

رابطه بین هویت حرفه‌ای معلمان مقطع آموزش ابتدایی با فرسودگی شغلی آنان با نقش واسطه ذهن آگاهی آنان

مریم روایی^۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۷/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۸/۲۰

چکیده

مقدمه و هدف: هویت حرفه‌ای و ذهن آگاهی معلمان نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی آنان دارد و می‌تواند کیفیت آموزش را بهبود بخشد. هدف از مطالعه حاضر، بررسی ارتباط بین هویت حرفه‌ای معلمان مقطع آموزش ابتدایی با فرسودگی شغلی آنان با نقش واسطه ذهن آگاهی شهرستان کازرون بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. بدین منظور ۳۵۰ نفر از بین ۱۷۰۰ معلم آموزش ابتدایی به عنوان نمونه آماری مورد ارزیابی قرار گرفتند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۱)، پرسشنامه‌های هویت حرفه‌ای معلمان (چانگ، ۲۰۰۸) و پرسشنامه ذهن آگاهی (بائر و همکاران، ۲۰۰۶) جمع‌آوری گردید. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون سوبل و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین هویت حرفه‌ای با فرسودگی شغلی و ذهن آگاهی ارتباط معناداری وجود دارد. هویت حرفه‌ای با مقدار بتای $0/320-$ بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر گذار بود. همچنین نتایج نشان داد هویت حرفه‌ای با مقدار بتای $0/305-$ بر ذهن آگاهی معلمان تاثیر گذار بوده و می‌تواند حدود ۹ درصد تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. هویت حرفه‌ای با مقدار بتای $0/162-$ و ذهن آگاهی با مقدار بتای $0/519-$ بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر گذار بوده و می‌تواند حدود ۳۵ درصد تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کنند. و در نهایت نتایج نشان داد با در نظر گرفتن سطح خطای $0/05$ اگر مقدار اگر مقدار $1/96$ بیشتر باشد، اثر غیرمستقیم مشاهده شده از نظر آماری معنادار است.

نتیجه گیری: تقویت هویت حرفه‌ای و افزایش ذهن آگاهی معلمان می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی آنان کمک کند. معلمان با هویت حرفه‌ای قوی‌تر و ذهن آگاهی بالاتر، توانایی بیشتری برای مقابله با استرس‌های شغلی دارند. آموزش ذهن آگاهی می‌تواند راهکاری مؤثر برای ارتقای تاب‌آوری و بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان باشد.

کلیدواژه‌ها: هویت حرفه‌ای معلمان، فرسودگی شغلی، ذهن آگاهی.

^۱ کارشناسی ارشد، گروه تحقیقات آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. marrava23@gmail.com

مقدمه

معلمان بازیگران اصلی در آموزش و کلاس درس هستند (کی آیدار^۱، ۲۰۱۵). احساسات، عملکردها، هویت‌ها و شایستگی‌های آنها بر جنبه‌های مختلف فرآیندهای آموزش و یادگیری تأثیر می‌گذارد (استاجی و غیاثوند^۲، ۲۰۲۲). هویت به عنوان عاملی فراگیر در شکل‌دهی به تصویر و آموزش معلمان از خود، در دهه‌های گذشته تمرکز مطالعات متعددی بوده است (استاجی و غیاثوند، ۲۲۰۲۲؛ مورتون^۳، ۲۰۱۸). هویت‌هایی که معلمان در یک زمینه ایجاد می‌کنند، به طور قابل توجهی بر تعهد کاری، مشارکت، کارآمدی و پایداری به هنجارهای حرفه‌ای آنها تأثیر می‌گذارد (هونگ^۴، ۲۰۱۰) این نشان می‌دهد که هویت پویا، چندانگانه، زمینه‌خاص، رابطه‌ای و اجتماعی است (بوچامپ و توماس^۵، ۲۰۰۹).

به همین ترتیب، هویت معلم به عنوان یک پدیده پیچیده، همواره در حال تغییر، موقعیتی و غیرخطی تایید شده است. هویت معلم به دلیل کثرت، ناپیوستگی و ماهیت اجتماعی آن، هنوز یک مفهوم لغزنده و مبهم در آموزش است، به ویژه هنگامی که در ارتباط با چگونگی تأثیر آن بر شیوه‌های آموزشی معلمان مورد بررسی قرار گیرد (بوچامپ و توماس، ۲۰۰۹). می‌توان آن را در طول زمان و در تعاملات در زمینه‌های حرفه‌ای و در جوامع به شیوه‌های مختلف شکل داد و تغییر شکل داد. از آنجایی که هویت معلم از نظر اجتماعی در گروه‌ها ساخته می‌شود، مذاکرات و گفتگوهای بین خود و سایر اعضا به شدت هویت حرفه‌ای معلمان یا نحوه تلقی آنها از خود را به عنوان معلمان حرفه‌ای (بازسازی مجدد) می‌کند (لی^۶، ۲۰۲۳).

به طور کلی، تغییرات عمیق در ساختار نظام آموزشی، برنامه‌داری و جمعیت دانش‌آموزی، طی سال‌های اخیر، هویت حرفه‌ای معلمان را دچار بحران نموده است. فقدان صلاحیت‌های مرتبط، برای برخورد با این موقعیت جدید باعث شده که، در سطح جهان نیز، بسیاری از معلمان هویت حرفه‌ای خود را در تنگنا ببینند و تعداد زیادی از آن‌ها دغدغه‌هایی درباره‌ی وظایف اولیه تدریس خود داشته باشند (روچکیند و همکاران^۷، ۲۰۰۷). وقتی معلمان با مسائل و مشکلاتی مواجه می‌شوند، در فرایندی از تفکر و کاوش، با آن مسئله یا مشکل درگیر می‌شوند و سعی می‌کنند به راه‌های مختلفی آن را حل کنند

