

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

The Relationship between Mindfulness and Emotional Exhaustion with Regard to the Mediating Role of Psychological Hardiness

Fatemeh Seraji¹, Ali Mehdad^{2*}

1 MS.c. Student of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2 Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Correspondence

Ali Mehdad

Email: alimahdad.am@gmail.com

How to cite

Seraji, F. Mehdad, A. (2023). The Relationship between Mindfulness and Emotional Exhaustion with Regard to the Mediating Role of Psychological Hardiness. *Occupational Psychology*, 2 (3), 23-36.

ABSTRACT

The present study conducted with the aim of determining the mediating role of psychological hardiness in the relationship between mindfulness and emotional exhaustion. This research is descriptive in terms of type and a correlational in terms of method, and its statistical population comprised of all the employees of the education departments in six regions of Isfahan city, numbering 735 people, among them, 200 people selected as a sample through available sampling. The research tools included mindfulness questionnaire (Baer et al., 2006), emotional exhaustion questionnaire (Meslash and Jackson, 1981) and psychological hardiness questionnaire (Kobasa et al., 1982). The data obtained from the research analyzed using the Pearson correlation method and path analysis. The results showed that mindfulness has a significant positive relationship with psychological hardiness ($p < 0.01$), while both psychological hardiness and mindfulness have a significant negative relationship with emotional exhaustion ($p < 0.01$). Also, the presented model exhibits good fit, and psychological hardiness mediates the effect of mindfulness on emotional exhaustion ($p < 0.01$). Therefore, according to the findings of this research, it can be concluded that by improving mindfulness and psychological hardiness, emotional exhaustion can be reduced. Therefore, due to the importance of emotional exhaustion among employees in education departments, attention to these important findings should be considered by managers and policymakers of this organization.

KEYWORDS

Mindfulness, Psychological Hardiness, Emotional Exhaustion.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

رابطه ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی با توجه به نقش میانجی سرسختی روان‌شناختی

فاطمه سراجی¹، علی مهداد^{2*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی‌گرانه سرسختی روان‌شناختی در رابطه بین ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی انجام گردید. این پژوهش از نظر نوع، توصیفی و از نظر روش همبستگی است و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شش منطقه شهر اصفهان به تعداد 735 نفر تشکیل داده‌اند که از میان آنان، تعداد 200 نفر به عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی (بائر و همکاران، 2006)، پرسش‌نامه فرسودگی عاطفی (مسلش و جکسون، 1981) و پرسش‌نامه سرسختی روان‌شناختی (کوباسا و همکاران، 1982) بود. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تحلیل شدند. نتایج نشان داد که ذهن‌آگاهی با سرسختی روان‌شناختی دارای رابطه مثبت معنادار ($p < 0/01$)، سرسختی روان‌شناختی و ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی دارای رابطه منفی معنادار ($p < 0/01$) هستند. همچنین، مدل ارائه شده از برازش مطلوبی برخوردار است و سرسختی روان‌شناختی، میانجی‌کننده تأثیر ذهن‌آگاهی بر فرسودگی عاطفی ($p < 0/01$) است؛ بنابراین، با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که از طریق بهبود ذهن‌آگاهی و سرسختی روان‌شناختی می‌توان فرسودگی عاطفی را کاهش داد؛ بنابراین، به دلیل اهمیت فرسودگی عاطفی در میان کارمندان ادارات آموزش و پرورش، توجه به این یافته‌های مهم باید مد نظر مدیران و سیاست‌گذاران این سازمان قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی

ذهن‌آگاهی، سرسختی روان‌شناختی، فرسودگی عاطفی.

1 دانشجوی کارشناسی ارشد، روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
2 دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

نویسنده مسئول:

علی مهداد

رایانامه: alimahdad.am@gmail.com

استناد به این مقاله:

فاطمه سراجی، علی مهداد (1402). رابطه ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی با توجه به نقش میانجی سرسختی روان‌شناختی. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2(3)، 36-23

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان بیان کرد که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها است. به عبارت دیگر، انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند. بنابراین، نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور جامعه دارای اهمیتی بالاست و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود.

فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه زیادی قرار گرفته است. علاوه بر بروز مشکلات جسمی و مشکلات روانی کارکنان، موجب کاهش کارایی و از دست دادن نیروی انسانی می‌شود. در سال‌های اخیر در کنار علت‌ها و عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی؛ همه‌گیری جهانی خطرناک ویروس کووید-19 بسان کاتالیزگری بر میزان فرسودگی شغلی افزوده است. شاولفی¹ (2018) با استفاده از داده‌های سال 2015 بررسی شرایط کار اروپا دریافت که 10 درصد از نیروی کار اروپایی و 17 درصد از کارگران کشورهای غیر اروپایی دارای فرسودگی شغلی هستند. مطالعه بزرگ دیگری که در همان زمان در ایالات متحده انجام شد، نشان داد که 28 درصد از هزاره‌ها² اغلب یا دائماً در مقایسه با 21 درصد از کل کارگرانی که متعلق به نسل‌های قدیمی بودند، احساس فرسودگی شغلی می‌کردند (پندل³، 2018). این درصدها نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی میلیون‌ها نفر را تحت تاثیر قرار می‌دهد و نشان‌دهنده یک چالش اساسی در زندگی کاری است. سازمان جهانی بهداشت در آخرین تجدید نظر خود در سال 2022 در خصوص طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها، فرسایش شغلی را به عنوان یک پدیده شغلی در نظر گرفت. این سازمان قبلاً فرسودگی را تحت عنوان «خستگی مفرط» تعریف می‌کرد، اما برای اولین بار در دسته‌بندی بیماری‌ها، عنوان مخاطره شغلی را به طور مستقیم مطرح کرد. تا سال 1980 فرسودگی شغلی منحصرراً در آمریکا مطالعه می‌شد. ولی کم‌کم توجه کشورهای دیگر به خصوص کشورهای انگلیسی‌زبان مثل کانادا و انگلیس نیز به این پدیده جلب شدند. سپس مقالات و کتاب‌ها به زبان‌های دیگر ترجمه شد؛ و در نیمه دوم سال 1980 ابزارهای پژوهش به‌ویژه پرسش‌نامه ماسلاک به زبان‌های فرانسوی،

آلمانی، هندی، ایتالیایی، سوئدی، اسپانیایی و عربی ترجمه شد و مطالعات بین فرهنگی آغاز گردید (حسن‌زاده، 1385). ماسلاک⁴ (1998) عنوان کرد که فرسودگی شغلی می‌تواند باعث افت کیفیت ارائه خدمات گردد؛ همچنین، عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت و یا روحیه پایین باشد و با اختلال‌هایی هم چون خستگی بدنی، بی‌خوابی، روی آوردن به الکل و مواد و مشکلات خانوادگی و زناشویی ارتباط داشته باشد. همچنین، ماسلاک در سال 1981 طی پژوهشی در این زمینه بیان کرد که فرسودگی شغلی دارای سه بعد است: فرسودگی عاطفی (تحلیل رفتگی)، شخصیت‌زدایی (مسخ شخصیت) و عدم کفایت شخصی (ناکارآمدی). خستگی هیجانی یا احساسی (فرسودگی عاطفی)، یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی است. افراد در هر زمانی که در مورد فرسودگی خود می‌گویند، منظورشان تجربه خستگی عاطفی است (ماسلاک و جکسون⁵، 1981) و به همین خاطر، افرادی که دچار خستگی عاطفی هستند، حساسیت بیشتری در برابر فشارها و استرس‌ها دارند (احیاکننده و همکاران، 1387). طی فرسودگی عاطفی، نیروهای هیجانی شخص تحلیل می‌رود و تعادل قبلی شخص که دارای سطح انگیزشی بالا بوده است، در اثر فرسودگی به تدریج از بین می‌رود و انجام دادن کار برای وی، خسته‌کننده می‌شود (ساعتچی، 2008؛ ص 34).

بدیهی است که اگر از اتفاقات زندگی‌مان کمتر ناراحت شویم، رنج ما کاهش می‌یابد. اما چگونه می‌توانیم از تجربیات ناخوشایند کمتر ناراحت شویم؟ آیا بدن و ذهن به طور غریزی به تجربیات دردناک واکنش نشان نمی‌دهند؟ ذهن آگاهی مهارتی است که به ما امکان می‌دهد نسبت به آنچه در لحظه اتفاق می‌افتد واکنش کمتری نشان دهیم. این روشی است برای ارتباط با تمام تجربیات (مثبت، منفی و خنثی) به طوری که رنج کلی ما کاهش و احساس رفاه ما افزایش می‌یابد (جرمر⁶، 2004). در واقع، ذهن آگاهی یعنی، بودن در لحظه با هر آنچه که اکنون هست، بدون قضاوت درباره آنچه اتفاق می‌افتد؛ یعنی تجربه واقعیت محض بدون توضیح. نکته‌ای که باید مد نظر داشت این است که، مشاهده کردن موقعیت‌ها و شرایط با حالت ذهن آگاهی منجر به نفی و انکار افکار و احساسات نمی‌شود، بلکه در عوض فرد سعی می‌کند که درگیر مکانیسم‌های دفاعی نشود و پذیرای تجارب باشد (جرمر، 2004). افراد با سطوح بالای ذهن آگاهی نه زمانی را صرف تفکر در تجربیات ناخوشایند گذشته می‌کنند و نه نگران آینده هستند، بلکه یاد می‌گیرند که همه زندگی را در

1 Schaufeli

Millennials2: نسل ایگریگ یا نسل Y به نسلی می‌گویند که پس از نسل ایکس و پیش از نسل Z زاده شده‌اند.

