

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Investigating the Mediating Role of Mindfulness in the Relationship Between Perceived Stress and Job Burnout Among Firefighters

Hassan Shafiei^{1*} , Mohammad Javad Haghighi² 

1 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 M.A in Personality Psychology, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Hassan Shafiei

Email: h_shafiei@pnu.ac.ir

ABSTRACT

This study aimed to investigate the mediating role of mindfulness in the relationship between perceived stress and job burnout among firefighters. The present study was applied in terms of objective and descriptive-correlational in terms of method, and conducted using structural equation modeling (SEM). The statistical population comprised all firefighters of the Tehran Fire Department in 2024, totaling 4,000 individuals. To select the sample and reduce complexity arising from geographical dispersion, District 3 randomly selected, and subsequently, a final sample of 200 firefighters selected from this district using convenience sampling. Data collection instruments included Cohen et al.'s (1983) Perceived Stress Scale (PSS), Maslach & Jackson (1981) Burnout Inventory (MBI), and Baer et al.'s (2006) Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ). Data analysis performed using SPSS-26 and AMOS-24 software. The results of structural equation modeling revealed that perceived stress had a direct and positive effect on job burnout, and its direct effect on mindfulness was negative and significant. Furthermore, the analysis of indirect paths confirmed that mindfulness plays a significant mediating role in the relationship between perceived stress and job burnout; thus, with an increase in mindfulness significantly attenuates the destructive effects of perceived stress on firefighters' job burnout. Based on the research findings, mindfulness can serve as an internal protective mechanism to inhibit the progression of occupational stress turning into job burnout. Therefore, it is recommended that relevant organizations utilize mindfulness-based interventions and training programs to prevent job burnout and promote the mental health among personnel in high-risk environments such as firefighting departments.

KEYWORDS

Mindfulness, Perceived Stress, Job Burnout, Firefighters.

How to cite

Shafiei, H. Haghighi, M.J. (2026). Investigating the Mediating Role of Mindfulness in the Relationship Between Perceived Stress and Job Burnout Among Firefighters. Occupational Psychology, 4 (3), 37-46.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

بررسی نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی آتش‌نشانان

حسن شفیعی^{۱*}، محمدجواد حقیقی^۲

۱. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.
۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی شخصیت، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

حسن شفیعی

رایانامه: h_shafiee@pnu.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی آتش‌نشانان انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی آتش‌نشانان سازمان آتش‌نشانی شهر تهران در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۴۰۰۰ نفر بود. جهت انتخاب نمونه‌ها و به‌منظور کاهش پیچیدگی ناشی از پراکندگی جغرافیایی، ابتدا منطقه ۳ به‌صورت تصادفی انتخاب گردید و سپس از میان آتش‌نشانان این منطقه، تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه نهایی گزینش شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه استرس ادراک‌شده کوهن و همکاران (۱۹۸۳)، پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ملس و جکسون (۱۹۸۱) و پرسش‌نامه پنج‌وجهی ذهن‌آگاهی بائر و همکاران (۲۰۰۶) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-26 و AMOS-24 انجام گرفت. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که استرس ادراک‌شده اثر مستقیم و مثبت بر فرسودگی شغلی دارد و اثر مستقیم آن بر ذهن‌آگاهی منفی و معنادار است. همچنین، نتایج آزمون مسیرهای غیرمستقیم تأیید کرد که ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی نقش میانجی‌گری معناداری ایفا می‌کند؛ به‌طوری‌که با افزایش ذهن‌آگاهی، اثرات مخرب استرس ادراک‌شده بر فرسودگی شغلی آتش‌نشانان کاهش می‌یابد. بر اساس یافته‌های پژوهش، ذهن‌آگاهی می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار حمایتی درونی، فرآیند تبدیل استرس شغلی به فرسودگی را مهار کند. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های متولی جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی و ارتقای سلامت روان کارکنان در محیط‌های پرخطر مانند آتش‌نشانی، از برنامه‌های آموزشی و مداخلات کاربردی مبتنی بر ذهن‌آگاهی استفاده نمایند.

واژه‌های کلیدی

ذهن‌آگاهی، استرس ادراک‌شده، فرسودگی شغلی، آتش‌نشانان.