1 - Kayi-Aydar

2 - Estaji & Ghiasvand

3 - Morton

4 - Hong

5 - Beauchamp & Thomas

6 - Li

7 - Rochkind et al

حال اگر نتوانند با بسط دادن گنجینه دانش و تجربه خویش مشکل را حل کنند دچار اضطراب می‌شوند و این امر عاملی برای ناخشنودی آن‌ها از این حرفه خواهد شد (رومانو و گیبسون^۱، ۲۰۰۶). علاوه بر این، فشارهای داخلی به معلمان، برای پذیرفتن مسئولیت‌های جدید بین معلومات جدید و دانش قبلی آن‌ها فاصله انداخته و بحران هویت حرفه‌ای شان را عمیق‌تر و بیشتر می‌کند. در این صورت هویت حرفه‌ای معلمان نیاز مبرم به بازسازی دارد (مورنو^۲، ۲۰۰۶).

در میان متغیرهای گوناگون مؤثر بر حرفه معلمی، برخی مانند فرسودگی شغلی و درگیری نیازمند توجه خاص می‌باشند. زیرا این عوامل باعث صدمات جبران‌ناپذیری خواهد شد. فرسودگی شغلی سندرم ناشی از استرس مزمن در محل کار است که پیامدهای متعددی برای رفاه و سلامت کارکنان دارد. شرایط نامساعد کاری ممکن است منجر به فرسودگی شغلی شود، سندرم ناشی از استرس مزمن در محل کار که با خستگی زیاد، نگرش منفی یا عدم تعهد به مشتریان و نارضایتی از عملکرد شغلی مشخص می‌شود. این فرایند ممکن است منجر به عواقب نامطلوبی برای کارکنان و خانواده‌های آنها، محیط کار و سازمان‌ها شود (سلوجیونی و همکاران^۳، ۲۰۰۷).

سال‌های زیادی است که فرسودگی شغلی به منزله یکی از عوامل مخاطره‌آمیز شغلی برای حرفه‌های مردم‌مدار مانند خدمات انسانی، آموزشی و مراقبت‌های بهداشتی (مسلش و لیتر^۴، ۲۰۱۶) و همچنین، یکی از مشکلات حرفه‌ای در نظام‌های آموزشی شناخته شده است (پیتراین^۵، ۲۰۱۳).

به طور کلی آموزگاران، در معرض خطر فرسودگی شغلی قرار دارند؛ به این سبب که تدریس، حرفه‌ای بسیار اضطراب‌برانگیز به شمار آمده و معلمان به ناچار باید با عوامل گوناگون استرس‌زا، رو به رو شوند (فردمن^۶، ۲۰۰۳) برای نمونه، می‌توان به عواملی همچون فشار زمانی شرایط نامناسب کاری (کایریاکو^۷، ۲۰۰۱) رسیدگی به مشکلات انضباطی دانش‌آموزان و ترغیب دانش‌آموزان بی‌انگیزه اشاره کرد (چانگ^۸، ۲۰۰۹). رویارویی طولانی مدت با این عوامل استرس‌زا، ممکن است معلم‌هایی که نمی‌توانند به شیوه‌ای مناسب اضطراب خود را مدیریت کنند را دچار فرسودگی شغلی کند (لیتر و مسلش، ۲۰۰۸).

1 -Romano & Gibson

2 -Moreno

3 -Salvagioni & et al.

4 -Maslach & Lieter

5 -Pietarinen

6 - Friedman

7 - Kyriacou

8 - Chang

یکی دیگر از متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش ذهن آگاهی است. ذهن آگاهی به عنوان یک حیطة کلی پژوهش علمی؛ به طور فزاینده ای به عنوان یک موضوع محبوب برای دانشمندان علوم اجتماعی، مربیان و روان شناسان در طول سی سال اخیر ظهور کرده است (فلور و جنینگز^۱، ۲۰۱۶). کاربردهای ذهن آگاهی برای معلمان در کلاس درس، به تازگی با چندین تحقیق در زمینه تأثیرات ذهن آگاهی بر آموزش معلمان، مورد بررسی قرار گرفته است. آموزش یک شغل استرس زا است که در آن سطح بالایی از انرژی روانی و جسمانی به صورت روزانه مورد نیاز است (مک آوی و توند^۲، ۲۰۱۷). معلمان ذهن آگاه محور، بر پیامدهای سودمندی چون احساس تعلق دانش آموزان در کلاس درس، انگیزه برای یادگیری، مشارکت در یادگیری و رفتار مؤثر در کلاس درس کمک می کنند. (مک دوگال^۳، ۲۰۱۷). هیرشبرگ و همکاران^۴، (۲۰۲۰) معتقدند که توانایی معلمان در اجرای شیوه های مؤثر تدریس متفاوت است و بر این اساس آموزش ذهن آگاهی موجب بهبود توانایی معلمان برای مشاهده تجربه می شود. در پژوهش فلور و جنینگز، (۲۰۱۶) معلمانی که تمرین ذهن آگاهی داشتند، آگاهی نوپدید از احساسات منفيشان، امکان بیشتر رهایی از عوامل استرس زا، تأکید بیشتر بر اهمیت مراقبت از خود و استفاده از راهکارها برای ارتقای آن را گزارش کرده اند.