3 Pendell

4 Maslach

5 Jackson

6 Germer

رفته‌اند، با استرس مقابله کنند (نیکلین¹¹ و همکاران، 2019). به طور خاص، این نظریه پیشنهاد می‌کند که ذهن آگاهی یک منبع شناختی شخصی است که افراد می‌توانند بر آن تکیه کنند تا استرس را مهار کنند. به عنوان مثال، هالشگر¹² و همکاران (2012) استدلال کردند که ذهن آگاهی می‌تواند عاملی باشد که به افراد کمک می‌کند تا منابع ضروری دیگر را برای مقابله با عوامل استرس‌زا جمع‌آوری و بازسازی کنند. فابرو¹³ و همکاران (2020)، نیز ذهن آگاهی را به عنوان منبعی درونی می‌دانستند که می‌تواند به افراد در مدیریت تجربیات آسیب‌زا کمک کند. هنگامی که تئوری حفاظت از منابع (COR) برای توضیح تأثیر ذهن آگاهی بر فرسودگی عاطفی به کار می‌رود، می‌توان چنین استنباط کرد که کارکنانی که منابع آن‌ها در معرض تهدید قرار می‌گیرند، ممکن است با مزایایی که از ذهن آگاهی به دست می‌آورند، از اثرات نامطلوب آن در امان بمانند (چارلز مونکگول¹⁴، 2019؛ زهرا و ریاض¹⁵، 2018). از این نظر، ذهن آگاهی ممکن است به عنوان یک منبع ضروری عمل کند که به کارکنان کمک کند تا خستگی عاطفی‌شان کاهش یابد. از این رو، فرضیه اول پژوهش تدوین گردید:

فرضیه 1. کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان با سطح ذهن آگاهی بالا، سطح پایینی از خستگی عاطفی را نشان می‌دهند.

در این پژوهش همچنین نقش میانجی سرسختی روان شناختی، در رابطه با تأثیر ذهن آگاهی بر فرسودگی عاطفی بررسی شد. سرسختی روان شناختی یک ویژگی شخصی است که به افراد اجازه می‌دهد تحت شرایط آسیب‌زا سالم بمانند (کوباسا¹⁶، 1979). سرسختی روان شناختی یک کیفیت شناختی است که به عنوان یک منبع شخصی برای مقابله با رویدادهای استرس‌زای زندگی عمل می‌کند (کوباسا، مدی و کان¹⁷، 1982). محققان سه مؤلفه اصلی سرسختی روان شناختی را شناسایی کرده‌اند: کنترل ادراک شده¹⁸، تعهد¹⁹ و چالش²⁰ (کوباسا، 1982؛ مدی، 2007). کنترل ادراک شده افراد را به این باور می‌رساند که مسئول رویدادهایی هستند که با آن‌ها مواجه می‌شوند (کوباسا و همکاران، 1982). تعهد نشان‌دهنده درگیری بیشتر با زندگی

«اینجا» و «اکنون» حاضر باشند (ویلیامز، پنمن¹، 2012). تحقیقات پیشین، از نقشی که ذهن آگاهی در کاهش پیامدهای نامطلوب موقعیت‌های استرس‌زا ایفا می‌کند، حمایت می‌کنند. به عنوان مثال، مطالعه کیفی بوش² و همکاران (2016) تأیید کرد که تمرکز حواس از طریق ذهن آگاهی باعث کاهش وحشت کارکنان در طول بحران سازمانی می‌شود، زیرا کارکنان هوشیار قادر به تمرکز بر لحظه حال هستند و به راحتی با احساسات طاقت‌فرسا منحرف نمی‌شوند. سوروگود³ و همکاران (2019) در مطالعه خود نشان دادند که کارکنان ذهن آگاه می‌توانند آرام بمانند و کمتر مستعد اثرات مضر شرایط استرس‌زا ناشی از تبعیض در محل کار شوند. با یادگیری مهارت ذهن آگاهی افراد یاد می‌گیرند که درهای پذیرش را باز کنند و همه هیجان‌ات، تجارب و افکار خود را با آغوش باز بپذیرند، درست مانند خورشیدی که با آغوش باز بر همه چیز یکسان می‌تابد. یافته‌های مطالعات نشان داده‌اند افرادی که به شیوه ذهن آگاهانه زندگی می‌کنند و مهارت‌های ذهن آگاهی را در خود پرورش داده‌اند، عملکرد بهتری در جنبه‌های مختلف زندگی از خود نشان می‌دهند و در مقیاس‌های مربوط به سلامت روان و انعطاف‌پذیری روان شناختی، نمرات بیشتر و در مقیاس‌های مربوط به پریشانی‌های روان شناختی همچون افسردگی، اضطراب و استرس و سایر مقیاس‌های نشان دهنده آشفتگی و تعارضات درونی، نمرات کمتری را گزارش می‌کنند (کنگ⁴، 2011؛ به نقل از عسکری، 1395). نقش ذهن آگاهی در کاهش استرس را می‌توان از طریق تئوری حفاظت از منابع (COR⁵) توضیح داد، این تئوری بیان می‌کند افراد تمایل به حفظ و جمع‌آوری منابع ارزشمند برای برآوردن نیازهای محیط کاری خود دارند (هابفول⁶، 1988). هابفول (2001) یک طبقه‌بندی چهار عاملی از این منابع ایجاد کرد: مشروط⁷ (به عنوان مثال، وضعیت و ثبات شغلی)، شخصی⁸ (به عنوان مثال، ویژگی‌ها)، انرژی⁹ (به عنوان مثال، زمان و تلاش) و اشیاء¹⁰ (به عنوان مثال، جبران خسارت). استرس زمانی رخ می‌دهد که آن منابع تهدید، حذف یا جایگزین ناکافی برای جبران آن‌هایی که مصرف می‌شوند، ایجاد شود (هابفول، 2001). با این حال، افراد می‌توانند با به دست آوردن منابعی که از بین

11 Nicklin
12 Hulsheger
13 Fabbro
14 Charoensukmongkol
15 Zahra & Riaz
16 Kobasa
17 Maddi & Kahn
18 Perceived Control
19 Commitment
20 Challenges

1 Williams & Penman
2 Bosch
3 Thoroughgood
4 Keng
5 Conservation of Resources Theory
6 Hofbol
7 Conditional
8 Personal
9 Energy
10 Objects

افسردگی هستند؛ شلنبرگ⁹ (2005)، نیز دریافت که سرسختی روان‌شناختی عواقب افسردگی را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، مدی (2002)، پیشنهاد کرد که افرادی که سرسختی روان‌شناختی بالایی دارند، بیشتر احتمال دارد که به جای اجتناب از موقعیت‌های دشوار، با آن روبه‌رو شوند و این احتمال وجود دارد که بتوانند بحران‌ها را به فرصت تبدیل نمایند. با توجه به شواهدی مبنی بر نقش سرسختی روان‌شناختی در هنگام بحران، ممکن است سرسختی، ویژگی کارمندی باشد که توانایی کنار آمدن با مشکلات و موقعیت‌های استرس‌زا را دارند و بر این اساس، میزان خستگی عاطفی را که تجربه می‌کنند کاهش می‌یابد. از این رو، فرضیه دوم پژوهش تدوین گردید:

فرضیه 2. کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان که سطح بالایی از سرسختی روان‌شناختی را دارند، کمتر در معرض فرسودگی عاطفی قرار می‌گیرند.

