

پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران و معاونین بر اساس فشار روانی ناشی از کار و ذهن‌آگاهی آنان در مدارس مقاطع ابتدایی شهرستان کازرون

منصوره خسروانی^۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۲۰

چکیده

مقدمه و هدف: فرسودگی شغلی مدیران آموزشی می‌تواند کیفیت تصمیم‌گیری، روابط حرفه‌ای و اثربخشی مدرسه را تضعیف کند. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهرستان کازرون بر اساس فشار روانی ناشی از کار و ذهن‌آگاهی آنان انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل همه مدیران و معاونین مقطع ابتدایی شهرستان کازرون به تعداد ۱۱۷ نفر بود که به دلیل محدود بودن جامعه، به روش سرشماری بررسی شدند. داده‌ها با پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، پرسشنامه فشار روانی ناشی از کار و پرسشنامه پنج‌وجهی ذهن‌آگاهی بائر و همکاران گردآوری شد. روایی محتوایی ابزارها با نظر متخصصان بررسی و ضرایب آلفای کرونباخ برای فشار روانی ناشی از کار، ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۱ و ۰/۸۳ به دست آمد.

یافته‌ها: مدل رگرسیون فشار روانی ناشی از کار معنادار بود و ۵۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کرد. در این مدل، زمان کار با بتای ۰/۴۲ بیشترین سهم را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی داشت و پس از آن سیاست سازمانی بتای ۰/۲۳، روابط بین‌فردی با بتای ۰/۱۷، جایگاه سازمانی با بتای ۰/۱۶ و عوامل محیطی با بتای ۰/۱۱ قرار گرفتند؛ سهم عوامل شخصی معنادار نبود. مدل ذهن‌آگاهی نیز معنادار بود و ۷۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کرد. در این مدل، عدم واکنش به تجارب درونی بتا مساوی با ۰/۳۹ قوی‌ترین پیش‌بین بود و پس از آن عمل با آگاهی بتای ۰/۳۴ و عدم قضاوت نسبت به تجارب درونی با بتای ۰/۲۸ قرار گرفتند؛ در مقابل، مشاهده و توصیف سهم منحصربه‌فرد معناداری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی نداشتند.

نتیجه‌گیری: فشارهای سازمانی و زمانی و نیز کیفیت مهارت‌های ذهن‌آگاهی، در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران و معاونین مدارس نقش قابل توجهی دارند. بر این اساس، بازنگری در حجم و زمان کار، شفاف‌سازی رویه‌های سازمانی و آموزش مهارت‌های ذهن‌آگاهی می‌تواند به عنوان محورهای مداخله‌ای برای کاهش آسیب‌پذیری نسبت به فرسودگی شغلی مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، فشار روانی ناشی از کار، ذهن‌آگاهی، مدیران و معاونین

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران Khosrovani.m@iau.ac.ir

مقدمه

فر سودگی شغلی از جمله پیامدهای مهم مواجهه طولانی‌مدت با فشارهای مزمن محیط کار است و در ادبیات رفتار سازمانی و روان‌شناسی شغلی با تحلیل رفتگی هیجانی، نگرش منفی یا فاصله‌گیری از کار و کاهش احساس اثربخشی فردی پیوند دارد. در محیط‌های آموزشی، پیامدهای فر سودگی فقط به تجربه فردی مدیر محدود نمی‌شود؛ کاهش انرژی، افت تمرکز و تضعیف کیفیت تعاملات می‌تواند تصمیم‌گیری مدیریتی، هماهنگی کارکنان و کیفیت فضای مدرسه را نیز تحت تأثیر قرار دهد (اکبرزاده و همکاران، ۱۴۰۱).

مدیریت مدرسه از مشاغل است که در آن مجموعه‌ای از خواسته‌های هم‌زمان و گاه متعارض بر فرد تحمیل می‌شود. مدیران و معاونین علاوه بر مسئولیت‌های آموزشی و اداری، باید پاسخگوی کارکنان، دانش‌آموزان، والدین و سطوح بالاتر سازمان باشند. محدودیت زمانی، تراکم امور، ابهام یا تعارض نقش، قوانین و رویه‌های اداری، محدودیت منابع و ضرورت تصمیم‌گیری در موقعیت‌های پیش‌بینی‌ناپذیر می‌تواند فشار روانی ناشی از کار را افزایش دهد. فشار شغلی زمانی تشدید می‌شود که فرد خواسته‌های محیط را بیش از منابع و ظرفیت‌های در دسترس خود ارزیابی کند (کرمی و همکاران، ۱۴۰۲).