با توجه به آنچه اشاره شد، یکی از موضوعات مهم در نظام آموزشی و اسناد بالا دستی آن هویت حرفه ای معلمان می باشد. با توجه به اینکه هویت حرفه ای یک فرایند مستمر تفسیر و تفسیر مجدد است و یک امر واحد نبوده و از خرده هویت هایی تشکیل شده است که نتیجه نحوه ی ساخته شدن احساس فرد از خودش بوده و در جریان توسعه حرفه ای اتفاق می افتد و اینکه هویت حرفه ای معلمان هسته ی فعالیت تدریس و تعهد حرفه ای آنهاست، در مدارس و در رابطه با شغل معلمی به علت حساسیت خاص این شغل و آسیب های جسمی و روحی که معلمان با آن درگیر هستند، پرداختن به شرایط محیط کاری این قشر از جامعه و چالش های آن و تأثیری که می تواند بر فرسودگی شغلی بگذارد از اهمیت خاصی برخوردار است. عدم توجه به بهبود محیط شغلی و کاری معلمان می تواند باعث آسیب هایی از جمله خستگی، فرسودگی، فشار و تنش مکرر به سبب کار با دانش آموزان با سطح یادگیری و توانمندی مختلف و در نهایت کاهش بازدهی و راندمان کاری شود. بر این اساس، درک تجارب ذهن آگاهی در هویت حرفه معلمی مهم بوده و به افزایش دانش متولیان امر خطیر تعلیم و تربیت جهت جلوگیری از فرسودگی شغلی

1 - Felver & Jennings

2 - McAvoy & Thousand

3 - McDougall

4 - Hirshberg et al

معلمان کمک می‌نمایند. بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه میان هویت حرفه‌ای معلمان با فرسودگی شغلی با نقش واسطه‌ای ذهن آگاهی می‌باشد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی است و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می‌باشد. جامعه آماری در مطالعه حاضر شامل تمام معلمان شهرستان کازرون در سال ۱۴۰۲ بوده است. که تعداد معلمان مرد ۶۵۰ نفر و زن ۱۰۵۰ نفر بود. برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. در این فرمول تعداد کل نمونه انتخاب شده از ۱۷۰۰ نفر از کلیه معلمان ۳۵۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه بود که پس از هماهنگی‌های لازم و ارائه معرفی‌نامه، مجوز توزیع پرسشنامه دریافت شد. سپس پرسشنامه‌های مورد استفاده به تعداد لازم تکثیر و با حضور محقق در بین مشارکت‌کنندگان توزیع گردید.

پرسشنامه هویت حرفه‌ای: پرسش‌نامه سنجش هویت حرفه‌ای معلمان در حال خدمت در هنگ کنگ از پژوهش چانگ^۱ (۲۰۰۸) است. پرسشنامه ۴۰ گویه‌ای با مؤلفه‌های «الف: حوزه‌ی یادگیری و آموزش، ب: حوزه‌ی پیشرفت دانش آموز، ج: حوزه‌ی پیشرفت مدرسه، د: حوزه‌ی خدمات و روابط حرفه‌ای، و: رشد و پیشرفت فردی» می‌باشد. این ابزار به صورت طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) با حداکثر امتیاز (۲۰۰) و حداقل امتیاز (۴۰) تنظیم شده است. چانگ (۲۰۰۸) در یک پژوهشی کمی این پرسشنامه ۴۰ گویه‌ای را روی ۱۷۰ نفر از معلمان اجرا کرد که با تحلیل عاملی اکتشافی به ابزار ۱۹ گویه رسید در سه مؤلفه «پیشرفت مدرسه، پیشرفت دانش آموز و رشد و پیشرفت فردی» استخراج کردند. پایایی پرسش‌نامه به روش ضریب آلفا کرونباخ برای مولفه‌ها به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۴ و ۰/۸ در پژوهش چانگ (۲۰۰۸) به دست آمد. این ابزار به صورت طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) با حداکثر امتیاز (۱۴۰) و حداقل امتیاز (۲۸) تنظیم شده است (طبا طبایی و قربانی، ۲۰۱۸).

¹ Cheung

² Tabatabaei & Ghorbani

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج (۱۹۸۱) طراحی و اعتباریابی شده است. این ابزار، پرسشنامه‌ای است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال می‌باشد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه‌ای اندازه‌گیری می‌کند و به خصوص برای سنجش پیگیری از پدیده‌ی فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای، مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار بسته می‌شود، این پرسشنامه توسط کوچی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. در مطالعه کوچی (۱۳۹۴) پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ محاسبه شد، بر ابعاد آن فرسودگی هیجانی ۰/۸۱، پدیده‌های شخصیت زدایی ۰/۷۵ و فقدان تحقق شخصی ۰/۷۹ محاسبه شد.

روایی پرسشنامه در پژوهش مزلاج (۱۹۸۱) از طریق تحلیل عاملی تاییدی و اکتشافی مورد تایید قرار گرفت. در مطالعه کوچی (۱۳۹۴) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید.

پرسشنامه ذهن آگاهی: مقیاس خودسنجی ۳۹ آئیمی است که توسط بائر و همکاران (۲۰۰۶) با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی تحول یافته است. بائر (۲۰۰۶)، تحلیل عاملی اکتشافی را بر نمونه‌ای از دانشجویان دانشگاه انجام داد عامل‌های بدست آمده اینچنین نامگذاری گردید: مشاهده، عمل توأم با هوشیاری، غیر قضاوتی بودن به تجربه درونی، توصیف و غیر واکنشی بودن. بر اساس نتایج، همسانی درونی عامل‌ها مناسب بود و ضریب آلفا در گستره‌ای بین ۰/۷۵ (در عامل غیر واکنشی بودن) تا ۰/۹۱ در عامل توصیف قرار داشت. همبستگی بین عامل‌ها متوسط و در همه موارد معنی‌دار بود و در طیفی بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۴ قرار داشت. همچنین در مطالعه‌ای که بر روی اعتبار یابی و پایایی پرسشنامه ذهن آگاهی در ایران انجام گرفت، ضرایب همبستگی آزمون-باز آزمون پرسشنامه FFMQ در نمونه ایرانی بین ۰/۵۷=۲۰ (مربوط به عامل غیر قضاوتی بودن) و عامل مشاهده ۰/۸۴ گزارش شد. هم‌چنین ضرایب آلفا در حد قابل قبولی بین ۰/۵۵=α (مربوط به عامل غیر واکنشی بودن) و ۰/۸۳=α (مربوط به عامل توصیف) بدست آمد (احمدوند و یوسفی، ۱۳۹۶).