تحقیقات قبلی نشان داده است که ذهن‌آگاهی می‌تواند یک ویژگی حیاتی باشد که سرسختی روانی افراد را تقویت می‌کند. به عنوان مثال، یاوز و دیلماچ¹⁰ (2020)، دریافتند که ذهن‌آگاهی عامل پیش‌بینی است که سرسختی روان‌شناختی دانشجویان را تعیین می‌کند. مطالعه تجربی کاظمی و همکاران (1398)، نیز نشان داد که آموزش ذهن‌آگاهی منجر به افزایش قابل توجه سرسختی روان‌شناختی در مادران کودکان با ناتوانی‌های یادگیری خاص می‌شود. به نظر می‌رسد، افرادی که دارای سطح بالاتری از ذهن‌آگاهی هستند، ویژگی‌های سرسختی روانی، یعنی کنترل درک شده، تعهد و چالش را احتمالاً بیشتر از خود نشان می‌دهند. همچنین، می‌توان گفت، توانایی افراد ذهن‌آگاه برای تمرکز بر تجربیات فوری خود به صورت غیر قضاوتی، عامل کلیدی است که سرسختی روانی را تقویت می‌کند. از آنجایی که افراد ذهن‌آگاه از تجربه فوری خود آگاه هستند و تحت تأثیر افکار و احساسات منفی قرار نمی‌گیرند (هالشگر¹¹ و همکاران، 2014)، ارزیابی استرس آن‌ها نیز کمتر توسط آن افکار و احساسات، مغرضانه است. ادراک غیر قضاوتی افراد ذهن‌آگاه، از ایجاد افکار بدبینانه در هنگام مواجهه با مشکلات جلوگیری می‌کند (بائر¹²، 2003؛ بیشاپ¹³ و همکاران، 2004). در واقع، پیشینه ادبیات نشان می‌دهد که افراد ذهن‌آگاه، علی‌رغم چالش‌هایی که با آن‌ها مواجه می‌شوند، تمایل دارند نسبت به زندگی‌شان خوش‌بین باشند (چارز مونکوگل، 2020)، و این خوش‌بینی آن‌ها را تشویق می‌کند تا مشکلات را در زندگی به‌عنوان چالش ببینند تا تهدید.

است، که باعث می‌شود افراد باور کنند که زندگی‌شان معنادار است (بارتون¹ و همکاران، 2012)، در حالی که چالش‌ها باعث می‌شود افراد از تجربیات و فرصت‌های جدید استقبال کنند (سایدول²، 2019)، که در آن عوامل استرس‌زا را به عنوان اتفاقات عادی و استفاده از آن‌ها به عنوان فرصتی برای رشد، درک می‌کنند (عبداللهی و نولتیمایر³، 2018). از آنجایی که افرادی که دارای سرسختی روانی هستند می‌توانند کنترل، تعهد و چالش‌ها را به خوبی متعادل کنند، و به طور موثرتری با شرایط استرس‌زا کنار بیایند. تعدادی از مطالعات نشان داده‌اند که سرسختی روانی افراد از آن‌ها در برابر پیامدهای نامطلوب مانند بیماری جسمی و روانی، استرس شغلی و تنش محافظت می‌کند (سایدول، 2019). به عنوان مثال، عبداللهی و همکاران (2018) دریافتند که افرادی که دارای سرسختی روان‌شناختی هستند، می‌توانند احساسات خود را به طور مؤثر مدیریت کنند و از این طریق بر موقعیت‌های استرس‌زا که در مسیر شغلی خود با آن مواجه می‌شوند، غلبه کنند. سرسختی روان‌شناختی، همچنین به افراد این امکان را می‌دهد که بهتر با شرایط منفی در زندگی و محل کار کنار بیایند (نستن⁴، 2016). به عنوان مثال، فیض⁵ (2018) استدلال کرد که سرسختی روان‌شناختی، افراد را از اثرات نامطلوب سیاست‌های داخلی محل کار و بی‌ادبی در محل کار محافظت می‌کند. کوالسکی و شرم⁶ (2019)، همچنین دریافتند که سرسختی روان‌شناختی باعث می‌شود که دانشجویان راحت‌تر بتوانند با استرس کنار بیایند. علاوه بر این، نگوین⁷ و همکاران (2012) نشان دادند که افرادی که دارای سرسختی روانی هستند، این توانایی را دارند که سختی‌های خود را به تجربیات لذت‌بخش‌تر تبدیل کنند، که به آن‌ها اجازه می‌دهد استرس خود را به طور مؤثر مدیریت کنند. با توجه به اینکه افرادی که سرسختی روان‌شناختی بالایی دارند، بهتر می‌توانند با موقعیت‌های استرس‌زا کنار بیایند، سرسختی روان‌شناختی باید یک ویژگی مهم برای کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان باشد که باعث می‌شود، خستگی عاطفی‌شان کاهش یابد. در واقع، شواهد تحقیقاتی نشان داده است که سرسختی روانی به ویژه در مواقع بحران اهمیت دارد. به عنوان مثال، نیشیزاکا⁸ (2002) نشان داد که افرادی که دارای سرسختی روان‌شناختی بالایی بودند، قادر به مدیریت بهتر عصبی بودن و

1 Bartone
2 Sidwell
3 Abdollahi & Noltemeyer
4 Tastan
5 Faiz
6 Kowalski and Schermer
7 Nguyen
8 Nishizaka

9 Schellenberg
10 Yavuz & Diimac
11 Haulsheger
12 Baer
13 Bishop

بحران‌ها و موقعیت‌های آسیب‌زا حمایت می‌کند (بارتون، 1999؛ مدی، 2002؛ نیشیزاکا، 2002) و همچنین شواهدی مبنی بر اینکه ذهن آگاهی می‌تواند سرسختی روان‌شناختی را بهبود بخشد (کازمی و همکاران، 2019؛ دیلماج و یاوز، 2020). منطقی است که پیش‌بینی کنیم که سرسختی روان‌شناختی ارتباط منفی بین ذهن آگاهی و خستگی عاطفی را میانجی‌گری می‌کند؛ بنابراین، فرضیه چهارم مطرح می‌شود:

فرضیه 4. سرسختی روان‌شناختی ارتباط بین ذهن آگاهی و خستگی عاطفی را میانجی‌گری می‌کند.

علی‌رغم وجود شواهد فراوان در مورد نقشی که ذهن آگاهی در کمک به افراد برای مقابله با استرس ایفا می‌کند، بیشتر مطالعات روی نقشی که ذهن آگاهی در استرس شغلی که افراد به طور منظم تجربه می‌کنند، تمرکز کرده‌اند و کمتر در مورد نقش آن در خستگی عاطفی که کارکنان در طول یک بحران سازمانی تجربه می‌کنند، پرداخته‌اند. برای روشن شدن اینکه آیا ذهن آگاهی قادر به کاهش خستگی عاطفی کارکنان است یا خیر، تحقیقات لازم است. همچنین، بررسی نقش میانجی سرسختی روان‌شناختی که در پیشینه پژوهشی ذهن آگاهی وجود دارد، در این تحقیق بررسی شد؛ بنابراین، لازم است تا در جهت ارتقای روش‌های درمانی، میزان تاثیرگذاری روش‌های نوین کاهش فرسودگی، مطالعه شود. از این رو پژوهش حاضر، با هدف بررسی میزان تاثیرگذاری ذهن آگاهی بر فرسودگی عاطفی با توجه به نقش میانجی سرسختی روان‌شناختی، صورت گرفت.

پیشینه پژوهش

ایراندوست و همکاران (1402) پژوهشی با عنوان «مقایسه تاثیر درمان ترکیبی مبتنی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و ذهن آگاهی با درمان شناختی رفتاری بر اضطراب، افسردگی، استرس و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای اصفهان» انجام دادند. روش پژوهش از نوع نیمه آزمایشی بود و از طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مذکور شرکت برق اصفهان بود که 45 نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده و به تصادف در سه گروه گمارش شدند. نتایج نشان داد که هر دو روش شناختی رفتاری و درمان ترکیبی سبب کاهش اضطراب، استرس، افسردگی و فرسودگی شغلی در شرکت کنندگان گروه‌های آزمایش شده است. نتایج آزمون تعقیبی نشان داد که بین دو روش درمانی به‌کار گرفته شده در کاهش متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به یافته‌های پژوهش، از درمان مبتنی بر تاب‌آوری و ذهن آگاهی می‌توان در کنار سایر

علاوه بر این، تحقیقات نشان داده است که ذهن آگاه بودن به افراد اجازه می‌دهد تا خودکارآمدی خود را توسعه دهند. به عنوان مثال، گارتنر¹ (2013؛ ص 61) استدلال کرد که افراد ذهن آگاه «کمتر در دام ماریچی از افکار و احساسات منفی قرار می‌گیرند که در آن افراد خود را ناتوان می‌دانند و یا شدت و دشواری کار را بزرگ‌تر از آنچه که هست می‌بینند». علاوه بر این، چارزموونوگل و ساتورن² (2018) دریافتند که ذهن آگاهی به افراد کمک می‌کند تا خودکارآمدی عمومی خود را افزایش دهند؛ بنابراین حس خودکارآمدی که افراد ذهن آگاه از خود نشان می‌دهند، باعث می‌شود در هنگام مواجهه با مشکلات به جای اینکه به راحتی تسلیم شوند، پایداری کنند (گارتنر، 2013). به طور کلی، ویژگی‌هایی که افراد ذهن آگاه نشان می‌دهند به آن‌ها برای ایجاد حس کنترل بر چالش‌ها و مشکلاتی که در زندگی خود با آن‌ها مواجه هستند، کمک می‌کند (کووالسکی و شرمر³، 2019). همچنین آن‌ها را تشویق می‌کند که رویدادهای نامطلوب را با دید مثبت‌تری ببینند و به غلبه بر چالش‌هایی که با آن مواجه می‌شوند، متعهدتر باشند (کووالسکی و شرمر، 2019).