استناد به این مقاله:

حسن شفیعی، محمدجواد حقیقی (۱۴۰۵).
بررسی نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی در
رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی
شغلی آتش‌نشانان. فصلنامه روان‌شناسی کار،
۴ (۳)، ۳۷-۴۶

مقدمه

آتش‌نشانان در شرایط اضطراری و پرخطری کار می‌کنند که شامل خواسته‌های جسمی، روانی و عاطفی قابل‌توجهی است. آنها باید با بسیاری از عوامل استرس‌زای شغلی مانند فشار فیزیکی، ساعات کار نامنظم، فشار زمان، کار نوبتی، درگیری کار و خانواده و توهین در بزرگراه عمومی مقابله کنند. آنها در معرض خواسته‌های عاطفی از نظر تنظیم و سرکوب احساسات خود قرار دارند. مطالعاتی در مورد سلامت روان آتش‌نشانان گزارش داده است که آنها ممکن است از فرسودگی شغلی^۱، افسردگی و ایده‌های خودکشی رنج ببرند (میچینوف، ۲۰۲۲). فرسودگی شغلی یک سندرم روانی است که ناشی از قرار گرفتن طولانی‌مدت در معرض عوامل استرس‌زای مزمن بین‌فردی در یک شغل است. یازدهمین تجدیدنظر در طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها که در سال ۲۰۱۹ توسط سازمان بهداشت جهانی منتشر شد؛ شامل سندرم فرسودگی شغلی به‌عنوان یک پدیده شغلی در فصل عوامل مؤثر بر وضعیت سلامت یا تماس با خدمات بهداشتی است (اسفندیاری مقدم، ملک‌زاده و خرامین ۱۴۰۳). فرسودگی شغلی توسط چهار عامل کلیدی تعریف می‌شود: خستگی شدید؛ احساس بدبینی؛ جدایی از کار و احساس بی‌اثر بودن و عدم موفقیت. به نظر می‌رسد شیوع سندرم فرسودگی شغلی در حرفه‌های کمک‌کننده، بیشتر از سایر مشاغل باشد. با این حال، این پدیده در سایر بخش‌های شغلی نیز مرتبط است که با سطوح بالایی از استرس مربوط به کار مشخص می‌شود (استفانو، ویلیام و ویمركاتی، ۲۰۲۲). فرسودگی شغلی یک واکنش پایدار به عوامل استرس‌زای عاطفی و اجتماعی مداوم در محل کار است و به سلامت جسمی و روانی آسیب می‌رساند. تحقیقات نشان داده‌اند که استرس شغلی^۲ به‌شدت با فرسودگی شغلی مرتبط است. شدت بالای استرس شغلی به‌عنوان شاخص فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود. (ال وی، لی، ژو، ۲۰۲۴). آتش‌نشانان اغلب در معرض حوادث آسیب‌زا و موقعیت‌های استرس‌زا قرار می‌گیرند و آسیب‌پذیری خود را در برابر فرسودگی شغلی و شرایط روانی مانند اضطراب و افسردگی افزایش می‌دهند. به‌عنوان اولین پاسخ‌دهندگان، آتش‌نشانان باید با وظایف مداوم در حال تحول از جمله سرکوب آتش‌نشانی و خدمات نجات که ممکن است باعث آسیب جدی یا مرگ شود، مقابله کنند. شاهد حوادث بودن و تراژدی‌های طولانی‌مدت که زندگی همکاران را به