یافته‌ها

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را برای متغیرهای تحقیق انجام داده و نتایج در جدول زیر آمده است:

جدول (۱): جدول نرمال بودن توزیع متغیرها

سطح معناداری	آزمون کولموگروف اسمیرنوف	
۰/۳۹۰	۰/۶۱۸	هویت حرفه ای
۰/۴۳۰	۰/۶۰۶	ذهن آگاهی
۰/۱۴۲	۱/۱۲	فرسودگی شغلی

در جدول (۱) سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره اسمیرنوف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس فرض مقابل (نرمال نبودن داده‌ها) رد می‌شود. بنابراین توزیع متغیرها نرمال می‌باشد. فرضیه فرعی ۱: هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر معناداری دارد. در این فرضیه هدف بررسی تأثیر هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی معلمان می‌باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول (۲): جدول نتیجه رگرسیون تأثیر هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی

سطح معناداری	F	R2	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	مدل (متغیر مستقل)
				Beta	B خطای استاندارد	
P < ۰/۰۱	۲۹/۶۱۶	۰/۱۰۳	۱۶/۱۹۸	-----	۰/۱۰۸	مقدار ثابت -۱/۷۵۲
P < ۰/۰۱			۵/۴۴۲	-۰/۳۲۰	۰/۵۶	هویت حرفه ای -۰/۳۰۵

با توجه به جدول شماره ۲ می‌توان گفت هویت حرفه ای با مقدار بتای $0/320$ - بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر گذار بوده و می‌تواند حدود ۱۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. تین ضریب در سطح $0/01 < p$ معنی دار است.

فرضیه فرعی ۲: هویت حرفه ای معلمان بر ذهن آگاهی آنان تأثیر معناداری دارد. در این فرضیه هدف بررسی تاثیر هویت حرفه ای بر ذهن آگاهی معلمان می‌باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول (۳) جدول نتیجه تاثیر هویت حرفه ای معلمان بر ذهن آگاهی

مدل (متغیر مستقل)	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	R2	F	سطح معناداری
مقدار ثابت	-۱/۸۹۳	۰/۱۲۳	۱۵/۴۱۲	۰/۰۹۳	۲۶/۵۵۵	$P < 0/01$
ذهن آگاهی	-۰/۳۲۸	۰/۰۶۴	-۰/۳۰۵	۵/۱۵۳		$P < 0/01$

با توجه به جدول شماره ۳ می‌توان گفت هویت حرفه ای با مقدار بتای $0/305$ - بر ذهن آگاهی معلمان تاثیر گذار بوده و می‌تواند حدود ۹ درصد تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. تین ضریب در سطح $0/01 < p$ معنی دار است.

فرضیه فرعی ۳: هویت حرفه ای معلمان با کنترل ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. در این فرضیه هدف بررسی تاثیر هویت حرفه ای معلمان با کنترل ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی معلمان است و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که سطح معناداری بین خودتعیین کنندگی، درگیری شغلی، تاب آوری برابر $0/01 < P$ است و از $0/05$ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می‌شود و بین هر زوج از متغیرها رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): جدول نتیجه بررسی تاثیر هویت حرفه ای معلمان با کنترل ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی

مدل(متغیر مستقل)	ضرایب غیر استاندارد		t	ضرایب استاندارد	F	R2	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد					
مقدار ثابت	۰/۸۸۳	۰/۱۲۸	۶/۸۹۶	-----	۶۸/۴۱۲	۰/۳۴۷	P < ۰/۰۱
هویت حرفه ای	-۰/۱۵۴	۰/۵۰	۳/۰۶۹	-۰/۱۶۲			P < ۰/۰۱
ذهن آگاهی	-۰/۴۵۹	۰/۰۴۷	۹/۸۱۴	-۰/۵۱۹			

با توجه به جدول شماره ۴ می توان گفت هویت حرفه ای با مقداربتای $-۰/۱۶۲$ و ذهن آگاهی با مقدار بتای $-۰/۵۱۹$ بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر گذار بوده و می توانند حدود ۳۵ درصد تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کنند. این ضریب در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی دار است.

فرضیه اصلی: ذهن آگاهی در ارتباط با هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر معناداری دارد. برای بررسی فرضیه اصلی روش زیر دنبال شد. روش بارن و کنی^۱ (۱۹۸۶) یک روش آماری است که در تحلیل اثر متغیر وابسته بر متغیر وابسته و نقش واسطه گری استفاده می شود. این روش امکان می دهد تا نقش واسطه گر یک متغیر را بررسی کرد که آیا این متغیر، نقش واسطه گر بین متغیر مستقل و وابسته را بازی می کند یا خیر.

۱. جمع آوری داده ها؛ ابتدا باید داده های مورد نیاز برای تحلیل جمع آوری شود، شامل متغیر مستقل (X)، متغیر واسطه گر (M) و متغیر وابسته (Y).

۲. انجام تحلیل رگرسیون: با استفاده از روش بارن و کنی، ابتدا باید یک مدل رگرسیون برای رابطه بین X و Y ایجاد شود. با استفاده از رگرسیون خطی یا روش های دیگر، ضرایب رگرسیون برای X و Y را محاسبه شود.