مطالعات پیشین نیز پیوند میان فشارهای شغلی و فرسودگی را تأیید کرده‌اند. مهدی‌نژاد و صدقی (۱۳۹۳) در مطالعه مدیران مقطع ابتدایی، رابطه فشار روانی ناشی از کار، راهبردهای مقابله‌ای و فرسودگی شغلی را بررسی کردند و نشان دادند برخی ابعاد فشار می‌توانند فرسودگی را پیش‌بینی کنند. ابراهیم‌پور (۱۴۰۱) نیز در پرستاران گزارش کرد که فشار روانی ناشی از شغل همراه با عوامل دیگر بخشی از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. در پژوهش‌های بین‌المللی نیز استرس شغلی با فرسودگی و پیامدهای نامطلوب کاری مرتبط گزارش شده است (Salama et al., 2022; Wu et al., 2021).

با وجود اهمیت عوامل محیطی، افراد در مواجهه با شرایط مشابه واکنش‌های یکسانی نشان نمی‌دهند. این تفاوت توجه پژوهشگران را به منابع روان‌شناختی و شیوه تنظیم توجه و هیجان معطوف کرده است. ذهن‌آگاهی به توجه آگاهانه به تجربه جاری، همراه با پذیرش و کاهش قضاوت خودکار درباره افکار و هیجان‌ها اشاره دارد. بائر و همکاران ذهن‌آگاهی را سازه‌ای چندبعدی شامل مشاهده، توصیف، عمل با آگاهی، عدم قضاوت نسبت به تجارب درونی و عدم واکنش به تجارب درونی معرفی کرده‌اند (Baer et al., 2006). این مؤلفه‌ها می‌توانند به فرد کمک کنند محرک‌های تنش‌زا را بدون واکنش فوری

(۱۴۰۳) نیز رابطه منفی ذهن‌آگاهی با استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی را گزارش کرد. رحمی و همکاران (۱۴۰۰) در یک مطالعه نیمه‌آزمایشی بر مدیران مدارس استثنایی، اثر آموزش ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی را معنادار یافتند. همچنین سیدموسوی (۱۴۰۴) نقش استرس شغلی، ذهن‌آگاهی و سرمایه روان‌شناختی را در پیش‌بینی فرسودگی زنان پرستار بررسی کرده است.

یافته‌های بین‌المللی نیز از نقش بالقوه محافظتی ذهن‌آگاهی حمایت می‌کنند. Anama-Green (2022) در میان کارکنان آموزشی، ذهن‌آگاهی درون‌فردی را با کاهش خطر فرسودگی مرتبط دانست. با توجه به ویژگی‌های نقش مدیران و معاونین مدارس ابتدایی، بررسی هم‌زمان یک دسته عوامل سازمانی — یعنی فشار روانی ناشی از کار — و یک دسته عوامل فردی — یعنی ذهن‌آگاهی — می‌تواند تصویر دقیق‌تری از پیش‌بین‌های فرسودگی شغلی فراهم سازد. در شهرستان کازرون نیز مدیران مدارس با مجموعه‌ای از مسئولیت‌های آموزشی، اداری و ارتباطی روبه‌رو هستند و شناسایی عوامل مرتبط با فرسودگی آنان می‌تواند برای برنامه‌ریزی منابع انسانی و طراحی مداخلات پیشگیرانه مفید باشد. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهرستان کازرون بر اساس فشار روانی ناشی از کار و ذهن‌آگاهی آنان بود. دو پرسش فرعی نیز بررسی شد: نخست، مؤلفه‌های فشار روانی ناشی از کار تا چه اندازه فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؟ دوم، مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی چه سهمی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارند؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل همه مدیران و معاونین مدارس مقطع ابتدایی شهرستان کازرون به تعداد ۱۱۷ نفر بود. با توجه به محدود بودن حجم جامعه، روش سرشماری به کار رفت و همه اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. داده‌ها به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شد و اطلاعات نظری نیز از منابع کتابخانه‌ای و الکترونیکی مرتبط استخراج گردید.

برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه استاندارد مسلش استفاده شده است. این ابزار ۲۲ گویه و سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی دارد و پاسخ‌ها در مقیاس پنج‌درجه‌ای ثبت می‌شوند. در پژوهش حاضر پایایی این ابزار با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شد.

ابزار فشار روانی ناشی از کار در پژوهش به عنوان یک پرسشنامه استاندارد معرفی شده و برای آن ۳۹ گویه و هفت بعد شامل ماهیت کار، زمان کار، سیاست سازمانی، جایگاه یا پست سازمانی، عوامل محیطی، روابط و عوامل شخصی گزارش شده است. با این حال، در تحلیل رگرسیون فصل چهارم، مدل گزارش شده

با شش مؤلفه سیاست سازمانی، زمان کار، جایگاه سازمانی، عوامل محیطی، روابط بین فردی و عوامل شخصی برآورد شده است؛ مقاله حاضر برای وفاداری به گزارش آماری پایان نامه، همان شش مؤلفه را در نتایج رگرسیونی ارائه می‌کند. پایایی کل ابزار در نمونه پژوهش ۰/۸۶ بود.

برای سنجش ذهن آگاهی از پرسشنامه پنج وجهی بائر و همکاران (Baer et al., ۲۰۰۶) استفاده شد. ابزار شامل ۳۹ گویه در پنج مؤلفه مشاهده، توصیف، عمل با آگاهی، عدم قضاوت نسبت به تجارب درونی و عدم واکنش به تجارب درونی است. پاسخها در طیف پنج درجه‌ای ثبت شدند و ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۹۱ به دست آمد.

روایی محتوایی ابزارها با استفاده از نظر استاد راهنما و متخصصان حوزه مدیریت آموزشی و روش تحقیق بررسی شد. برای ارزیابی پایایی، ۲۵ پرسشنامه در مرحله مقدماتی توزیع و ضریب آلفای کرونباخ با نرم افزار SPSS محاسبه شد. ضرایب به دست آمده برای هر سه ابزار بالاتر از ۰/۸۰ بود که در پایان نامه به عنوان پایایی مطلوب تفسیر شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزارهای پژوهش

متغیر/پرسشنامه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
فشار روانی ناشی از کار	۳۹	۸۶/۰
ذهن آگاهی	۳۹	۹۱/۰
فرسودگی شغلی	۲۲	۸۳/۰

تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی از فراوانی و درصد و در بخش استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. پیش فرض‌های رگرسیون شامل نرمال بودن باقیمانده‌ها، استقلال خطاها و نبود همخطی چندگانه بررسی شد. سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد و همه تحلیل‌ها با نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام گرفت.

یافته‌ها

از مجموع ۱۱۷ شرکت‌کننده، ۴۲ نفر زن (۹/۳۵ درصد) و ۷۵ نفر مرد (۱/۶۴ درصد) بودند. از نظر تحصیلات، ۷۱ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۴۶ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد یا بالاتر بودند. بیشترین فراوانی سابقه کار مربوط به گروه ۵ تا ۱۰ سال بود.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۴۲	۹/۳۵
جنسیت	مرد	۷۵	۱/۶۴
تحصیلات	کارشناسی	۷۱	۷/۶۰
تحصیلات	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۶	۳/۳۹
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۰	۵/۸
سابقه کار	۵ تا ۱۰ سال	۴۴	۶/۳۷
سابقه کار	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۳	۷/۱۹
سابقه کار	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۱	۹/۱۷
سابقه کار	بیش از ۲۰ سال	۱۹	۲/۱۶

پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس فشار روانی ناشی از کار

برای آزمون مدل نخست، شش مؤلفه فشار روانی ناشی از کار به صورت همزمان وارد رگرسیون شدند. ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۷۵ و ضریب تعیین برابر با ۰/۵۶ بود؛ در نتیجه، ترکیب خطی مؤلفه‌های واردشده ۵۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کرد. ضریب تعیین تعدیل‌شده ۵۵/۰ گزارش شد. آزمون کلی مدل نیز با $F=192.73$ در سطح $P < 0.05$ معنی دار بود.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون فشار روانی ناشی از کار