با توجه به اینکه این ویژگی‌های افراد ذهن آگاه با ویژگی‌های افراد دارای سرسختی روان‌شناختی، سازگار است، می‌توان ارتباط بین ذهن آگاهی و سرسختی روان‌شناختی را با فرضیه سوم سنجد:

فرضیه 3. بین ذهن آگاهی و سرسختی روان‌شناختی ارتباط مثبت وجود دارد.

پژوهش کازمی و همکاران (2019)، بررسی کرد که آیا آموزش ذهن آگاهی به افراد کمک می‌کند تا با نشخوار فکری خود کنار بیایند؟ نتایج این پژوهش از نقش میانجی سرسختی روان‌شناختی حمایت کرد و نشان داد که با بهبود ذهن آگاهی در طول زمان، شرکت کنندگان تمایل به ایجاد سرسختی روانی داشتند که برای کمک به مقابله موثر با نشخوار فکری آن‌ها بسیار مهم بود.

مطابق تئوری حفاظت از منابع (COR)، در دسترس بودن منابع شغلی منجر به دستیابی به منابع جدید می‌شود که به افراد اجازه می‌دهد تا بتوانند به طور موثرتری با استرس کنار بیایند (هابفول⁴، 2001)؛ بنابراین، طبق نظریه حفاظت از منابع (COR)، ذهن آگاهی به افراد کمک می‌کند تا بهتر بتوانند با شرایط نامطلوب کنار بیایند. با توجه به شواهد قبلی که از نقش سرسختی روان‌شناختی در کمک به افراد برای مقابله مؤثر با

1 Gartner

2 Suthatorn

3 Kowalski & Schermer

4 Hobfoll

می‌توانند افسردگی مادران را پیش‌بینی کنند ($P\text{-value} < 0.001$).

کاظمی و همکاران (1396)، در پژوهشی با نام «اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی در معلمان ابتدایی» در بین 30 معلم دارای فرسودگی شغلی شهر زنجان، نشان دادند که مداخله آموزش ذهن‌آگاهی اثر معناداری بر نمره فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی دارد. در این پژوهش، در مرحله پس‌آزمون نمره فرسودگی شغلی کاهش و خوش‌بینی آموزشی به طور معناداری افزایش یافت. در نتیجه می‌توان از آموزش ذهن‌آگاهی به عنوان روشی کارآمد بهره برد. شمس (1396)، در پژوهشی با عنوان «رابطه مهارت‌های تنظیم هیجان و ذهن‌آگاهی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر تبریز»، که بین 291 نفر از معلمان ابتدایی شهر تبریز انجام شد، نشان داد که متغیر خستگی عاطفی با ذهن‌آگاهی رابطه منفی معناداری دارد، مسخ شخصیت نیز با ذهن‌آگاهی رابطه منفی معناداری داشت. همچنین، مولفه‌های تنظیم هیجان (ارزیابی مجدد و فرونشانی) و ذهن‌آگاهی، توانستند به طور معنادار خستگی عاطفی و عملکرد فردی معلمان را پیش‌بینی کنند.

طاهری و سجادیان (1396)، پژوهشی با عنوان «اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر علائم خستگی، شفقت خود و ذهن‌آگاهی کارکنان دارای سندرم خستگی مزمن»، انجام دادند. این پژوهش بین 28 نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) که تشخیص سندرم خستگی مزمن را دریافت نموده بودند و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند (هر گروه 14 نفر)، انجام شد. نتایج نشان داد که برای کاهش علائم خستگی (ذهنی و بدنی) و افزایش شفقت خود و ذهن‌آگاهی در کارکنان مبتلا به سندرم خستگی مزمن، می‌توان از شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی استفاده نمود.

عسکری زاده و همکاران (1394)، در پژوهشی با عنوان «رابطه التزام عملی به اعتقادات مذهبی و سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی کودکان شهر کرمان»، در بین 182 معلم مدارس استثنایی کودکان شهر کرمان انجام دادند. نتایج نشان داد که بین تعهد عملی به باورهای دینی و سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی معلمان در سه بعد فرسودگی عاطفی، درگیری شغلی و مسخ شخصیت رابطه منفی معناداری وجود دارد، اما بین تعهد عملی و التزام به باورهای دینی و سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی معلمان در بعد عملکرد فردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نشان داد که تعهد عملی به باورهای دینی و سرسختی روان‌شناختی

پروتکل‌های درمانی دیگر برای کاهش پریشانی‌های روان‌شناختی در افراد کمک گرفت.

ذاکری و همکاران (1401) در پژوهشی با نام «رابطه بین کیفیت زندگی حرفه‌ای پرستار، ذهن‌آگاهی و سرسختی: یک مطالعه مقطعی در طول شیوع کووید-19»، که در بین 239 نفر از پرستاران دو مرکز درمانی در شهر رفسنجان در طول شیوع کووید-19 انجام دادند، دریافتند که سرسختی، بهترین پیش‌بینی کننده رضایت از شفقت بود. ذهن‌آگاهی بهترین پیش‌بینی کننده استرس تروماتیک ثانویه و فرسودگی شغلی بود. سرسختی روان‌شناختی و ذهن‌آگاهی بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی حرفه‌ای پرستاران در طول همه‌گیری کووید-19 داشتند.

شاملو و حمیدی (1400) در پژوهشی با نام «اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان» که برای تعیین اثربخشی روش کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی 200 نفر از معلمان شهرستان مینودشت، انجام دادند، دریافتند که بین گروه آزمایش و کنترل پس از انجام مداخله آزمایشی در متغیرهای استرس شغلی و فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که، میانگین دو متغیر خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در پس‌آزمون، در گروه آزمایش پایین‌تر از گروه کنترل بود در حالی که میانگین عملکرد فردی در گروه آزمایش در پس‌آزمون بالاتر از گروه کنترل بود؛ بنابراین می‌توان از طریق آموزش ضمن خدمت به روش کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی، در جهت کاهش استرس و فرسودگی شغلی معلمان گام برداشت.

عقیلی و میرشاهدی (1399) در پژوهشی با عنوان «اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر کیفیت زندگی و سرسختی روان‌شناختی دختران بی‌سرپرست 12 تا 18 سال شهرستان گرگان» که در بین 30 نفر از دختران بی‌سرپرست 12 تا 18 سال که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند، انجام شد، دریافتند که آموزش ذهن‌آگاهی بر متغیرهای کیفیت زندگی و سرسختی روان‌شناختی تأثیر مثبتی دارد؛ به طوری که در همه ابعاد کیفیت زندگی و سرسختی روان‌شناختی تفاوت معناداری ایجاد شد.

قاسمی و کجیاف (1399) در پژوهشی با عنوان «رابطه ذهن‌آگاهی، سرسختی روان‌شناختی و معنویت با افسردگی در مادران»، در بین 300 مادر که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، نشان دادند که: ذهن‌آگاهی ($-0/48$)، سرسختی روان‌شناختی ($-0/39$) و معنویت ($-0/55$) با افسردگی مادران همبستگی معکوس و معنادار دارد و این مولفه‌ها به طور معناداری

سرسختی بالایی داشتند، اضطراب و افسردگی کمتری نشان دادند. نتایج نشان داد که سن، رابطه منفی با اضطراب و افسردگی دارد و بالاترین سطح اضطراب و افسردگی در میان پاسخ دهندگان جوان مشاهده شد. این مطالعه شواهدی را ارائه داد که نشان می‌دهد افراد جوان‌تر که سرسختی پایینی نیز دارند، بیشتر در معرض ابتلا به اضطراب و افسردگی در شرایط استرس‌ساز کووید هستند؛ بنابراین احتمالاً از استراتژی‌های مداخله پیش‌گیرانه سود می‌برند. در حالی که علائم اضطراب و افسردگی در بین جوانان بالاترین میزان است، گروه‌های سنی مسن‌تر نسبت به افزایش نرخ علائم افسردگی مرتبط با استرس کووید آسیب‌پذیرتر به نظر می‌رسند. بنابراین، پزشکان و پزشکان باید به ویژه مراقب افزایش افسردگی مرتبط با کووید در میان افراد مسن و افراد دارای سرسختی روانی پایین باشند. در این پژوهش، اگر فرسودگی عاطفی را مترادف با افسردگی و اضطراب در نظر بگیریم، می‌توانیم نتیجه بگیریم که کارکنان جوان به دلیل سن کمتر، سرسختی روان‌شناختی کمتری دارند و بیشتر در معرض فرسودگی عاطفی قرار می‌گیرند، یعنی رابطه سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی عاطفی، یک رابطه منفی و معکوس است. در این پژوهش جنسیت، عامل تأثیرگذاری بر سرسختی نبود ولی عامل سن رابطه مستقیمی با سرسختی روان‌شناختی گزارش شده بود، به طوری که در افراد با سن بالاتر، سرسختی روان‌شناختی بیشتری گزارش شده بود.

