی این الگوها

-
- 1- purpose in life
 - 2- personal growth
 - 3- Self- acceptance
 - 4- effort- reward imbalance
 - 5- demand-control model
 - 6- process model

به صورت جداگانه به بررسی ویژگی‌های فردی و محیطی مرتبط با استرس می‌پردازند که برای تلخیص کلام به شرح آنها پرداخته نخواهد شد.

با افزایش تأکید روی سلامت روان کارکنان و ارتقای زندگی شغلی ایشان برای پیشرفت و موفقیت سازمان، معقول می‌رسد که به فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی کارکنان، عوامل تأثیرگذار بر این دو و روش‌های کاهش فرسودگی و افزایش بهزیستی توجه ویژه‌ای گردد. در سال‌های اخیر توانایی ذهن‌آگاهی به عنوان یک مهارت در کنترل استرس و چالش‌های زندگی در غرب به رسمیت شناخته شده است. ذهن‌آگاهی کیفیتی از آگاهی است که به عنوان توجه با روشی خاص به هدف، در زمان حال و بدون هیچ‌گونه قضاوت تعریف می‌شود (Kabat-Zinn, 1994). در ذهن‌آگاهی شخص یاد می‌گیرد که در هر لحظه، از حالات ذهنی خود آگاهی داشته باشد و توجه خود را به روش‌های گوناگون ذهنی متمرکز نماید. بنابراین ذهن‌آگاهی عبارت است از مشاهده و ادراک بدون قضاوت جریان سیال محرک‌های بیرونی و درونی در زمان حال (Gehart, 2012). ذهن‌آگاهی چند مؤلفه اصلی دارد: (۱) توجه هدفمند، (۲) مشاهده محرک‌ها بیرونی و درونی، (۳) نگرش بدون قضاوت و (۴) حضور داشتن در زمان حال. از دیدگاه کبات‌زین اصلی‌ترین مؤلفه‌ی ذهن‌آگاهی قضاوت نکردن است. برای دست یافتن به ذهن‌آگاه لازم است که از قضاوت مداوم در مورد تجارب بیرونی و درونی، که همه‌ی افراد کم‌وبیش بدان مشغول هستند، آگاه شد و یک قدم از آن دور شد و فاصله گرفت (Gehart, 2012). ارکان اصلی ذهن‌آگاهی را هفت عامل تشکیل می‌دهند. (Kabat-Zinn 1990) برنامه‌ای برای کاهش استرس با استفاده از ذهن‌آگاهی به وجود آورده است و در آن هفت عامل را معرفی می‌کند که ارکان اصلی ذهن‌آگاهی هستند. این عوامل با پشتیبانی از یکدیگر، ارتباط درونی دارند و از هم مستقل نیستند. این هفت عامل شامل (۱) قضاوت کردن: ارتباط برقرار کردن با تجارب بدون هیچ‌گونه داوری یا پیش‌زمینه ذهنی، (۲) صبر (شکیبایی): تحمل سختی‌ها و مشکلات به همراه خودکنترلی و حس آرامش، (۳) آغازگری ذهنی: در مواجهه با محرک‌های زمان حال قرار گرفتن به گونه‌ای که گویی برای اولین بار این مواجهه صورت می‌پذیرد، (۴) اعتماد: اعتماد فرد به خود و احساسات خود، (۵) عدم تقلا: تمرکز در مشاهده‌ی دقیق امور و پذیرفتن آن‌ها در عوض سعی در جهت واکنش نشان دادن به آن‌ها، (۶) پذیرش:

ادراک محرک‌ها دقیقاً همان‌گونه که در حال رخ دادن هستند و (۷) رهاسازی: تجربه کردن وقایع همان‌گونه که هستند و عدم سعی و تلاش در جهت دسته‌بندی آن‌ها به خوب و بد و مطلوب و نامطلوب، می‌شوند.