۳. بررسی نقش واسطه گر: در این مرحله، بررسی می کنید که آیا متغیر واسطه گر M نقش واسطه گری را بازی می کند یا خیر. برای این منظور، می توان دو مدل رگرسیون دیگر ایجاد کرد: مدل یک با رابطه بین X و M و مدل دو با رابطه بین M و Y. سپس با مقایسه ضرایب رگرسیون

¹ Baron & Kenny

در این دو مدل، می‌توان بررسی کرد آیا ضریب رگرسیون بین X و Y در مدل دوم که شامل M است (کمتر از مدل اول) بدون در نظر گرفتن M شده است. اگر ضریب رگرسیون بین X و Y در مدل دوم کمتر شود، این نشان‌دهنده نقش واسطه‌گری متغیر M است.

۴. محاسبه میزان واسطه‌گری: اگر متغیر M نقش واسطه‌گری داشته باشد، می‌توان میزان واسطه‌گری را محاسبه کرد. برای این منظور، از فرمول‌های مختلفی استفاده می‌شود، از جمله آزمون سوبل.

با توجه به رگرسیون سلسله مراتبی مشروح می‌توان گفت در ابتدا هویت حرفه ای با بتای $0/320$ بر فرسودگی تاثیر معنی دار دارد. هویت حرفه ای نیز با مقدار بتای $0/305$ بر ذهن آگاهی معلمان تاثیر معنی دار دارد. همچنین در مرحله بهد همزمان هویت حرفه ای با مقدار بتای $0/162$ و ذهن آگاهی معلمان با مقدار بتای $0/519$ بر فرسودگی تاثیر معنی داری دارند که مقدار ضریب بتا از مرحله اول تا سوم کاهش شده است. بنابر این می‌توان نتیجه گرفت که ذهن آگاهی در ارتباط با هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی آنان تاثیر معناداری دارد. فرمول آزمون سوبل در زیر آمده است.

$$t = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2)}}$$

فرمول شماره ۱ آزمون سوبل

در این رابطه:

- a : ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی = $0/305$.
- b : ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته = $0/519$.
- S_a : خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی = $0/064$.
- S_b : خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته = $0/047$.

مقدار محاسبه شده عبارتست از $0.4/376$ با در نظر گرفتن سطح خطای 0.05 اگر مقدار Z از $1/96$ بیشتر باشد، اثر غیرمستقیم مشاهده شده از نظر آماری معنادار است. بنابر این ذهن آگاهی در ارتباط با هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر رابطه بین هویت حرفه ای معلمان مقطع آموزش ابتدائی با فرسودگی شغلی آنان با نقش واسطه‌ای ذهن آگاهی می باشد. در این فصل با توجه به مطالعات صورت گرفته در زمینه هویت حرفه ای معلمان، فرسودگی شغلی، ذهن آگاهی در معلمان، فرضیات پژوهش مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. سپس پیامدهای عملی و نظری پژوهش و در نهایت پس از ذکر محدودیت‌های پژوهش، پیشنهادهایی در زمینه تحقیقات آتی ارائه می‌گردد.

هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان داد که هویت حرفه ای معلمان بر فرسودگی شغلی معلمان اثر معناداری دارد. این نتایج با یافته های مطالعات سید جلالی و همکاران (۱۴۰۰)، نصر اللهی و رحیمی کیا (۱۳۹۸)، همسو بود. در توجیه این فرضیه می توان گفت ارتقای کیفیت معلم عنصر اصلی در بهبود آموزش شناخته می‌شود. هویت حرفه‌ای معلم موضوعی اساسی است که کلیت پیشرفت شغلی معلمان را در بر می‌گیرد (زانگ و همکاران، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر درک معلمان از هویت حرفه‌ای خود، بر اثربخشی و پیشرفت حرفه‌ای آنها و همچنین توانایی و تمایل آنها برای مقابله با تغییرات آموزشی و اجرای نوآوری در تمرین تدریس خود تأثیر می‌گذارد. برای کاهش و یا حتی از بین بردن آثار ویرانگر فرسودگی شغلی و اطمینان بخشی از بهبود کیفیت تدریس، پژوهش‌های بسیاری به شیوه‌های گوناگون برای بررسی فرسودگی شغلی، شیوه‌های اندازه‌گیری، عوامل پیش بینی کننده و ساختار آن انجام شده‌است. افزون بر این، اشاره به این نکته لازم است که هر معلمی و ویژگی‌های شخصیتی، شیوه تفکر، نگرش و ارزش‌های ویژه خود را دارد که بر تصمیم‌هایی که می‌گیرد و فعالیت‌هایی که در کلاس انجام می‌دهد، بسیار تأثیر می‌گذارد. در نتیجه، پژوهش‌های فراوانی به بررسی متغیرهای هویت حرفه ای معلمان و نقش آن در فرسودگی شغلی معلمان پرداخته است.

هویت حرفه ای معلمان بر ذهن آگاهی آنان تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان داد که هویت حرفه ای معلمان بر ذهن آگاهی آنان اثر معناداری دارد. در توجیه این یافته می توان بیان کرد که ذهن آگاهی، آگاهی همه جانبه ای است که به پهنا ذهنی وسیع و باز و پذیرش هیجانات و

پدیده‌های فیزیکی، همان‌طور که اتفاق می‌افتد، کمک می‌کند. با افزایش ذهن آگاهی، قدرت تنظیم هیجان و خودمدیریتی در فرد افزایش یافته و به شکل کاملاً مستقیم فرد هیجان‌ات خود را تنظیم می‌کند. آگاهی می‌تواند آگاهی عمیق‌تر و مدیریت هیجان نسبت به احساسات و افکار را افزایش دهد، استرس را کاهش دهد، و سلامتی را بهبود بخشد (براون، رایان و کرسول، ۲۰۰۷). ذهن آگاهی باعث می‌گردد فرد در مواجهه با افکار خودآیندی که در صورت داشتن بار هیجانی تنظیم هیجانی را مختل می‌کنند، ثبات هیجانی‌اش را حفظ کند و به فکر مزاحم بیش از حد توجه نکند، بلکه نظاره‌گر عبور این فکر از ذهنش باشد. این توانایی باعث می‌شود افکار خودآیند و هیجان‌ات منفی، اشتغال فکری بیش از حدی که قبلاً برای فرد به وجود می‌آوردند را ایجاد نکنند و به تنظیم هیجانی آسیب نرسانند. در واقع اجرای تکنیک‌های شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی باعث می‌شود از ابتدا، جلوی اختلال در تنظیم هیجانی گرفته شود.