F	دوربین - واتسون	خطای استاندارد برآورد	R ² تعدیل‌شده	R ²	R
۱۹۲/۷۳	۱/۶۷	۲/۱	۰/۵۵	۰/۵۶	۰/۷۵

در سطح مؤلفه‌ها، زمان کار با ضریب استاندارد $\beta=0.42$ بیشترین سهم را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی داشت. پس از آن سیاست سازمانی ($\beta=0.23$)، روابط ($\beta=0.17$)، جایگاه سازمانی ($\beta=0.16$) و

عوامل محیطی ($\beta=0,11$) قرار گرفتند. سهم منحصر به فرد عوامل شخصی با $\beta=0,03$ و $p=0,10$ معنادار نبود. این الگو نشان می‌دهد در میان ابعاد وارد شده در مدل، فشارهای مربوط به زمان و سازماندهی کار برجسته‌تر بوده‌اند.

جدول ۴. ضرایب استاندارد مؤلفه‌های فشار روانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی

وضعیت	p	t	β	مؤلفه
معنادار	$P < 0,05$	۵/۴۷	۰/۴۲	زمان کار
معنادار	$P < 0,05$	۳/۷۱	۰/۲۳	سیاست سازمانی
معنادار	$P < 0,05$	۲/۸۰	۰/۱۷	روابط
معنادار	$P < 0,05$	۲/۲۸	۰/۱۶	جایگاه سازمانی
معنادار	$P < 0,05$	۳/۰۴	۰/۱۱	عوامل محیطی
غیر معنادار	۰/۱۰	۰/۵۷	۰/۰۳	عوامل شخصی

پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی

در مدل دوم، پنج مؤلفه ذهن‌آگاهی به طور همزمان وارد تحلیل رگرسیون شدند. ضریب همبستگی چندگانه ۸۷/۰ و ضریب تعیین ۷۶/۰ بود؛ بنابراین، مدل ذهن‌آگاهی ۷۶ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را در نمونه مورد مطالعه تبیین کرد. ضریب تعیین تعدیل شده ۷۴/۰ و آماره F برابر با ۷۵/۶۹ گزارش شد که بیانگر معناداری مدل کلی در سطح $P < 0,05$ معنی دار بود.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی

F	دوربین - واتسون	خطای استاندارد برآورد	R^2 تعدیل شده	R^2	R
۶۹/۷۵	۱/۷۳	۴/۹	۰/۷۴	۰/۷۶	۰/۸۷

بررسی سهم منحصر به فرد مؤلفه‌ها نشان داد عدم واکنش به تجارب درونی با $\beta=0,39$ قوی‌ترین پیش‌بین مدل بود. عمل با آگاهی ($\beta=0,34$) و عدم قضاوت نسبت به تجارب درونی ($\beta=0,28$) نیز سهم معنادار داشتند. دو مؤلفه مشاهده ($\beta=0,03$ ، $p=0,71$) و توصیف ($\beta=0,04$ ، $p=0,60$) در حضور سایر مؤلفه‌ها سهم منحصر به فرد معناداری نشان ندادند.

جدول ۶. ضرایب مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی

مؤلفه	p	t	β	سطح معنی داری
عدم واکنش به تجارب درونی	$P < 0.05$	۴/۴۰	۰/۳۹	$P < 0.01$
عمل با آگاهی	$P < 0.05$	۳/۸۴	۰/۳۴	$P < 0.01$
عدم قضاوت نسبت به تجارب درونی	$P < 0.05$	۴/۰۵	۰/۲۸	$P < 0.01$
توصیف	۰/۶۰	۰/۴۸	۰/۰۴	N.S
مشاهده	۰/۷۱	۰/۳۰	۰/۰۳	N.S

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهرستان کازرون بر اساس فشار روانی ناشی از کار و ذهن‌آگاهی بود. یافته‌های مدل نخست نشان داد مؤلفه‌های فشار روانی وارد شده به رگسیون در مجموع ۵۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند. این مقدار، اهمیت شرایط و مطالبات محیط کار را در تجربه تحلیل‌رفتگی شغلی مدیران و معاونین برجسته می‌سازد.