تعلیم ذهن‌آگاهی اکنون در بسیاری از موقعیت‌هایی که قبلاً بی‌سابقه بوده است، مورد استفاده و پذیرش قرار گرفته است؛ این موقعیت‌ها عبارت‌اند از محیط‌های مراقبت بهداشتی و اجتماعی، نهادهای آموزشی، زندان‌ها، سازمان‌ها و بسیاری از موقعیت‌های دیگر (Kabat-zinn, 1992). ذهن‌آگاهی نشان داده است که با سلامت روان، بهزیستی روانشناختی (به‌عنوان مثال افسردگی و اضطراب)، سلامت جسمانی (مثل درد مزمن) و کیفیت روابط صمیمی رابطه مثبتی دارد (Baer, 2003). ذهن‌آگاهی همچنین می‌تواند استرس و فرسودگی شغلی را در محیط کار بکاهد (Mackenzie et al., 2006) و ممکن است تأثیرات بیشتری مانند: افزایش آگاهی بیرونی در محل کار، روابط مثبت‌تر در محیط کار و افزایش سازگاری داشته باشد (Hunter & McCormick, 2008).

بنابراین، با توجه به اهمیت فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی در سازمان‌ها و توانایی ذهن‌آگاهی در اثرگذاری بر این دو، یک مدل نظری برای رابطه‌ی میان ذهن‌آگاهی با فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی با میانجی‌گری استرس شغلی طراحی گردید.

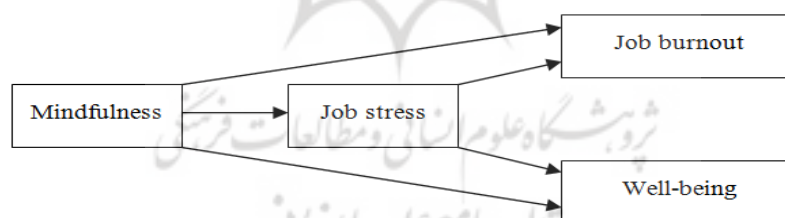


Figure 1. Proposed model

روش

طرح این پژوهش همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. در این پژوهش فرسودگی شغلی و بهزیستی شغلی متغیرهای ملاک و متغیر ذهن‌آگاهی متغیر پیش‌بین و در این میان استرس شغلی متغیر میانجی خواهد بود.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان مشغول به کار در شرکت بهره‌برداری معدن مس درآلو استان کرمان در سال ۱۴۰۰ بود. از میان تمامی کارکنان این سازمان (حدوداً ۱۵۰۰ نفر) تعداد ۳۰۰ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس پرسشنامه‌ها جهت تکمیل به کارکنان عرضه گردید و سرانجام ۲۳۴ پرسشنامه عودت داده شد که ۲۴ پرسشنامه به علت ناقص بودن کنار گذاشته شد و تحلیل روی ۲۱۰ پرسشنامه باقی‌مانده انجام گردید (نرخ بازگشت ۷۰ درصد). در روش الگویابی معادلات ساختاری برای نمونه باید به ازای هر متغیر ۱۵ الی ۲۰ نفر در نظر گرفته شود (Arshadi, 2009)؛ در نتیجه تعداد نمونه‌ی پژوهش حاضر مناسب است. ۸۵/۷ درصد از نمونه مرد (۱۸۰ نفر) بودند و ۱۴/۳ درصد از آن را زنان (۳۰ نفر) تشکیل می‌دهند. در این نمونه ۲ نفر دارای مدارک زیر دیپلم (۱ درصد)، ۴۰ نفر دارای مدرک دیپلم (۱۹ درصد)، ۱۴۸ نفر دارای مدارک کاردانی و کارشناسی (۷۰/۵ درصد) و ۲۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۹/۵ درصد) بودند. میانگین سن و سابقه‌ی خدمت افراد این نمونه به ترتیب ۳۹/۱۷ و ۱۴/۸۵ و انحراف استاندارد این دو به ترتیب ۸/۵۰ و ۸/۵۴ بود.