خطر می‌اندازد، می‌تواند بر سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر منفی بگذارد و باعث اضطراب و افسردگی شود. بدون کمک خارجی کافی و حمایت سازمانی، مشکلات سلامت روان که آتش‌نشانان با آن روبه‌رو هستند، به یک مشکل چالش‌برانگیز تبدیل می‌شود (استوفانو و همکاران ۲۰۲۲). پژوهشی که در سال ۱۴۰۱ باهدف تعیین شیوع فرسودگی شغلی در آتش‌نشانان از نظر موقعیت و شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی بیشتر انجام گردیده است، نشان داد که سن افراد و مدت زمان کار، از عوامل فرسودگی شغلی در آتش‌نشانان نیستند (محمورشورگله پردسری و همکاران، ۱۴۰۲). درک افراد از استرس به‌عنوان یک مکانیسم شناختی دفاعی یا محافظتی عمل می‌کند و در برابر فشار جسمی و روانی بیش‌ازحد، محافظت می‌کند. این عملکرد در حفظ سلامت جسمی و روانی فرد مفید است و درنهایت آنها را قادر می‌سازد تا در فعالیت‌های متنوع روزانه شرکت کنند. برای حرفه‌ای‌ها، استرس ادراک‌شده^۳ و فرسودگی شغلی عوامل تعیین‌کننده مهم بهره‌وری کار هستند (ال وی و همکاران ۲۰۲۴؛ رحیمی، ۱۳۹۸؛ اسمدز^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). استرس ادراک‌شده به احساسات یا افکاری اشاره دارد که فرد در مورد میزان استرس در یک لحظه خاص یا در یک دوره زمانی خاص دارد. این شامل احساسات در مورد غیرقابل‌کنترل بودن و غیرقابل‌پیش‌بینی بودن زندگی فرد، چند بار باید با مشکلات تحریک‌کننده مقابله کند، چقدر تغییر در زندگی فرد رخ می‌دهد و اعتمادبه‌نفس در توانایی فرد برای رسیدگی به مسائل یا مشکلات است (دیباجی و مساح، ۱۴۰۳). استرس درک‌شده در مورد اندازه‌گیری انواع یا دامنه حوادث استرس‌زا نیست که برای یک فرد اتفاق افتاده است؛ بلکه نشان‌دهنده احساس فرد در مورد استرس‌های خود و توانایی خود برای مقابله با چنین استرسی‌هایی است. عواملی مانند شخصیت، منابع مقابله‌ای و حمایت بر نحوه ارزیابی افراد از تأثیر یا شدت حوادث منفی زندگی تأثیر می‌گذارد. به این ترتیب، استرس درک‌شده نشان‌دهنده تعامل بین یک فرد و محیط زیست آنها است که آنها را به عنوان تهدید یا غرق شدن منابع خود، به گونه‌ای ارزیابی می‌کنند که بر رفاه آنها تأثیر می‌گذارد (فیلیپس^۵، ۲۰۱۳). ذهن‌آگاهی^۶ یک فرایند آگاهانه است که در آن فرد تلاش می‌کند تا توجه خود را با تجربیات لحظه‌به‌لحظه خود تنظیم کند؛ با یک نگاه کنجکاو، باز و پذیرا. این روش، به‌جای تلاش برای رسیدن به یک هدف خاص، بر

6 Perceived Stress

7 Smeds, M. R

8 Phillips, A. C

9 Mindfulness

1 Job Burout

2 Michinov

3 Stufano, A., Awoonor-Williams, J. K., & Vimercati, L

4 Job Stress

5 Lv, G., Li, J., Xu, Q.

می‌شود، رابطه دارند و از طرفی ذهن‌آگاهی بر هر دو متغیر بحث‌شده یعنی استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم و یا غیرمستقیم می‌گذارد.

شغل آتش‌نشانی به دلیل مواجهه مستمر با حوادث ناگوار و شرایط اضطراری، واجد بالاترین میزان استرس ادراک‌شده است که استمرار آن می‌تواند به فرسودگی شغلی، کاهش کارایی سازمانی و تهدید سلامت روان آتش‌نشانان منجر شود؛ بااین‌حال شناسایی متغیرهای میانجی مانند ذهن‌آگاهی می‌تواند این رابطه مخرب را تعدیل کند. ضرورت پژوهش حاضر در آن است که از طریق تبیین نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی (به‌عنوان یک راهبرد درونی پذیرا و بدون قضاوت)، پتانسیل‌های روانی کاهش اثرات استرس بر فرسودگی را شناسایی کرده و یک مبنای علمی و کاربردی در اختیار روان‌شناسان و مدیران سازمان آتش‌نشانی قرار دهد تا با طراحی دوره‌های آموزشی ذهن‌آگاهی، به ارتقای تاب‌آوری عملیاتی کارکنان، پیشگیری از فرسودگی شغلی و درنهایت حفظ سلامت جامعه در مواقع بحران کمک نمایند. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، به نظر می‌رسد ذهن‌آگاهی می‌تواند با تغییر الگوی ارزیابی شناختی آتش‌نشانان از موقعیت‌های تنش‌زا، به‌عنوان یک سپر حمایتی عمل کرده و شدت تبدیل استرس ادراک‌شده به فرسودگی شغلی را به شکل معنایی کاهش دهد. درواقع، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا تقویت سازه ذهن‌آگاهی در آتش‌نشانان می‌تواند اثرات مخرب استرس شغلی را مهار کند؟ ازاین‌رو، روابط مفروض در این پژوهش در قالب یک مدل ساختاری تدوین شده است. در این مدل استرس ادراک‌شده، به‌عنوان متغیر مستقل (بروز‌داد) ذهن‌آگاهی به‌عنوان متغیر میانجی و فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر وابسته (درون‌داد) در نظر گرفته شده‌اند تا در چارچوب مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شوند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی آتش‌نشانان سازمان آتش‌نشانی شهر تهران در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۴۰۰۰ نفر بود. با توجه به ماهیت مدلیابی معادلات ساختاری و ملاک‌های تعیین حجم نمونه در این روش، حجم نمونه تعداد ۲۰۰ نفر تعیین گردید. طبق نظر