در میان مؤلفه‌های فشار روانی، زمان کار بیشترین سهم استاندارد را داشت. در بافت مدرسه، زمان کار صرفاً به طول ساعات حضور محدود نیست؛ تراکم امور، محدودیت فرصت برای انجام تکالیف، تداخل وظایف، ضرب‌الاجل‌ها و انتقال بخشی از کار به زمان شخصی می‌تواند احساس فشار را تشدید کند. هنگامی که نیازهای کاری در زمان محدود انباشته شوند، فرصت بازیابی روانی کاهش می‌یابد و احتمال تحلیل منابع عاطفی افزایش پیدا می‌کند. این تبیین با نتایج مهدی‌نژاد و صدقی (۱۳۹۳) درباره ارتباط فشار روانی و فرسودگی مدیران و نیز با شواهد پژوهش‌های شغلی جدیدتر درباره نقش استرس کاری در فرسودگی همسو است (Salama et al., ۲۰۲۲; Wu et al., ۲۰۲۱).

سیاست سازمانی، روابط، جایگاه سازمانی و عوامل محیطی نیز در مدل فشار روانی سهم داشتند. این نتیجه بر ماهیت چندسطحی فرسودگی تأکید می‌کند: بخشی از فشار از میزان کار و زمان، بخشی از شفافیت قوانین و بوروکراسی، بخشی از کیفیت تعاملات و حمایت اجتماعی و بخشی از جایگاه و محیط کار سرچشمه می‌گیرد. بنابراین، مداخله برای کاهش فرسودگی صرفاً با آموزش فردی کامل نمی‌شود و نیازمند اصلاح رویه‌های سازمانی نیز هست. یافته ابراهیم‌پور (۱۴۰۱) درباره نقش فشار روانی ناشی از

شغل و یافته گوهری وثوق (۱۴۰۰) درباره هم‌زمانی فشارهای شغلی و پیامدهای رفتاری نیز از اهمیت این سطح سازمانی حمایت می‌کند.

در مدل دوم، مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی ۷۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کردند. بیشترین سهم به عدم واکنش به تجارب درونی اختصاص داشت. این مؤلفه به توانایی فرد برای مشاهده افکار و هیجان‌های ناخوشایند بدون پاسخ شتاب‌زده اشاره دارد. در محیط مدیریتی، چنین مهارتی می‌تواند فاصله‌ای شناختی میان محرک تنش‌زا و پاسخ رفتاری ایجاد کند و از تشدید زنجیره‌ای هیجان‌های منفی جلوگیری نماید. عمل با آگاهی و عدم قضاوت نیز سهم معنادار داشتند؛ یعنی توجه متمرکز به فعالیت جاری و کاهش ارزیابی‌های خودکار و سخت‌گیرانه نسبت به تجربه درونی می‌تواند با الگوی فرسودگی مرتبط باشد.

این بخش از نتایج با پژوهش جعفریان (۱۴۰۲) که ذهن‌آگاهی را پیش‌بین فرسودگی معلمان معرفی کرد و با مطالعه حقیقی (۱۴۰۳) درباره رابطه ذهن‌آگاهی، استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی همسو است. رحمی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در مدیران مدارس استثنایی، اثر مداخله ذهن‌آگاهی بر فرسودگی را گزارش کرده‌اند. نکته قابل توجه این است که مشاهده و توصیف در حضور سایر مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی، سهم منحصربه‌فرد معناداری نداشتند. این یافته می‌تواند نشان دهد صرف توجه به تجربه یا توانایی نام‌گذاری آن، بدون شیوه تنظیم واکنش و قضاوت، برای توضیح تفاوت‌های فرسودگی کافی نیست. در مقابل، مؤلفه‌هایی که مستقیماً به نحوه انجام عمل و تنظیم پاسخ نسبت به تجربه درونی مربوط‌اند، سهم قوی‌تری در مدل داشتند. البته با توجه به ماهیت همبستگی و مقطعی پژوهش، این تفسیر باید به عنوان توضیح احتمالی تلقی شود و نه رابطه علت و معلولی.