ابزار پژوهش

پرسشنامه‌ی ذهن‌آگاهی فرایبورگ- فرم کوتاه^۱: Buchheld et al. (2001) فرم اولیه‌ی پرسشنامه‌ی ذهن‌آگاهی فرایبورگ که شامل ۳۰ سؤال بود را طراحی کردند. بعدها فرم کوتاه با ۱۴ گویه که برای استفاده در جمعیت عمومی مناسب‌تر است توسط Walach et al. (2006) طراحی شد. فرم کوتاه این پرسشنامه برای اجرا در گروه‌هایی که آشنایی زیادی با زمینه‌ی بودایی ذهن‌آگاهی ندارند، مناسب‌تر است و می‌توان از فرم کوتاه در فرهنگ‌های مختلف استفاده نمود و فرم کوتاه آن می‌تواند به‌خوبی همه‌ی جنبه‌های مربوط به حوزه‌ی ذهن‌آگاهی را پوشش دهد (Ghasemi Jobneh et al., 2016). پاسخ‌دهی به این پرسشنامه توسط یک مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (به‌ندرت) تا ۴ (تقریباً همیشه) انجام می‌گیرد. کمترین نمره در این پرسشنامه ۱۴ و بیشترین آن ۵۶ است. Walach et al. (2006) ضریب

1- Freiburg mindfulness inventory-short form (FMI-SF)

آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۷ و (Ghasemi Jobneh et al. (2016) روایی این مقیاس را مورد بررسی قرار دادند و در این پژوهش ضریب همبستگی این پرسشنامه با مقیاس‌های خودکنترلی و تنظیم هیجان به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۶۸ گزارش شد. همچنین Ghasemi Jobneh et al. (2016) ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۹۲، تتای ترتیبی را ۰/۹۳ و ضریب پایایی بازآزمایی به فاصله‌ی چهار هفته را ۰/۸۳ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه‌ی ذهن‌آگاهی فرایبورگ به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۲ به دست آمد.

پرسشنامه‌ی استرس شغلی^۱ HSE: پرسشنامه‌ی HSE توسط Cousins et al. (2004) ارائه شده است. هفت حیطه‌ی مورد سنجش در این پرسشنامه عبارت‌اند از: نیاز (تقاضا)، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریت، روابط، نقش و تغییر. این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده‌اند که به ترتیب برای هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره نمره‌های ۱ تا ۵ دریافت می‌کنند. نمره‌های بالاتر گویای استرس بیشتر در آزمودنی است. در پژوهش Azad Marzabadi and Gholami Shaharaki (2011) همبستگی این پرسشنامه با پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) برابر با ۰/۴۸- گزارش شد. همچنین، Azad Marzabadi and Gholami Shaharaki (2011) پایایی پرسشنامه را به روش‌های آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ گزارش دادند. ضریب همبستگی پرسشنامه HSE توسط Cousins et al. (2004) برابر ۰/۴۸ به دست آمد و همچنین نتایج ایشان نشان‌دهنده‌ی همبستگی قوی بین عامل‌های استخراج‌شده از تحلیل عاملی و گویه‌های پرسشنامه‌ی HSE، ۰/۹۸، ۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۶۳، ۰/۸۷، ۰/۸۵ و ۰/۲۲ به ترتیب برای حیطه‌های نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا، تغییرات بود. در پژوهش حاضر، پایایی به روش ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف برای کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی^۲: این آزمون توسط Maslach and Jackson (1993) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی

1- Health and Safety Executive for work related stress (HSE)

2- Maslach Burnout Inventory (MBI)

و فقدان موفقیت فردی در چارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است. این پرسشنامه که شامل ۲۲ گویه است با یک مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (هرگز = ۰، سالی چندبار = ۱، ماهیانه = ۲، ماهی چندبار = ۳، هر هفته = ۴، هفته‌ای چندبار = ۵ و هر روز = ۶) نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره ممکن در این پرسشنامه صفر است که نشان‌دهنده‌ی عدم فرسودگی و حداکثر نمره ۱۳۲ است که نشان‌دهنده‌ی فرسودگی شغلی بالا است. (Maslach and Jackson (1993) ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش کردند. (Akbari et al. (2011 در پژوهش خود ضرایب روایی گویه‌های این پرسشنامه را از ۰/۵۵ تا ۰/۷۹ گزارش دادند. (Jamali et al. (2010 پایایی پرسشنامه را برابر ۰/۹۱ اعلام کردند و پایایی ابعاد سه‌گانه‌ی آن یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی را به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۴، ۰/۸۹ گزارش دادند. (Sarikhani (2018 پایایی درونی خرده‌مقیاس‌ها را به همان ترتیب قبل برابر ۰/۸۰، ۰/۷۵ و ۰/۷۲ گزارش کرد. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۵ به دست آمد.