هویت حرفه‌ای معلمان با کنترل ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان داد که هویت حرفه‌ای معلمان با کنترل نقش ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی معلمان اثر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات اعتمادی و همکاران (۱۳۸۷) همسو بود. در توجیه این فرضیه می‌توان گفت که ذهن آگاهی به عنوان یک حیطه کلی پژوهش علمی؛ به‌طور فزاینده‌ای به عنوان یک موضوع محبوب برای دانشمندان علوم اجتماعی، مریان و روان‌شناسان در طول سی سال اخیر ظهور کرده و مطالعات بر روی مزایای آموزش ذهن آگاهی بر بهزیستی و سلامت جسمانی و روانشناختی به‌طور فزاینده‌ای متداول شده است. علاقه مندی وافر به مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی در مدیریت مسائل متعدد سلامت روانی و جسمانی وجود دارد (کورمک و همکاران^۲، ۲۰۱۸). ذهن آگاهی به عنوان پیشرفتی حرفه‌ای برای بهبود سطح مدیریت مطالبات آموزشی و برنامه‌های موجود در نظر گرفته شده است و به نظر می‌رسد که این نوع آموزش نیازمند انجام دادن تحقیقات و مطالعاتی در این زمینه است. کاربردهای ذهن آگاهی برای معلمان در کلاس درس، به تازگی با چندین تحقیق در زمینه تأثیرات ذهن آگاهی بر آموزش معلمان، مورد بررسی قرار گرفته است. از نظر کورمک (۲۰۱۸) هم معلمان و هم دانش‌آموزان در مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی، فرآیندهای گروهی را به عنوان تجارب ذهن آگاهی ضروری و

¹ Brown et al

² Cormack et al

قدرتمند درک کرده‌اند. همچنین اذعان داشتند زمانی که معلمان یک محیط گروهی امن و حمایتی را از یک موقعیت تجسمی ایجاد می‌کنند، دانش آموزان از طریق مجموعه‌ای از مراحل تجربه گروهی حرکت می‌کنند و از تجربیات جمعی بهره‌مند می‌شوند. استفاده از فن‌های ذهن‌آگاهی در کلاس درس، همچنان که توسط معلمان و گزارش‌های دانشجویی بیان شده است، می‌تواند منجر به افزایش انعطاف‌پذیری معلم شود و تأثیر مثبتی بر جو کلی کلاس داشته باشند.

فرضیه اصلی پژوهش

ذهن‌آگاهی در ارتباط با هویت حرفه‌ای معلمان بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان داد که ذهن‌آگاهی در ارتباط با هویت حرفه‌ای معلمان بر فرسودگی شغلی آنان اثر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات غلام‌پور و آیتی (۱۴۰۰) و رحیمی کلور و کاظم زاده (۱۳۹۷) همسو بود. در توجیه این فرضیه می‌توان گفت آموزش یک شغل استرس‌بار است که در آن سطح بالایی از انرژی روانی و جسمانی به صورت روزانه مورد نیاز است. استرس معلم یک دغدغه جدی و ماندگار است. مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی کاهش استرس با راهبردهای افزایش و پرورش ذهن‌آگاهی و خودرحمی پیش‌بینی کرده‌اند.

فرسودگی شغلی را سندرمی روانشناختی متشکل از سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و بی‌کفایتی شخصی می‌دانند. فرسودگی شغلی عبارت است از پاسخ منفی که ناشی از محیط کاری نامناسب و عدم رضایت از شرایط شغلی اعم از حقوق و مزایا، عدم وجود رابطه دوستانه با همکاران و کارفرما، سختی کار، عدم تناسب با استعداد فردی و ... است و سبب کاهش احساس کفایت، رضایت شغلی و منزلت اجتماعی می‌شود و سازگاری روانی، اجتماعی، عاطفی و کارایی افراد را کاهش می‌دهد. فرسودگی شغلی، هیجانات منفی چون بدبینی و خشم را در نتیجه احساسات ناامیدی و یأس در پی دارد و احساسات منفی منجر به پایدار ماندن علائم خستگی عاطفی در شخص می‌شود. همچنین فرسودگی شغلی می‌تواند به صورت واگیر میان همکاران عمل کند و با ایجاد اختلالات درون-فردی و میان-فردی منجر به اختلال عملکردی و عمیقتر روانی و اجتماعی شود. برخی از محققان دریافته‌اند که عوامل فردی مانند داشتن انتظارات غیرواقعی، اعتماد به نفس پایین، احساس مغلوب‌دیگران شدن، بحران درون-فردی، فقدان حمایت‌های سیستمی و نیاز به کنترل دیگران، کار بیش از اندازه، فقدان توانایی لازم برای پذیرش مسئولیت‌ها، تضاد در انجام دادن نقش‌ها و کمبود مالی

مجموعه عواملی را به وجود می‌آورد که زمینه ساز فرسودگی شغلی در افراد هستند (صبغیان راد و تندنویس، ۱۳۸۶).