ترکیب دو دسته یافته نشان می‌دهد فرسودگی مدیران و معاونین را می‌توان در تعامل میان الزامات محیطی و منابع روان‌شناختی فرد در نظر گرفت. فشارهای زمانی و سازمانی می‌توانند تقاضاهای شغلی را افزایش دهند، در حالی که مهارت‌های ذهن‌آگاهی ممکن است نحوه مواجهه و تنظیم پاسخ به این تقاضاها را تغییر دهند. از این رو، برنامه‌های کاهش فرسودگی زمانی جامع‌تر خواهند بود که هم اصلاح شرایط کار و هم ارتقای مهارت‌های فردی را در بر گیرند.

از نظر کاربردی، نخست پیشنهاد می‌شود حجم و توزیع وظایف مدیران و معاونین بازنگری و فعالیت‌های اداری زائد کاهش یابد. دوم، قوانین و رویه‌ها تا حد امکان شفاف و مشارکت مدیران در تصمیم‌گیری تقویت شود. سوم، حمایت سازمانی، مهارت‌های ارتباطی و نظام قدرانی از عملکرد مورد

توجه قرار گیرد. چهارم، دوره‌های منظم کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی، تمرین‌های تنفس و توجه آگاهانه و آموزش مشاهده افکار و هیجان‌ها بدون واکنش فوری در برنامه‌های ضمن خدمت گنجانده شود. پژوهش حاضر محدودیت‌هایی نیز داشت. جامعه به مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهرستان کازرون محدود بود و تعمیم نتایج به سایر مناطق و مقاطع باید با احتیاط انجام شود. داده‌ها بر پرسشنامه‌های خودگزارشی متکی بود و طول ابزارها ممکن است بر دقت پاسخ‌گویی اثر گذاشته باشد. علاوه بر این، پژوهش مقطعی و همبستگی است و امکان استنباط علی فراهم نمی‌کند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی و آزمایشی، نمونه‌های متنوع‌تر و متغیرهایی مانند حمایت اجتماعی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و تنظیم هیجان استفاده شود.

در مجموع، نتایج نشان داد فرسودگی شغلی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی از طریق هر دو حوزه فشار روانی ناشی از کار و ذهن‌آگاهی قابل پیش‌بینی است. زمان کار در مدل فشار روانی و عدم واکنش به تجارب درونی در مدل ذهن‌آگاهی برجسته‌ترین مؤلفه‌ها بودند. بنابراین، کاهش فشارهای زمانی و سازمانی همراه با تقویت مهارت‌های تنظیم توجه و واکنش، دو مسیر مکمل برای برنامه‌ریزی پیشگیرانه در مدیریت منابع انسانی مدارس به شمار می‌آیند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: پژوهش بر اساس منشور اخلاق پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده و در فرایند گردآوری و استفاده از داده‌ها، اصول محرمانگی اطلاعات و استفاده علمی از پاسخ‌ها مدنظر قرار گرفته است.

حامی مالی: این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است و در متن پایان‌نامه حمایت مالی مستقلاً گزارش نشده است.

تعارض منافع: در متن پایان‌نامه تعارض منافع گزارش نشده است.