مقیاس بهزیستی روانشناختی - فرم کوتاه^۱: پرسشنامه‌ی فرم کوتاه (Ryff (1995، دارای ۱۸ ماده و ۶ خرده‌مقیاس (پذیرش خود، خودمختاری، روابط مثبت با دیگران، رشد فردی، زندگی هدفمند و تسلط بر محیط) است. برای نمره‌گذاری از یک مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است (کاملاً مخالف = ۱، تا حدی مخالف = ۲، کمی مخالف = ۳، کمی موافق = ۴، تا حدی موافق = ۵ و کاملاً موافق = ۶). (Ryff (1995 پایایی پرسشنامه را برابر ۰/۸۵ اعلام کرد. (Torabi et al. (2022 در پژوهش خود همبستگی این مقیاس را با پرسشنامه‌های ویژگی‌های روانشناختی مثبت و پرسشنامه شادکامی آکسفورد به ترتیب ۰/۶۱ و ۰/۶۹ گزارش کردند. توسط (Khanjani et al. (2015 همسانی درونی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ در ۶ خرده‌مقیاس پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه‌ی مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، رشد شخصی و استقلال به ترتیب ۰/۵۱، ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۵۲، ۰/۷۳ و ۰/۷۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۱ به دست آمد. در پژوهش حاضر، پایایی به‌وسیله‌ی آلفای کرونباخ و تنصیف بررسی شد که به ترتیب برابر با ۰/۷۶ و ۰/۸۱ بودند.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی میان متغیرهای پژوهش ذکر شده است.

Table 1.

Mean, standard deviation and correlation coefficients of research variables

	Variables	Mean	SD	1	2	3	4
1	Mindfulness	38	5.38	-			
2	Job stress	88.23	16.27	-0.44**	-		
3	Job burnout	38.04	22.08	-0.34**	0.78**	-	
4	Well-being	78.35	12.10	0.38**	-0.64**	-0.66**	-

**p < 0.001

در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش ذکر شده است و تمامی این ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار هستند.

برای ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از برنامه Amos نسخه‌ی ۲۴ استفاده شد. پیش از پرداختن به آزمون الگو، جهت کسب اطمینان از این موضوع که داده‌های به‌دست‌آمده مناسب استفاده در الگویابی معادلات ساختاری هستند، چهار پیش‌فرض این روش آماری یعنی داده‌های مفقود، داده‌های پرت، طبیعی بودن نمودار توزیع و هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج گواه مناسب بودن داده‌ها برای شروع تحلیل بود. برازش مدل پیشنهادی با استفاده از شاخص‌های نسبت مجذور خی بر درجه‌ی آزادی (χ^2/df)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش غیر نرم یا شاخص تاکر - لوئیس (TLI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص استانداردشده‌ی برازش (NFI) استفاده شد. هرچه مقدار مجذور خی بزرگ‌تر از صفر باشد، برازندگی مدل کاهش می‌یابد. مقدار شاخص RMSEA طبق توافق در مقادیر کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و در مدل‌های بسیار خوب زیر ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود. سایر شاخص‌های برازش باید مقادیری بزرگ‌تر از ۰/۹۰ داشته باشند (Arshadi, 2009). در مدل پیشنهادی ابتدا معنی‌داری مسیرها بررسی شد که دو مسیر یعنی مسیر مستقیم ذهن‌آگاهی به فرسودگی شغلی و مسیر ذهن‌آگاهی به بهزیستی روانشناختی معنی نبودند و در نتیجه از مدل حذف شدند.

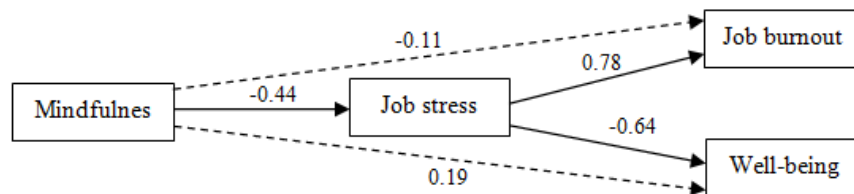


Figure 2. Proposed model (two insignificant paths are specified by dotted lines)

در جدول ۲ مقادیر شاخص‌های برازش را پس از حذف این دو مسیر نشان می‌دهد که از آن به عنوان مدل نهایی یاد خواهد شد.