لی⁴ و همکاران (2021)، پژوهشی با عنوان «ذهن آگاهی، تاب‌آوری، فرسودگی عاطفی و قصد جابه‌جایی در آموزش تربیت بدنی متوسطه دوم»، در بین 246 مربی تربیت بدنی در سراسر ایالات متحده، انجام دادند. نتایج نشان داد که ذهن آگاهی با تاب‌آوری رابطه مثبت و با فرسودگی عاطفی و قصد جابه‌جایی رابطه منفی دارد. تاب‌آوری با خستگی عاطفی ارتباط منفی دارد ولی با قصد جابه‌جایی رابطه مثبت دارد. تاب‌آوری تا حدی واسطه رابطه ذهن آگاهی با فرسودگی عاطفی بود، در حالی که فرسودگی عاطفی به طور کامل رابطه تاب‌آوری با قصد جابه‌جایی را واسطه کرد.

چاروننسوکومونگکول و پویود (2020)، پژوهشی با عنوان «ذهن آگاهی و خستگی عاطفی در کارکنان مرکز تماس در فیلیپین: نقش تعدیل‌کننده کار و ویژگی‌های شخصی»، در بین 412 کارمند مرکز تماس از 5 شرکت مرکز تماس در فیلیپین، انجام دادند. نتایج حاکی از ارتباط منفی بین ذهن آگاهی و خستگی عاطفی بود. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل اثر تعدیل‌کننده نشان داد که تأثیر منفی ذهن آگاهی بر فرسودگی

معلمان کودکان استثنایی به‌طور معناداری می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند. از نتایج پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که، بین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی عاطفی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

اسکندر نژاد (1394)، در پژوهشی با عنوان «رابطه سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در بین مربیان و ناچیان استخر»، که در میان 85 نفر از افراد شاغل در استخرهای شنا که به‌صورت تصادفی انتخاب شده بودند، نشان داد بین سرسختی روان‌شناختی و کاهش موفقیت فردی در مردان و زنان رابطه معناداری وجود ندارد، در مردان نیز بین خرده مقیاس‌های فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت و سرسختی روان‌شناختی رابطه منفی معناداری وجود دارد که در زنان وجود نداشت. از نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که، بین فرسودگی عاطفی و سرسختی روان‌شناختی رابطه منفی معنادار وجود دارد.

زوپاچیچ¹ و همکاران (2023)، پژوهشی با «عنوان تأثیر مداخلات روان‌شناختی با عناصر ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی و بهزیستی در متخصصان مراقبت‌های بهداشتی: یک مرور سیستماتیک» انجام دادند. از 1315 مطالعه شناسایی شده، 15 مورد در این مرور سیستماتیک قرار گرفتند. صرف نظر از نوع خاص، مدت و تنظیم (فردی در مقابل گروه) PIM اعمال شده، نتایج تأثیر مثبتی بر رفاه و فرسودگی شغلی در متخصصان مراقبت‌های بهداشتی شرکت‌کننده نشان داد. بیشترین مداخلات مورد مطالعه شامل کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی² و سایر برنامه‌های آموزش ذهن آگاهی، به صورت آنلاین و نیز نسخه‌های حضوری بود.

ثورن و مونگکول (2022)، پژوهشی با عنوان «چگونه ذهن آگاهی به کارکنان دانشگاه کمک می‌کند تا با خستگی عاطفی در طول بحران کووید-19 کنار بیایند، با توجه به نقش واسطه‌ای سرسختی روانی و اثر تعدیل‌کنندگی حجم کار»، را در بین 300 نفر از کارکنان دانشگاه‌های بین‌المللی خصوصی در تایلند را در دوران قرنطینه کووید-19 انجام دادند. نتایج نشان داد که سرسختی روان‌شناختی میانجی تأثیر ذهن آگاهی بر فرسودگی عاطفی است.

بارتون³ و همکاران (2022)، در مطالعه‌ای سرسختی روان‌شناختی و سن را به عنوان عوامل بالقوه محافظتی در برابر اثرات سلامت روان استرس مرتبط با کووید بررسی کردند. نتایج نشان داد که عوامل استرس‌زای کووید، منجر به افزایش قابل توجه اضطراب و افسردگی می‌شود. همچنین، افرادی که

1 Zupančič

2 MBSR

3 Bartone

تاب‌آوری، استرس درک شده و ادراک حمایت اجتماعی»، را میان 380 پرستار در واحدهای پرستاری بستری و سرپایی در یک بیمارستان دانشگاهی در کره جنوبی را ارزیابی کردند. نمرات فرسودگی عاطفی بالاتر با افسردگی، اضطراب، تجربه آسیب‌زا و استرس درک‌شده مرتبط بود. خستگی عاطفی رابطه معکوس با سرسختی روان‌شناختی، عزت نفس، انعطاف‌پذیری و کیفیت زندگی داشت. همچنین نشان داد که جنسیت، ازدواج، تاب‌آوری، افسردگی، استرس ادراک شده و استرس آسیب‌زای ثانویه به طور معناداری با فرسودگی عاطفی مرتبط هستند. نتیجه‌گیری این مطالعه نشان داد که ویژگی‌های روان‌شناختی مانند تاب‌آوری، افسردگی و تجارب آسیب‌زای ثانویه ممکن است باعث خستگی عاطفی شوند. درک نیازهای افراد با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و روان‌شناختی متمایز، جهت‌گیری ارزشمندی را برای توسعه برنامه‌های مداخله‌ای برای جلوگیری از فرسودگی شغلی در میان پرستاران ارائه می‌دهد.

لی⁶ و همکاران (2017)، پژوهشی با عنوان «آیا ذهن‌آگاهی خستگی عاطفی را کاهش می‌دهد؟ تجزیه و تحلیل چند سطحی کار عاطفی در میان کارکنان کازینو ژوئن»، انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که که ذهن‌آگاهی ادراک شده کارکنان خط مقدم کازینو تأثیر منفی قابل‌توجهی بر کنش سطحی⁷ آن‌ها دارد که در نهایت تأثیر مثبت قابل توجهی بر فرسودگی عاطفی آن‌ها دارد. همچنین جو اصیل تعدیل‌کننده ارتباط مثبت معنادار بین کنش سطحی و خستگی عاطفی بود و هر چه درجه بالاتری از اصالت در جو سازمان باشد تأثیر مثبت کنش سطحی بر فرسودگی عاطفی کارکنان کازینو کمتر می‌شود. می‌توان از نتایج این پژوهش این‌گونه نتیجه گرفت که ذهن‌آگاهی باعث کاهش فرسودگی شغلی کارکنان کازینو ژوئن شده است.

وینوتکومار⁸ و همکاران (2013)، پژوهشی با عنوان «رابطه ذهن‌آگاهی، سرسختی، استرس ادراک شده در بین دانشجویان مهندسی»، با هدف بررسی ذهن‌آگاهی، سرسختی، استرس ادراک شده بر روی 80 دانشجوی مهندسی و 80 دانشجوی پزشکی از کالج‌های مختلف در مانگالور هندوستان بود، انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که ذهن‌آگاهی با سرسختی همبستگی مثبت و معناداری دارد. همچنین نشان دادند، منابع داخلی مانند سرسختی و ذهن‌آگاهی به عنوان سپری برای محافظت از استرس عمل می‌کنند.

عاطفی به‌ویژه برای کارکنانی بیشتر بود که: (1) تقاضاهای شغلی بالایی را تجربه کردند؛ (2) سمت نظارت داشتند؛ (3) مجرد و (4) جوان‌تر بودند.

اختر¹ و همکاران (2020)، در پژوهشی با نام «مکانیسم تعدیل‌کننده سرسختی روانی در اثر خستگی عاطفی بر عملکرد شغلی معلمان»، که در بین 383 معلم در پاکستان انجام شد، نشان دادند که فرسودگی عاطفی دارای تأثیر منفی و معناداری بر هر یک از مؤلفه‌های عملکرد، یعنی درون‌نقشی و برون‌نقشی بود. همچنین، نتایج نشان داد که سرسختی روان‌شناختی دارای نقش تعدیل‌کننده رابطه خستگی عاطفی با عملکرد شغلی معلمان است.

یاووز² و همکاران (2020)، پژوهشی با عنوان «رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و ذهن‌آگاهی در دانشجویان دانشگاه: نقش بهزیستی معنوی» را انجام دادند. نمونه پژوهش شامل 561 دانشجوی دانشگاهی که بین 17 تا 49 سال سن داشتند، بود که از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده بودند و در سال 2017 و 2018 در قونیه تحصیل می‌کردند. نتایج نشان داد که که متغیر مستقل عمده‌ای که بر سرسختی روان‌شناختی دانشجویان تأثیر می‌گذارد، ذهن‌آگاهی است و بین سطوح ذهن‌آگاهی و سرسختی روان‌شناختی همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین مشاهده شد که بین بهزیستی معنوی و سرسختی روان‌شناختی و ذهن‌آگاهی همبستگی خطی مثبت وجود دارد.