منابع فارسی

- ابراهیم‌پور، ر. (۱۴۰۱). پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس اضطراب کرونا، فشار روانی ناشی از شغل و تعارض نقش در بین پرستاران [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی پردیسان].
- آذرپرور، ا.، و کریمی، ف. (۱۳۹۹). الگوی ساختاری قصد ترک خدمت و عملکرد شغلی مدیران براساس ذهن‌آگاهی: نقش میانجی فرسودگی هیجانی. فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۹(۲)، ۲۳-۷۶.
- اکبرزاده، م.، محمدخانی، ک.، قورچیان، ن.، و جمالی، ا. (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه مدل کاهش فرسودگی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۶(۱)، ۱۱۱-۱۳۴.
- جعفریان، ن. (۱۴۰۲). پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس ذهن‌آگاهی و یادگیری سازمانی در معلمان ابتدایی شهرستان بروجن [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی فاطمیه (س)، شیراز].
- حقیقی، م. ج. (۱۴۰۳). نقش میانجی ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی آتش‌نشانان [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز گرمسار].
- رحمی، ن.، احمدی‌فر، م.، اسدزاده، ز.، و بالوندی، م. (۱۴۰۰). تأثیر ذهن‌آگاهی بر سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی مدیران مدارس استثنایی استان ایلام. ششمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد.
- سیدموسوی، س. م. (۱۴۰۴). پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس استرس شغلی، ذهن‌آگاهی و سرمایه روان‌شناختی زنان پرستار شهر رشت [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت].
- کریمی، ا.، جعفری، م.، و زحمتکش، س. (۱۴۰۲). بررسی اثر ابعاد فشار روانی شغلی بر رضایت شغلی مدیران (مطالعه موردی: مدیران خدمات شهری شهرداری شیراز). ششمین همایش ملی توسعه علوم و فناوری‌های نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر، ۱۶-۲۵.
- گوهری و وثوق، ی. (۱۴۰۰). پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی در آموزش مجازی براساس فرسودگی شغلی، فشار روانی ناشی از شغل و تعارض کار-خانواده در معلمان ابتدایی در دوران همه‌گیری کرونا [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان همدان، مرکز کبودرآهنگ].
- مهدی‌نژاد، و.، و صدقی، س. (۱۳۹۳). رابطه فشار روانی ناشی از کار، راهبردهای مقابله‌ای و فرسودگی شغلی در مدیران مقطع ابتدایی. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۲۳-۵۴.
- والیتی ثانی، م. (۱۴۰۳). نقش میانجی سلامت روان در رابطه بین ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی شان‌دیز].

منابع انگلیسی

- Anama-Green, C. (2022). Intrapersonal mindfulness is associated with reduced risk of burnout among Central Appalachian educators. *Explore*, 18(1), 64–69.
- Baer, P. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27–45.
- Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., & Wu, S. (2022). Investigating the relationship between job burnout and job satisfaction among Chinese generalist teachers in rural primary schools: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14427.
- Cui, J., Kim, K., Sui, S., Zhou, Z., & Cheng, G. (2025). Mindfulness and mental health of college athletes: The role of stress coping and burnout. *International Journal of Mental Health Promotion*, 27(10), 1553–1575.
- Keng, S., Looi, P., Tan, E., Yim, O., Lai, P. S., Chew, S., & Ebstein, R. (2020). Effects of mindfulness-based stress reduction on psychological symptoms and telomere length: A randomized active-controlled trial. *Behavior Therapy*, 51(6), 984–996.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: The mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204–211.

Predicting Job Burnout among Principals and Assistant Principals Based on Work-Related Stress and Mindfulness in Elementary Schools of Kazerun County

¹Mansoreh Khosravani¹

Abstract

Background and Objective. This study aimed to predict job burnout among principals and assistant principals in elementary schools of Kazerun County based on work-related stress and mindfulness.

Methods. The study was applied and descriptive-correlational. The population consisted of 117 elementary school principals and assistant principals, all of whom were included through census sampling. Data were collected using standardized measures of burnout, work-related stress, and five-facet mindfulness. Content validity was reviewed by experts, and Cronbach's alpha coefficients were .86 for work-related stress, .91 for mindfulness, and .83 for burnout. Kolmogorov-Smirnov tests, Pearson correlations, and multiple regression analyses were conducted in SPSS 26.

Results. The work-related stress model explained 56% of the variance in burnout ($R^2 = .56$), with work time showing the strongest standardized coefficient ($\beta = .42$). The mindfulness model explained 76% of the variance ($R^2 = .76$). Non-reactivity to inner experience had the largest standardized coefficient ($\beta = .39$), followed by acting with awareness ($\beta = .34$) and non-judging of inner experience ($\beta = .28$); observing and describing did not show unique significant contributions.

Conclusion. The findings indicate that organizational and time-related pressures, together with mindfulness-related skills, are important predictors of burnout in school managers. Workload and time-management reforms combined with mindfulness-oriented training may therefore be considered in preventive programs.

Keywords: job burnout; work-related stress; mindfulness; school principals; assistant principals.

¹ M.A. Degree in Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.