Table 2.

Fitness indices of final model

Fitness indices	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
Final model	2.31	0.98	0.94	0.99	0.97	0.99	0.98	0.08

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، شاخص‌های χ^2/df ، GFI، AGFI و RMSEA به ترتیب برابر با ۲/۳۱، ۰/۹۸، ۰/۹۴ و ۰/۰۸ است که این شاخص‌ها نشان‌دهنده‌ی برازش کلی مدل نهایی پژوهش می‌باشد.

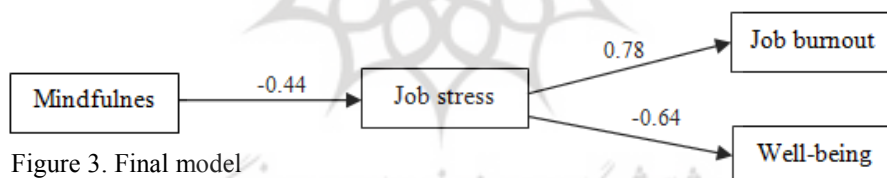


Figure 3. Final model

یک فرض زیربنایی الگوی پژوهش حاضر وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی‌داری این روابط واسطه‌ای از روش بوت استرپ استفاده شد. جدول ۳ نتایج حاصل از بوت استرپ انجام شده با استفاده از نرم‌افزار AMOS را نشان می‌دهد.

Table 3.

Results of bootstrap for indirect paths

Path	β	Bias	Standard Error	Lower band	Upper band
Mindfulness→Stress→Burnout	-0.34	0.001	0.25	-1.87	-1.04
Mindfulness→Stress→Well-bing	0.26	0.003	0.12	0.42	0.80

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، چون صفر در حد بالا و پایین هیچ یک از دو رابطه‌ی غیر مستقیم میان ذهن‌آگاهی با فرسودگی شغلی و ذهن‌آگاهی با بهزیستی روانشناختی قرار ندارد، استرس شغلی در هر دو رابطه نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی میان ذهن‌آگاهی با فرسودگی شغلی و بهزیستی روانشناختی با میانجی‌گری استرس شغلی بود. نتایج نشان دادند که پس از اصلاحات لازم، الگو برازش مناسبی با داده‌ها دارد. نتایج نشان داد که میان ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی رابطه‌ی مستقیمی وجود ندارد. این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از پژوهش Suyi et al. (2017) همسو است. یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان دادند که استرس شغلی میانجی‌گر رابطه‌ی میان ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی است. در بحث رابطه‌ی غیر مستقیم ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی، Pflügner et al. (2020) نشان دادند که ذهن‌آگاهی از طریق استرس شغلی است که بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد. همچنین، Suyi et al. (2017) یافته‌های پژوهش قبل و یافته‌های حاصل از این پژوهش، مبنی بر میانجی‌گر بودن استرس شغلی در رابطه میان ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهد. دلایل فرسودگی در مشاغل شامل عوامل فردی، بین فردی و سازمانی می‌باشد. عوامل سازمانی شامل کمبود بازخورد برای عملکرد، ناامنی شغل، بالا بودن آهنگ کار، عدم خودمختاری، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ابهام نقش و نظارت و مدیریت نادرست می‌باشد (Pflügner et al., 2020). Maslach and Jackson (1993)، فرسودگی شغلی را نتیجه‌ی عوامل استرس‌زا و عدم توانایی فرد در سازگاری با آنها می‌دانند که در نهایت منجر به خستگی جسمی و عاطفی، تصور منفی از شغل و خود و عدم ارتباط با مراجعین و همکاران می‌شود. فرسودگی را می‌توان تجربه‌ای روانشناختی حاصل از استرس مزمن تعریف کرد (Milfont et al., 2008). Shirom (2003) فرسودگی شغلی را یک پاسخ عاطفی به استرسی دائمی معرفی می‌کند که منجر به کم شدن تدریجی انرژی درونی، خستگی جسمی، روانی و بی‌زاری از شغل می‌شود. همچنین پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که ذهن‌آگاهی باعث افزایش استراتژی‌های کارآمد کنار آمدن