امروزه با پیچیده‌تر شدن ساختار و عملکرد سازمانها، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمان‌ها طوری که منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی، شادابی آنها، حذف خطرات احتمالی، افزایش کیفیت در کار، کاهش افسردگی‌ها، رشد خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهره‌وری مورد نظر شود، از دغدغه‌های مدیران اجرایی و سرپرستان سازمان‌ها است. این در خصوص معلمان که در معرض شرایط کاری پر استرس و پر از فشار روانی و در نتیجه تبعات منفی آن قرار دارند از اهمیت بالایی برخوردار است. در مورد شغل معلمی به عنوان جایگاه شغلی که با کودکان و نوجوانان سروکار دارند از اهمیت خاصی برخوردار است. در تعامل بین انسان و ایستگاه کاری این موضوع از اهمیت بسزایی برخوردار است که محیط کاری با شغل و شغل با نیازهای انسانی هماهنگ باشد و همچنین فضای کاری بر اساس ویژگی‌های بیومکانیکی و آنتروپومتری انسان طراحی شده باشد در مورد مشاغل معلمی لازم است تا طراحی کلاس درس و فضای داخلی آن اعم از چیدمان میز و صندلی، طراحی تخته و پنجره و ... به گونه‌ای باشد که معلم و دانش آموزان در آن فضا احساس راحتی و آسایش داشته باشند. طراحی مناسب شرایط و جو کاری نقش بسزایی در کاهش آسیب‌های روانی و فیزیکی دارد که توجه به این فاکتورها علاوه بر اینکه در افزایش کارایی معلمان مؤثر است، باعث افزایش رضایت آنان نیز شده که نهایتاً باعث افزایش کیفیت کار و و بازدهی و راندمان و عملکرد معلمان می‌شود (مسلش و لیتز، ۲۰۱۶).

در نظام های آموزشی، معلمان به عنوان عامل محوری در آموزش باید قادر به توسعه توانایی های خود باشند و خود را آماده ایجاد تغییر در دانش آموزان بنمایند. مهمترین عواملی که می توانند معلم را در رسیدن به اهداف عالی تعلیم و تربیت یاری رسانند عبارتند از بهره مند شدن از ویژگی های روانی، عقیدتی و اخلاقی که با رسالت معلم و مربی تناسب داشته باشد تا نفوذ آن ها را در جامعه به عنوان الگوی مطلوب و سرمشق آرمانی زندگی انسان ها را بتوان تأیید کرد. ویژگی‌های روانی، عقیدتی و اخلاقی معلم همراه با تجربیات اولیه او- چه قبل و چه در حین برنامه های تربیت معلم- با عقاید شخصی و تجربیات قبلی ترکیب شده و هویت حرفه ای او را شکل می‌دهند که به نوبه خود اطلاعاتی را در مورد شیوه رفتار آنان به عنوان معلمان آینده ارائه می دهند و تصمیمات و رفتارهای آن ها را تحت تأثیر قرار می دهند. هویت یک ساختار پیچیده است، در عین حال برای

درک عمل تدریس به عنوان یک شغل، بسیار مهم است. این فرایند در یک زمینه فرهنگی خاص اتفاق می‌افتد. شواهد زیادی وجود دارد که وجود دانش‌آموزان موفق را به برخورداری از معلمان توانا و خوب پیوند می‌دهد، بنابراین آماده سازی و حفظ معلمان با کیفیت، یکی از سیاست‌های نظام‌های آموزشی است. یکی از راه‌های مقابله با چالش کیفیت معلم، ایجاد هویت حرفه‌ای مثبت برای معلمان است. این فرآیندی است که در طول تحصیلات پیش حرفه‌ای شروع می‌شود و در طول حیات حرفه‌ای معلم ادامه می‌یابد. از آنجا که تجربه هویت حرفه‌ای معلمان هسته‌ی فعالیت تدریس و تعهد حرفه‌ای آنهاست. بنابراین اکتشاف هویت حرفه‌ای معلمان برای اصلاح برنامه‌های درسی، آموزش در کلاس درس و یادگیری دانش‌آموزان، اهمیت زیادی دارد. باید توجه داشت که هویت حرفه‌ای یک فرایند مستمر تفسیر و تفسیر مجدد است و یک امر واحد نبوده و از ابعاد گوناگونی تشکیل شده است که نتیجه نحوه‌ی ساخته شدن احساس فرد از خودش بوده و در جریان توسعه حرفه‌ای اتفاق می‌افتد و از سوی دیگر مدیران نظام تعلیم و تربیت باید معلمان را از تمامی ابعاد بشناسند و آنان را در مسیر صحیح شکل-گیری هویت حرفه‌ای قرار داده و از شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مخدوش و معیوب در آنان جلوگیری کنند و بعد از آن است که مدیران می‌توانند نظام آموزش و پرورش را به جهتی هدایت کنند که به توسعه و بهبود بیانجامد. آنان از این طریق رفتار خود و دیگران را به خوبی درک می‌کنند و به دنبال چرایی و راه حل مناسب هستند تا بهترین نتیجه را کسب کنند (عارف نژاد، ۱۴۰۱). با توجه به اینکه جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون بودند بنابراین در تعمیم نتایج این پژوهش باید احتیاط لازم به عمل آید. همچنین مطالعه از نوع همبستگی است و در نتیجه‌گیری علی معلولی محدودیت ایجاد می‌کند. از نتایج مهم این مطالعه، لزوم شناخت مولفه‌های ذهن آگاهی در زندگی کاری و نقش آن در پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان و نحوه تاثیر آن در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای است. با توجه به این واقعیت، طراحان دوره‌های تربیت معلم باید فرصت تأمل و تحقیق در این مسائل را به دانشجویان مراکز تربیت معلم بدهند.