ساندکوئست³ (2018)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر مدیتیشن ذهن‌آگاهی بر سطوح استرس و فرسودگی شغلی مشاوران مدرسه»، با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند به بررسی اثرات یک برنامه مراقبه ذهن‌آگاهی 28 روزه بر مشاوران مدرسه دلاویر⁴، پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که مشاوران مدرسه دلاور که سطوح بالایی از استرس و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، پس از برنامه مراقبه ذهن‌آگاهی، کاهش معناداری در فرسودگی شغلی و استرس شغلی نشان دادند. از نتایج این پژوهش می‌توان این‌طور نتیجه‌گیری کرد که ذهن‌آگاهی باعث فرسودگی شغلی و به تبع آن فرسودگی عاطفی، می‌گردد.

سونگ چوی⁵ و همکاران (2017)، در پژوهشی با عنوان «عوامل مرتبط با خستگی عاطفی در پرستاران کره جنوبی»، ارتباط بین خستگی عاطفی و عوامل اجتماعی جمعیت‌شناختی و روان‌شناختی «شامل سرسختی، عزت نفس، تجربه ضربه،

1 Akhter
2 Yavuz
3 Sundquist
4 Delaware
5 Sung Choi

6 Li
7 Surface Acting
8 Vinothkumar

در این پرسش‌نامه، 0/90 گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، 0/906 به دست آمد.

(ب) پرسش‌نامه فرسودگی عاطفی ماسلاک و جکسون: این پرسش‌نامه 9 گویه‌ای با مقیاس 7 درجه‌ای (هرگز = 1 تا هرروز = 7) تشکیل شده است و سطح احساس فرسودگی هیجانی و روانی در حین کار را بررسی می‌کند. در مطالعه کمالی (1393)، آلفای کرونباخ فراوانی فرسودگی هیجانی 0/82 و شدت فرسودگی هیجانی 0/88 محاسبه شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/554 به دست آمد.

(ج) پرسش‌نامه سرسختی روان‌شناختی کوباسا و همکاران: پرسش‌نامه سرسختی روان‌شناختی کوباسا و همکاران (1982) دارای 20 گویه بوده و هدف آن ارزیابی میزان سرسختی و عوامل آن در افراد است. شیوه نمره‌دهی این پرسش‌نامه بدین صورت است که گزینه‌های هرگز، به ندرت، گاهی اوقات و اغلب اوقات و همیشه به ترتیب نمرات 5، 4، 3، 2 و 1 کسب خواهد نمود. مطالعات زارع و امین‌پور (1390)، نشان دهنده همسانی درونی مناسب این پرسش‌نامه است و آلفای کرونباخ 0/91 گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/890 به دست آمد.

(د) پرسش‌نامه حمایت اجتماعی زیمت¹⁰: پرسش‌نامه ادراک حمایت اجتماعی ادراک شده چند بعدی زیمت (1988)، یک ابزار 12 گویه‌ای است که به منظور ارزیابی ادراک حمایت اجتماعی ادراک شده از سه منبع خانواده، دوستان و افراد مهم در زندگی تهیه شده است. این مقیاس میزان ادراک حمایت اجتماعی ادراک شده فرد را در هر یک از سه حیطه مذکور در طیف 5 گزینه‌ای لیکرت کاملاً مخالفم = 1 تا کاملاً موافقم = 5 می‌سنجد. در پژوهش افضلان (1393)، پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ 0/83 درصد ذکر شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/709 به دست آمد.

در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی به تناسب برای ارائه نتایج استفاده شد. شاخص‌های آمار توصیفی استفاده به عمل آمده، شامل جداول فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد است. همچنین، جهت بررسی معناداری و عدم معناداری همبستگی درونی بین متغیرهای

هالشگر¹ و همکاران (2012)، پژوهشی با عنوان «مزایای ذهن‌آگاهی در کار: نقش ذهن‌آگاهی در تنظیم هیجان، خستگی عاطفی و رضایت شغلی»، انجام دادند. یک مطالعه 5 روزه با 219 کارمند انجام شد و نشان داد که ذهن‌آگاهی به طور منفی با خستگی عاطفی و ارتباط مثبتی با رضایت‌شغلی در هر دو سطح درون و بین فرد دارد. هر دو رابطه با عمل سطحی در هر دو سطح تحلیل واسطه شدند. و در مطالعه دوم که یک مطالعه میدانی تجربی بود که در آن شرکت‌کنندگان (N = 64) به طور تصادفی در یک گروه مداخله ذهن‌آگاهی خودآموز یا یک گروه کنترل قرار گرفتند، نشان دادند که ذهن‌آگاهی به طور منفی با خستگی عاطفی ارتباط دارد و ارتباط مثبتی با رضایت شغلی در هر دو سطح درون و بین فرد دارد.

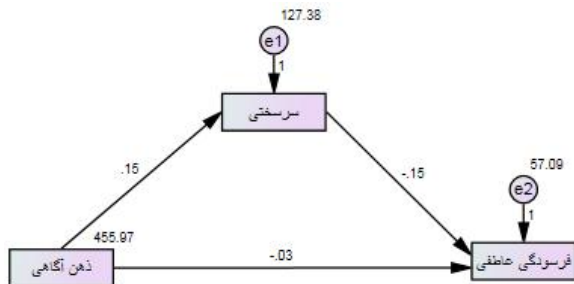
روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات پیمایشی محسوب می‌شود و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان به تعداد 735 نفر تشکیل می‌دهند. در پژوهش حاضر براساس جدول حجم نمونه میچل و جولی² (2007؛ ص 235) و در سطح اطمینان آماری 95 درصد، حجم نمونه به تعداد 210 نفر تعیین و برای کنترل نرخ پاسخ‌دهی تعداد 230 پرسش‌نامه بین افرادی که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده بودند، توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، تعداد 30 پرسش‌نامه به دلیل نقص در پاسخگویی، کنار گذاشته شدند، که در نهایت تعداد 200 پرسش‌نامه تحلیل شد. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل:

(الف) پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی (FFMQ³): در پژوهش حاضر، جهت سنجش ذهن‌آگاهی از پرسش‌نامه پنج عاملی ذهن‌آگاهی (بائر، اسمیت، هاپکینز، کریتمایر و تونی⁴، 2006) که دارای 39 گویه است، استفاده به عمل آمد. پاسخ‌دهی به سؤال‌های این پرسش‌نامه براساس مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت از هرگز تا همیشه است، که پنج عامل، مشاهده⁵، توصیف⁶، عمل با آگاهی⁷، عدم قضاوت در مورد تجارب درونی⁸ و عدم واکنش به تجارب درونی⁹، را می‌سنجد. آلفای کرونباخ نمره کل ذهن‌آگاهی

1 Hülsheger
2 Mitchell & Jolly
3 Five Facet Mindfulness Questionnaire
4 Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, & Toney
5 Observe
6 Describe
7 Act with Awareness
8 Nonjudge
9 Nonreact

مستقیم هستند. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مبنی بر این که ذهن‌آگاهی با سرسختی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد، تایید می‌شود.



شکل 1. مدل میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی رابطه بین ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی

جدول 4. نتیجه مدل برای نقش میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی رابطه بین ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی

روابط	محدوده اعتماد		اثر مستقیم (برآورد) (p)		اثر نامستقیم (p)
	پایین	بالا	پایین	بالا	
ذه < سر	0/000	0/243	0/066	(002)	0/148
ذه < فر	(0/002)	0/018	-0/082	(0/199)	-0/031
سر < فر	0/000	-0/050	-0/236	(0/007)	-0/150

متغیر	p	.C.R**	محدوده اعتماد	
			پایین	بالا
ذهن‌آگاهی	0/000	3/958	0/037	0/000
سرسختی روان‌شناختی	0/227	-1/208	0/026	-0/009
فرسودگی عاطفی	0/002	-3/162	0/047	0/000

ذه = ذهن‌آگاهی، فر = فرسودگی عاطفی، سر = سرسختی. *انحراف معیار، **نسبت بحرانی

چنانچه در جدول 4 مشاهده می‌شود، در بررسی تأثیر میانجی‌گری کل اثر ذهن‌آگاهی بر سرسختی روان‌شناختی به صورت مستقیم بود و مدل آن معنادار بود. ذهن‌آگاهی بر سرسختی، اثر غیر مستقیم معناداری نشان نداد ($b=0$). ذهن‌آگاهی بر فرسودگی به صورت مستقیم رابطه معناداری نداشت، اثر غیرمستقیم آن معنادار بود. سرسختی اثر مستقیم معناداری بر فرسودگی داشت. سرسختی روان‌شناختی میانجی کامل رابطه بین ذهن‌آگاهی و فرسودگی عاطفی می‌باشد. بدین صورت فرضیه چهارم مبنی بر اینکه سرسختی روان‌شناختی رابطه بین ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی را میانجی‌گری می‌کند، تایید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر، با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سرسختی روان‌شناختی در ارتباط بین ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان انجام گرفت. این پژوهش به دنبال تبیین رابطه بین ذهن‌آگاهی با فرسودگی

پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون از طریق نرم‌افزار SPSS استفاده و فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش معادلات ساختاری واریانس محور از طریق نرم‌افزار PLS بررسی و تحلیل شد. در این راستا، جهت بررسی معناداری اثرات مستقیم (فرضیه‌های 1-2) و اثرات غیرمستقیم از طریق میانجی (فرضیه‌های 3-4) از روش Boot Strapping در نرم‌افزار PLS، تحلیل و بررسی شدند.