با شرایط استرس‌زا می‌شود. ذهن‌آگاهی فرد را به سمت روش‌های کارآمد کنار آمدن هدایت می‌کند و از روش‌های نادیده گرفتن مشکلات جلوگیری می‌کند که منتج به روش صحیح مقابله با استرس و کاهش آن می‌شود. افراد ذهن‌آگاه بیشتر احتمال دارد که در فعالیت‌هایی با شرایطی استرس‌زا همراه هستند، درگیر شوند و سعی در حل این‌گونه مسائل کنند و کمتر احتمال دارد که از این‌گونه شرایط فرار کنند یا اجازه دهند این شرایط بر آنها تأثیر سوء بگذارد (Weinstein et al., 2009). چنانچه در مطالب فوق مطرح شد، فرسودگی شغلی حاصل از نابسامانی اوضاع و شرایط کارکنان در محیط کارشان است. این شرایط موجب افزایش غیر قابل قبول استرس در افراد و در نتیجه فرسودگی می‌شود. گرچه یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهند که میان ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی همبستگی معنی‌داری وجود دارد ($r = -0.34$) اما مسیر میان این دو متغیر در الگوی پیشنهادی معنی‌دار نبود و ذهن‌آگاهی از طریق استرس شغلی است که بر فرسودگی شغلی اثر می‌گذارد.

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که میان ذهن‌آگاهی و بهزیستی روانشناختی رابطه‌ی مستقیمی وجود ندارد و ذهن‌آگاهی از طریق استرس شغلی است که بر بهزیستی روانشناختی اثر می‌گذارد که این موضوع نشان‌دهنده‌ی این موضوع است که استرس شغلی به‌خوبی به‌عنوان میانجی‌گر این رابطه انتخاب شده است. (Baer (2003 و Grossman et al. (2004 مطرح کردند که ذهن‌آگاهی در کاهش استرس اثر دارد و این کاهش استرس منجر به سلامت جسمی و روانی می‌شود. همچنین Carmody et al. (2008 نشان دادند که افزایش ذهن‌آگاهی از طریق کاهش استرس منجر به افزایش بهزیستی و سلامت روانشناختی می‌شود. یافته‌های Talebi (2017 و Sedaghat et al. (2011 هم حاکی از افزایش بهزیستی روانشناختی با افزایش ذهن‌آگاهی از طریق استرس شغلی بودند. استرس شغلی چندین پیامد منفی از جمله مشکلات جسمانی، روانی و رفتاری دارد. از جمله پیامدهای روانی می‌توان به افسردگی، احساس ناکامی، اضطراب، بی‌زاری از شغل و انزوا اشاره کرد. واضح است که این پیامدها با بهزیستی روانشناختی افراد در تضادند. استرس‌زاهای زندگی روزمره مانند حوادث ناگوار، شکست تحصیلی و فقر با بهزیستی و سلامت روان در تضاد هستند. در حقیقت می‌توان گفت که هرچند استرس در سطوح مطلوب منجر به هشیاری، دقت و صحت عملکرد می‌شود، اما

اگر این فشارها از سطح تحمل فرد بیشتر شوند پیامدهای ناخوشایندی به دنبال دارد و موجب کاهش بهزیستی روانشناختی و سلامت روان می‌شود.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در شرکت بهره‌برداری مس در آلو استان کرمان به انجام رسیده است، لذا در تعمیم این نتایج به سایر جوامع و سازمان‌ها باید جانب احتیاط رعایت شود. ابزار این پژوهش پرسشنامه بوده است، به همین دلیل محدودیت‌های این ابزار باید مد نظر قرار گیرد. روش مطالعه‌ی کنونی الگویابی معادلات ساختاری است و پیشنهاد می‌شود برای نتیجه‌گیری‌های علی از مطالعات طولی استفاده گردد.