فهرست منابع

- احمدوند محمدعلی، یوسفی، سمیه. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر انتخاب سبکهای مقابله با استرس در میان دانش آموزان. فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش، ۱۴ (۳): ۴۹-۶۶.
- اعتمادی، عذراء، و فقیه، منیژه. (۱۳۸۷). بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی اصفهان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۲(۲)، ۷۳-۸۸.
- رحیمی کلور، حسین، و کاظم زاده، رضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل). روانشناسی مدرسه، ۷(۴) (پیاپی ۲۸)، ۶۹-۸۰.
- سیدجلالی، کاملیا، دانشور، زرین، خدیوی، اسداله، و طالبی، بهنام. (۱۴۰۰). تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی معلمان بر اساس توسعه حرفه ای و مدیریت. مدیریت مدرسه.
- صباغیان راد، لیلا؛ تندونیس، فریدون. (۱۳۸۶). ارتباط میان تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسان تربیت بدنی عمومی. علوم ورزشی، ۱۲، ۱۲.
- عارف نژاد، سعید. (۱۳۹۸). فرایند شکل گیری هویت حرفه ای معلمان (پژوهش آمیخته).
- غلام پور، میثم، آیتی، محسن. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر تکوین هویت حرفه ای معلم: روایت پژوهی رویدادهای زندگی یک معلم. علوم تربیتی، 22-1, (2), 27.
- کوچی، علی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر تعارض در محیط کار بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش جو سازمانی (مورد مطالعه کارکنان گمرک شهرستان مهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.
- نصرالهی وسطی، حدیث، و رحیمی کیا، امین. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۱۹)، ۱۱۷-۱۴۶.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge journal of education*, 39(2), 175-189.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J.,... Velting, D. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18: 211–237.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational psychology review*, 21(3), 193-218.
- Cheung, H. Y. (2008). Measuring the professional identity of Hong Kong in-service teachers. *Journal of In-service Education*, 34(3), 375-390.
- Cormack, D., Jones, F. W., & Maltby, M. (2018). A Collective Effort to Make Yourself Feel Better: The Group Process in Mindfulness-Based Interventions. *Qualitative health research*, 28 (1): 3-15.
- Estaji, M., & Ghiasvand, F. (2022). Teacher assessment identity in motion: the representations in e-portfolios of novice and experienced EFL teachers. *Issues in Language Teaching*, 11(2), 33-66.
- Felver, J. C., & Jennings, P. A. (2016). Applications of mindfulness-based interventions in school settings: An introduction. *Journal of Mindfulness*. 7 (1): 1-4.
- Friedman, A. I. (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: The importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6, 191-215.
- Hirshberg, M. J., Flook, L., Enright, R. D., & Davidson, R. J. (2020). Integrating mindfulness and connection practices into preservice teacher education improves classroom practices. *Learning and Instruction*, 66: 101- 117.

- Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and teacher Education*, 26(8), 1530-1543.
- Kayi-Aydar, H. (2015). Teacher agency, positioning, and English language learners: Voices of pre-service classroom teachers. *Teaching and teacher education*, 45, 94-103.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55-57.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *The Maslach burnout inventory. Manual (2nd ed.)*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2017). *Historical and conceptual development of burnout*.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory. Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, Christina., Jackson, Susan. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- McAvoy, E., & Thousand, J. (2017). *Mindfulness for Teachers and Students*. London: National Professional Resources Inc.
- McDougall, D. F. M. (2017). *Exploring the Experiences of Mindfulness-Based Teachers in Saskatchewan Schools*. Ph.D. Dissertation: USA: New York University.
- Moreno, R. (2006). Learning in high-tech and multimedia environments. *Current directions in psychological science*, 15(2), 63-67.
- Morton, T. (2018). *Social interaction and English language teacher identity*. Edinburgh University Press.
- Rochkind, J., Ott, A., Immerwahr, J., Doble, J., & Johnson, J. (2007). *Lessons Learned: New Teachers Talk about Their Jobs, Challenges and Long-Range Plans. Issue No. 2. Working without a Net: How New*

Teachers from Three Prominent Alternate Route Programs Describe Their First Year on the Job. Public Agenda.

Romano, M., & Gibson, P. (2006). Beginning Teacher Successes and Struggles: An Elementary Teacher's Reflections on the First Year of Teaching. *Professional Educator*, 28(1), 1-16.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.

The Relationship Between the Professional Identity of Primary Education Teachers and their Job Burnout with the Mediating Role of their Mindfulness

¹Maryam Ravaei

Abstract

Introduction and purpose: Professional identity and mindfulness of teachers play an important role in reducing their job burnout and can improve the quality of education. The purpose of the present study was to investigate the relationship between the professional identity of primary education teachers and their burnout with the role of mindfulness as a mediator in Kazerun city.

Research methodology: The research method was descriptive and correlational. For this purpose, 350 people out of 1700 primary education teachers were evaluated as a statistical sample. The required information was collected through job burnout questionnaire (Meslesh, 1981), teachers' professional identity questionnaires (Chang, 2008) and mindfulness questionnaire (Baer et al., 2006). Considering the normality of data distribution, Pearson correlation test, Sobel test and stepwise regression analysis were used to analyze the data.

Findings: The results showed that there is a significant relationship between professional identity, job burnout and mindfulness. Professional identity with a beta value of 0.320 had an effect on teachers' burnout. Also, the results showed that professional identity with a beta value of -0.305 has an effect on teachers' mindfulness and can predict about 9% of changes in the dependent variable. Professional identity with a beta value of -0.162 and mindfulness with a beta value of -0.519 have an impact on teachers' burnout and can predict about 35% of changes in the dependent variable. And finally, the results showed that considering the error level of α 0.05, if the value is greater than 1.96, the observed indirect effect is statistically significant.

Conclusion: Strengthening professional identity and increasing teachers' awareness can help reduce their job burnout. Teachers with stronger professional identity and higher mindfulness are more able to deal with job stress. Mindfulness training can be an effective way to improve resilience and improve the quality of teachers' work life.

Keywords: teachers' professional identity, job burnout, mindfulness.

¹ M.A, Department of Educational Research, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. marrava23@gmail.com