نتایج و یافته‌های پژوهش

جدول 1. شاخص‌های توصیفی گروه نمونه پژوهش در متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	معیار خطای استاندارد
1	ذهن‌آگاهی	101/29	1/514	21/407
2	فرسودگی عاطفی	23/97	0/457	6/467
3	سرسختی روان‌شناختی	39/06	0/831	11/751

در جدول 1، شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف) متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول 2. رابطه ذهن‌آگاهی با فرسودگی عاطفی

متغیر	فرسودگی عاطفی	
	r (همبستگی)	p (معناداری)
ذهن‌آگاهی	-0/147**	0/038
سرسختی روان‌شناختی	-0/248**	0/000

چنان که در جدول 2 مشاهده می‌شود، متغیرهای ذهن‌آگاهی و فرسودگی عاطفی دارای رابطه معنادار ($p<0/05$) و عکس هستند. بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان که ذهن‌آگاهی بالایی دارند، سطح پایینی از فرسودگی عاطفی را نشان می‌دهند، تایید شد. همچنین متغیرهای سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی عاطفی دارای همبستگی معنادار ($p<0/01$) و منفی است؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان که سطح بالایی از سرسختی روان‌شناختی را دارند، کمتر در معرض فرسودگی عاطفی قرار می‌گیرند، تایید شد.

جدول 3. رابطه ذهن‌آگاهی با سرسختی روان‌شناختی

متغیر	سرسختی روان‌شناختی	
	r (همبستگی)	P (معناداری)
ذهن‌آگاهی	0/270**	0/000

چنان که در جدول 3 مشاهده می‌شود، متغیرهای ذهن‌آگاهی با سرسختی روان‌شناختی دارای همبستگی معنادار ($p<0/01$) و

محافظة می‌کند (سایدول، 2019) و افرادی که سرسختی روانی دارند، عوامل استرس‌زا را به عنوان اتفاقات عادی و استفاده از آن‌ها به عنوان فرصتی برای رشد، درک می‌کنند (عبداللهی و نولتیمایر⁵، 2018)؛ پس فرسودگی عاطفی که ناشی از خواسته‌های شخصی بیش از حد، یا استرس مداوم است (وو و همکاران⁶، 2020)، کاهش پیدا می‌کند. همچنین طبق مدل منابع - تقاضا، سرسختی روان‌شناختی یک منبع فردی است که به کارکنان کمک می‌کند بهتر بتوانند با تقاضاها و تنش‌های شغلی خود کنار بیایند و فرسودگی کمتری را تجربه کنند.

داده‌های حاصله از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم در جدول 3، نشان داد که در سطح اطمینان 99 درصد، ذهن آگاهی با سرسختی روان‌شناختی، همبستگی معنادار و مثبت دارد. این یافته با یافته‌های ذاکری و همکاران (1401)، عقیلی و میرشاهدهی (1399)، قاسمی و کجباف (1399)، ثورنومونگکول (2022)، یاووزوهمکاران (2020) و وینوتکومار و همکاران (2013)، همسو است؛ بنابراین با توجه به اینکه ذهن آگاهی و سرسختی روان‌شناختی هر دو منابع فردی هستند؛ که طبق تئوری حفاظت از منابع باعث می‌شود کارکنان راحت‌تر بتوانند با فشار شغلی کنار بیایند و استرس شغلی و به تبع آن فرسودگی شغلی‌شان کاهش یابد، چنین می‌توان تبیین کرد که سرسختی روان‌شناختی و ذهن آگاهی رابطه معنادار و مثبتی دارند. نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون چند متغیره برای فرضیه چهارم (جدول 4) نشان داد که ذهن آگاهی بر سرسختی، اثر غیر مستقیم معناداری نداشت. ذهن آگاهی بر فرسودگی به صورت مستقیم رابطه معناداری نداشت و اثر غیر مستقیم آن معنادار بود. سرسختی اثر مستقیم معناداری بر فرسودگی داشت، و سرسختی روان‌شناختی میانجی کامل رابطه بین ذهن آگاهی و فرسودگی عاطفی بود. یافته‌های این پژوهش با یافته ثورن و مونگکول (2022) همسو بود. به طور کلی، نتیجه تحلیل اثر میانجی نشان داد که ذهن آگاهی ممکن است با ارتقای سرسختی روان‌شناختی، خستگی عاطفی را کاهش دهد

از منظر نظری، نقش واسطه‌ای که سرسختی روان‌شناختی در ارتباط بین ذهن آگاهی و خستگی داشت، را می‌توان با در نظر گرفتن نظریه حفاظت توضیح داد. این نظریه بیان می‌کند که در دسترس بودن منابع شغلی منجر به دستیابی به منابع دیگر می‌شود و در نتیجه به افراد اجازه می‌دهد تا با استرس به طور مؤثرتری کنار بیایند. این پژوهش نشان داد که افراد ذهن آگاه با بهبود سرسختی روان‌شناختی‌شان که به دلیل ذهن آگاهی ایجاد

عاطفی و همچنین، بررسی میزان تبیین واریانس فرسودگی عاطفی از طریق متغیرهای مستقل و واسطه‌ای پژوهش بود. به این معنی که چند درصد از فرسودگی عاطفی توسط متغیرهای ذهن آگاهی و سرسختی روان‌شناختی برآورد می‌شود. در ادامه، به تبیین نتایج به دست آمده پیرامون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

برای بررسی فرضیه اول پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. داده‌های حاصله از آزمون پیرسون در جدول 2 نشان داد که، در سطح اطمینان 95 درصد، بین ذهن آگاهی با فرسودگی عاطفی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های ایراندوست و همکاران (1402)، شاملو و حمیدی (1400)، کاظمی و همکاران (1396)، شمس (1396)، زوپاچیچ و همکاران (2023)، ثورن و مونگکول (2022)، لیو همکاران (2021)، چاروتسو کمونگکول و پویود (2020)، ساندکوئست (2018)، لیو همکاران (2017) و هالشرگر و همکاران (2012)، همسو است. در تبیین این یافته چنین می‌توان بیان نمود که، با افزایش ذهن آگاهی که دارای آثار معناداری در شادمانی روابط روزمره است و کارایی لازم در خصوص مهارت‌های مقابله با استرس را دارد (محمدی و همکاران، 1395)؛ فرسودگی عاطفی که به عنوان یک حالت مزمن از تهی شدن جسمی و عاطفی که ناشی از کار یا خواسته‌های شخصی بیش از حد، یا استرس مداوم است (وو و همکاران، 2020)، کاهش پیدا می‌کند. همچنین طبق مدل حفاظت از منابع می‌توان ذهن آگاهی را به عنوان منبع شخصی در نظر گرفت که تهدید و یا از دست رفتن این منبع منجر به استرس و فرسودگی خواهد شد.

داده‌های حاصله از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم در جدول 2، نشان داد که در سطح اطمینان 99 درصد ($p < 0/01$)، کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان که سطح بالایی از سرسختی روان‌شناختی را دارند، کمتر در معرض فرسودگی عاطفی قرار می‌گیرند. این یافته با یافته‌های بابایی امیری و همکاران (1395)، عسکری زاده و همکاران (1394)، اسکندرئزاد (1394)، بارتون¹ و همکاران (2022)، ثورن و مونگکول² (2022)، اختر³ و همکاران (2020) و سونگ چوی⁴ و همکاران (2017)، همسو است. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان گفت، سرسختی روانی افراد، از آن‌ها در برابر پیامدهای نامطلوب مانند بیماری جسمی و روانی، استرس شغلی و تنش

1 Bartone

2 Phungsoonthorn & Charoensukmongkol

3 Akhter

4 Sung Choi

5 Abdollahi & Noltemeyer

6 Woo et al

همکاران، شرکت در فعالیت‌های گروهی، تشویق به ارائه کمک به همکاران در مواقع نیاز، ارائه فرصت‌های آموزشی گروهی مانند دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های گروهی، تشویق به ارائه نظرات و پیشنهادات و...

همچنین با توجه به این یافته که ذهن‌آگاهی به کارکنان کمک می‌کند تا ویژگی‌های مهمی را ایجاد کنند که خستگی عاطفی آن‌ها را کاهش می‌دهد، جنبه‌های آموزش ذهن‌آگاهی، مانند مدیتیشن، ممکن است علی‌رغم مشکلاتی که با آن مواجه هستند، برای کارمندان مفید باشد. بنابراین؛ این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت باید آموزش‌های ذهن‌آگاهی را برای کارکنان خود فراهم کند یا آن‌ها را تشویق کند که در ذهن‌آگاهی شرکت کنند تا پتانسیل‌شان را برای مقابله با استرس و عدم قطعیت‌های مرتبط با بحران افزایش دهند. به طور خاص، یکی از محبوب‌ترین تکنیک‌های آموزش ذهن‌آگاهی که باید به کارکنان ارائه شود، برنامه کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی (MBSR) است.