سهم مشارکت نویسندگان: در پژوهش حاضر نویسنده دوم، به‌عنوان استاد راهنما، نظارت و راهبردی روند کلی پژوهش و تدوین و نهایی‌سازی اصلاحات مقاله را بر عهده داشته‌اند. نویسنده اول در تدوین طرح تحقیق، فرآیند گردآوری، تحلیل و تفسیر یافته‌ها و نگارش متن مقاله را بر عهده داشته و در مجموع نتیجه‌گیری از یافته‌ها و بسط و تفسیر به‌صورت مشترک و با بحث و تبادل نظر کلیه همکاران و با همراهی نویسنده سوم، به‌عنوان استاد مشاور پایان‌نامه، انجام شد.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع مالی: پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

تشکر و قدردانی: پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت‌کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ بدین‌وسیله از کلیه مشارکت‌کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

References

- Adekola, B. (2010). Gender differences in the experience of work burnout among university staff. *African Journal of Business Management*, 4(6), 886-889.
- Akbari, R., Ghafar Samar, R., Kiani, G., & Egtesadi, A. R. (2011). Factor validity and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory (Persian version). *Knowledge & Health in Basic Medical Sciences*, 6(3), 1-8. [Persian]
- Arshadi, N. (2009). *Designing and testing a model of the important antecedents and consequences of job motivation in the employees of the National Company of Southern Oil-bearing Regions - Ahvaz*. The thesis of industrial and organizational psychology. Shahid Chamran University of Ahvaz. [Persian]
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household*, 20(2), 447-470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>

- Azad Marzabadi, A., & Gholami Shaharaki, M. (2011). Examining the reliability and validity of the HSE occupational stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(4), 297-291. [Persian]
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical Review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 125-14. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg015>
- Brenner, S. O., & Bentall, R. (1984). The teacher stress process: a cross cultural analysis. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 183-196. <https://doi.org/10.2307/3000130>
- Buchheld, N., Grossman, P., & Wallach, H. (2001). Measuring mindfulness in insight meditation (Vipassana) and meditation-based psychotherapy: The development of the Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Journal of Mixed Methods Research*, 62(2), 524-501.
- Capel, S. A. (1987). The incidence of and influences on stress and burnout in secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 57(3), 279-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1987.tb00857.x>
- Carmody, J., Reed, G., Kristeller, J., & Merriam, P. (2008). Mindfulness, spirituality, and health-related symptoms. *Journal of Psychosomatic Research*, 64(4), 393-403. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2007.06.015>
- Cousins, R., MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136. <https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Gehart, D. (2012). *Mindfulness and Acceptance in Couple and Family Therapy*. New York: Springer publication.
- Ghasemi Jobneh, R., Arabzadeh, M., Jalili Niko, S., Mohammad Alipour, Z., & Mohsenzadeh, F. (2016). Checking the validity and reliability of the Persian version of the short form of the Freiburg Mindfulness Questionnaire. *Journal of Medical Sciences University of Rafsanjan*, (2) 14, 137-150. [Persian]
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 35-43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Honarvar, Z., Doustkam, M., & Toozandehjani, H. (2023). Comparison of the Effectiveness of Behavioral Activation Therapy and Metacognitive Therapy on Job Burnout of Mashhad Legal Medicine Employees. *Psychological Achievements*, 30(2), 315-330. doi: 10.22055/psy.2023.40956.2862 [Persian]
- Hunter, J., & McCormick, D. W. (2008). *Mindfulness in the workplace: An exploratory study*. In S.E. Newell (Facilitator), Weickian Ideas.

Symposium conducted at the annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA.

- Jamali, A., Taghipour, Z., & Salehi, M. (2010). The relationship between occupational and organizational factors with the organizational citizenship behavior of faculty members of Islamic Azad University's regional units in order to provide a suitable model. *Educational Leadership and Management Quarterly*, (2)3, 87-106. [Persian]
- Kaabomeir, N., Hasanlipour, P., & Mosavi, S. (2021). Energy, flourishing, and subjective well-being: A moderated mediating model. *Journal of Psychological Achievements*, 28(2), 21-44. <https://doi.org/10.22055/psy.2021.35766.2630> [Persian]
- Kabat-zinn, J. (1992). Effectiveness of a meditation-based stress reduction programe in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry*. 149, 936-943.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York: Delacorte.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 307. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Khalsa, D. S., & Newberg, A. B. (2021). Spiritual fitness: a new dimension in Alzheimer's disease prevention. *Journal of Alzheimer's Disease*, 80(2), 505-519. <https://doi.org/10.3233/JAD-201433>
- Khanjani, M., Shahidi, Sh., Fathabadi, J., Mazaheri, M., & Shokri, A. (2015). *Factorial structure and psychometric properties of the short form (18 questions) of the Ryff's psychological well-being scale in male and female students*. Intra-university research project. Shahid Beheshti University, Tehran. [Persian]
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Umbreit, W. T. (2007). Hotel job burnout: The role of personality characteristics. *International journal of hospitality management*, 26(2), 421-434. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.03.006>
- Mackenzie, C. S., Poulin, P. A., & Seidman-Carlson, R. (2006). A brief mindfulness-based stress reduction intervention for nurses and nurse aides. *Applied Nursing Research*, 19, 105-109. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2005.08.002>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1993). *The Maslach burnout inventory*. Palo alto, CA: constulting psychologists.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982) Burnout in health professions: A social psychological analysis. In: Sanders, G.S. and Suls, J., Eds., *Social Psychology of Health and Illness*, 227-251.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mcgrath, J. E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. In J. E. Mcgrath (Ed), *Social and Psychological Factors in Stress* (10-21). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Milfont, T., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., & Merry, S. (2008). Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers, Social Indicators Research: *An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 89(1), 169-177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Peters, D., & Rajasingam, D. (2019). Burnout in healthcare: medical educators' role. *BMJ Clinical Research*, 366, 15570. <https://doi.org/10.1136/bmj.15570>
- Pflügner, K., Maier, F., & Weitzel, T. (2020). The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: A quantitative study of white-collar workers. *Journal Pre-proof*, 115, 65-76. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106566>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, (57), 1069 -1081.
- Ryff, C. D. (1995). The structure of Psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sarikhani, F. (2018). *Predicting job burnout based on resilience and job attachment among employees*. Master's thesis. Arsanjan Islamic Azad University. [Persian]
- Sedaghat, M., Mohammadi, R., Alizadeh, K., & Imani, A. (2011). The Effect of Mindfulness-Based Stress Reduction on mindfulness, stress level, psychological and emotional well-being in Iranian sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 929-934. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.180>
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 245-264.
- Shouli Bandar Rigizadeh, S., Bashlideh, K., Hashemi Sheikh Shabani, S. E., & Arshadi, N. (2011). Examining the relationship between neuroticism, work-family conflict, role overload, procedural justice, distributive justice, and job control with job burnout among Ahvaz Gas Company employees. *Psychological Achievements*, 18(1), 47-72. https://psychac.scu.ac.ir/article_11690.html [Persian]
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

- Suyi, Y., Meredith, P., & Khan, A. (2017). Effectiveness of Mindfulness Intervention in Reducing Stress and Burnout for Mental Health Professionals in Singapore. *The Journal of Science and Healing*, 13(5), 319-326. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2017.06.001>
- Talebi, M. (2015). *Investigating the effectiveness of the mindfulness based stress reduction program on the amount of stress, depression and psychological well-being in military personnel*. Master's thesis. Payam Noor University of Tehran Province. [Persian]
- Torabi, B., Amirfakhrae, A., Rezaei Gazaki, P., Mohammadi Soleimani, M. R. (2022). Investigation of Factor Structure and Validation of Ryff's Psychological Well-Being Scale in Working Children in the Corona Crisis: A Descriptive Study. *JRUMS*, 21(2), 149-164
- Trudel-Fitzgerald, C., Kubzansky, L. D., & VanderWeele, T. J. (2020). A review of psychological well-being and mortality risk: are all dimensions of psychological well-being equal? *Measuring Well-Being*, 136-188.
- Walach, H., Buchheld, N., Butenmuller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness - The Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Personal Individual Differences*, 40, 1543-1555. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.025>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., ... & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 576768. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.008>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