این مطالعه دارای سه محدودیت اصلی است، اول محدود بودن جامعه آماری پژوهش به ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را در پی دارد. دومین محدودیت روش پژوهش است که از نوع همبستگی است و باعث می‌شود استنباط علی از نتایج پژوهش غیرممکن شود. و سومین مورد استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی به دلیل محدودیت دسترسی به تمام اعضای جامعه آماری است.

روان‌شناسی عمومی، منتشر نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.

کاظمی ن، حسینیان س. رسول زاده و (1398). اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر سرسختی روان‌شناختی و نشخوار فکری در مادران دارای دانش‌آموزان با ناتوانی‌های یادگیری. *توانمندسازی کودکان استثنایی*، 10(3): 71-84. doi: 10.22034/ceciranj.2020.182834.1189

- Abdollahi, A. & Noltemeyer, A. (2018). Academic hardiness: Mediator between sense of belonging to school and academic achievement? *The Journal of Educational Research*, 111, 345–351.
- Bartone, P.T., Hystad, S.W., Eid, J. & Brevik, J.I. (2012). Psychological hardiness and coping style as risk/resilience factors for alcohol abuse. *Military medicine*, 177, 517–524.
- Baer, R.A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 125–143.
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J. et al. (2004). Mindfulness: A

می‌شود، بهتر می‌توانند با بحران و فشار مقابله کنند. این نشان می‌دهد که کارکنان ذهن‌آگاه ممکن است برای نشان دادن منبع شخصی مانند سرسختی روان‌شناختی «که برای مدیریت مؤثر عوامل استرس‌زای عظیمی که بحران و فشار ایجاد کرده، ضروری است»، باید به ذهن‌آگاهی خود تکیه کنند؛ بنابراین، این تحقیق پیش‌بینی‌های نظریه حفاظت از منابع را تقویت کرد و همچنین با نشان دادن مکانیسمی که ذهن‌آگاهی به کمک آن به کاهش خستگی عاطفی کارکنان کمک می‌کند، از طریق نقش میانجی سرسختی روان‌شناختی، شکافی را در تحقیقات قبلی پر کرد.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند در گسترش ادبیات نظری موجود مفید واقع شود. اما به هر حال، برای نتیجه‌گیری و تعمیم قوی‌تر نتایج، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه احساس می‌شود. از جنبه‌های کاربردی این پژوهش می‌توان به بستر مناسبی که فراهم می‌سازد تا درباره انتخاب برنامه‌های مداخله‌ای مانند آموزش ذهن‌آگاهی، افزایش ادراک حمایت در کارکنان و گزینش کارکنانی با سرسختی روان‌شناختی بالاتر جهت کاهش فرسودگی عاطفی کارکنان و همچنین راهبردهای مقابله‌ای کارآمد تصمیمات لازم اتخاذ گردد، اشاره کرد. با استناد به یافته‌های پژوهش به مدیران آموزش و پرورش به صورت خاص و به مدیران سایر سازمان‌ها به صورت عام پیشنهاد می‌شود در جهت افزایش ادراک حمایت در کارکنان خود اقدامات زیر را انجام دهند تا از فرسودگی شغلی و عاطفی کارکنان جلوگیری به عمل آورند: تشویق به ایجاد روابط مثبت با

منابع

- احیاکننده م، شفیق آبادی ع، سودانی م (1387). تاثیر مشاوره شغلی به شیوه ناسازگاری شغلی دیویس بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، 38: 1-24.
- حسن‌زاده ص. (1385). سیر و تطور مفهوم خدا در فلسفه غرب از هابز تا نیوتن. *آینه معرفت*، 9(1)، 37-62.
- عسگری ژ (1395). بررسی رابطه بین ذهن‌آگاهی و بلوغ هیجانی با فرسودگی زناشویی زنان متاهل. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 230–241.
- Bosch, A., Schurink, W. & Pelsler, H.J. (2016). An organisational coherence model to maintain employee contributions during organisational crises. *SA Journal of Human Resource Management*, 14, 1–11.
- Charoensukmongkol, P. (2019b). The role of mindfulness in reducing English language anxiety among Thai college students. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 22: 414–427.
- Charoensukmongkol, P. (2020). The efficacy of cultural intelligence for adaptive selling behaviors in cross-cultural selling: The moderating effect of trait mindfulness. *Journal of Global Marketing*, 33: 141–157.

- Fabbro, A., Fabbro, F., Capurso, V., D'Antoni, F. & Crescentini, C. (2020). Effects of mindfulness training on school Teachers' self-reported personality traits as well as stress and burnout levels. *Perceptual and Motor Skills*, 127, 515–532.
- Faiz, S. (2018). Perception of politics and its dual outcomes: The moderating role of psychological hardiness. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 11, 117–130.
- Germerc. (2004). What is Mindfulness?. *Insight Journal*, 24-29.
- Germer, C.K., Siegel, R.D., & Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*. New York: The Guilford Press.
- Gartner, C. (2013). Enhancing readiness for change by enhancing mindfulness. *Journal of Change Management*, 13, 52–68.
- Hulsheger, U.R., Lang, J.W., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F.R. & Alberts, H.J. (2014). The power of presence: The role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1113–1128.
- Hobfoll, S.E. (1988). *The ecology of stress*. Oxford: Taylor & Francis.
- Hobfoll S. E. *Stress, culture, and community*, The Springer Series in Social Clinical Psychology, Publisher Springer US, 1988.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337–421.
- Hülshager U, Alberts H, Feinholdt A, B. Lang J. (2012). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 2: 325 – 310. DOI: 10.1037/a0031313.
- Keng, S.L., Moria, J., Smoski, B., Clive, J., & Robins, A. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041–1056.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R. & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of personality and Social Psychology*, 42: 168–177.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of personality and Social Psychology*, 37: 1–11.
- Kobasa, S.C. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. *Social Psychology of Health and Illness*, 4: 3–32.
- Kowalski, C.M. & Schermer, J.A. (2019). Hardiness, perseverative cognition, anxiety, and health-related outcomes: A case for and against psychological hardiness. *Psychological reports*, 122, 2096–2118.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68(85), 16.
- Maddi, S.R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54, 173–185.
- Nguyen, T.D., Shultz, C.J. & Westbrook, M.D. (2012). Psychological hardiness in learning and quality of college life of business students: Evidence from Vietnam. *Journal of Happiness Studies*, 13, 1091–1103.
- Nicklin, J.M., Meachon, E.J. & McNall, L.A. (2019). Balancing work, school, and personal life among graduate students: A positive psychology approach. *Applied Research in Quality of Life*, 14, 1265–1286.
- Nishizaka, S. (2002). Kindergarten teachers' mental health: Stress, preschool teacher efficacy, and hardiness. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 50, 283–290.
- Pendell, K. (2018). Behind the Wall: An Exploration of Public Access to Research Articles in Social Work Journals, Vol. 18 No. 4, 1041-1052.
- Saatchi, M. (2008). "Mental Health in the Workplace (Emphasizing Pressure and Burnout)", First Edition, Tehran, Publishing Edition.
- Schaufeli, W. B. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven. [\[Google Scholar\]](#).
- Schellenberg, D. E. (2005). Coping and psychological hardiness and their relationship to depression in older adults. (Unpublished doctoral dissertation). Philadelphia College of Osteopathic Medicine, Philadelphia, PA.
- Sidwell, A.J. (2019). Psychological hardiness and self-leadership: Leading yourself to effective stress coping. *International Journal of Existential Positive Psychology*, 8, 12.
- TAŞTAN S. (2016). Predicting Job Strain with Psychological Hardiness, Organizational Support, Job Control and Work Overload: An Evaluation of Karasek's DCS Model. *Postmodern Openings*, 7:107_130. DOI: <http://dx.doi.org/10.18662/po/201-6.0701.07>.
- Thoroughgood, C.N., Sawyer, K.B. & Webster, J.R. (2019). Finding calm in the storm: A daily investigation of how trait mindfulness buffers against paranoid cognition and emotional exhaustion following perceived discrimination at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 49–63.
- Williams M, Penman D. (2011). *Mindfulness: A Practical Guide to Finding Peace in a Frantic World*. 36869th edn, London: Piatkus Books Publishing, 276 pages.
- Williams, M. & Penman, D. (2012). *Mindfulness: A practical guide to finding peace in a frantic world*.
- Yavuz B, Dilmaç B. (2020). The Relationship Between Psychological Hardiness and Mindfulness in University Students: The Role of Spiritual Well-Being. *Spiritual Psychology and Counseling*, 5: 257–271. <https://dx.doi.org/10.37898/spc.2020.5.3.090>.
- Zahra, S.T. & Riaz, S. (2018). Mindfulness and resilience as predictors of stress among university students. *Journal of Postgraduate Medical Institute (Peshawar-Pakistan)*, 32. Retrieved from <https://jpmi.org.pk/index.php/jpmi/article/view/2260>.