پذیرش و نظارت بر فعالیت‌های ذهنی تمرکز دارد (نینیواگی^۱، ۲۰۲۰). در دهه‌های اخیر شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد مداخلات ذهن‌آگاهی بر سلامت روان‌شناختی افراد تأثیرات بسزایی دارد (آغبلاقی و همکاران، ۱۴۰۱؛ گلستانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ اورکی و همکاران، ۱۳۹۹؛ جین، یوان و آن، ۲۰۲۳). همچنین ذهن‌آگاهی به علت سازوکارهای نهفته در آن مانند پذیرش، افزایش آگاهی، حساسیت‌زدایی، حضور در لحظه و مشاهده‌گری بدون داوری می‌تواند ضمن کاهش علائم و پیامدهای پس از بیماری اثربخشی درمان را افزایش داده و به پیشگیری از عود بیماری کمک کند. ذهن‌آگاهی باعث کاهش تأثیر احساسات و عواطف منفی مؤثر بر رفتار می‌شود؛ درنتیجه باعث بهبود دیگر جنبه‌های کارکرد جسمانی و روانی - اجتماعی فرد می‌گردد (سعیدی و همکاران، ۱۴۰۱؛ تقی زاده علمداری، ۱۴۰۰). پروتکل‌های ذهن‌آگاهی به بهبود و پالایش خودتنظیم توجه، خودتنظیم آگاهی حسی، خودتنظیم ادراک، خودتنظیم تفکر و خودتنظیم عملکرد می‌پردازند (نینیواگی، ۲۰۲۰). پژوهشی که بر مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی برای استرس و فرسودگی شغلی در معلمان انجام گرفته است، نشان داد که ذهن‌آگاهی معلمان می‌تواند به کاهش استرس و فرسودگی و بهبود در سایر نتایج روان‌شناختی کمک کند (هیداجات^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهش دیگری که رابطه بین استرس ادراک‌شده و ذهن‌آگاهی را مطالعه کرده است، نتیجه می‌گیرد که سطوح بالاتر ذهن‌آگاهی به‌طور معناداری با استرس درک‌شده پایین‌تر ارتباط دارد (وی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳؛ بریسکی^۵، ۲۰۲۲؛ تیلور^۶ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ماکارا-استونزینسکا^۷ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ککائو^۸ و همکاران، ۲۰۲۳). در مطالعه دیگری که تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم ذهن‌آگاهی بر عوامل استرس‌زای فناوری و فرسودگی شغلی را در کارکنان به‌اصطلاح یقه‌سفید بررسی کرده است، نتیجه گرفت که ذهن‌آگاهی به‌طور غیرمستقیم فرسودگی شغلی را از طریق تأثیر بر عوامل استرس‌زای فناورانه کاهش می‌دهد (پفلونر، مایر و ویتزل^۹، ۲۰۲۳). مطالعات بررسی‌شده بالا نشان دادند که استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی، به‌خصوص زمانی که در مورد مشاغلی که باتجربه‌های استرس‌زا مانند آتش‌نشانان بحث

1 Ninivaggi

2 Jin, J., Yuan, G. F., An, Y.

3 Hidajat, T. J.

4 Wei, J. N.

5 Briskey, D.

6 Taylor, N. Z.

7 Makara-Studzińska

8 Kckao, A.

9 Pflugner, Maier, Weitzel.

پرسش‌نامه استرس ادراک‌شده کوهن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان آلفای کرونباخ برای نمره کل استرس ادراک‌شده برابر ۰/۸۵۱، مؤلفه خودکارآمدی برابر ۰/۸۰۰ و برای مؤلفه درماندگی ۰/۸۲۷ بود. نتایج آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده، بیانگر پایایی مناسب جهت سنجش متغیرها و مؤلفه‌های استرس ادراک‌شده در کارکنان آتش‌نشانی است.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی: این پرسش‌نامه توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ به‌منظور سنجش فرسودگی شغلی ساخته شده است. فرم اولیه این پرسش‌نامه شامل ۴۷ سؤال بوده که فرسودگی شغلی را در مقیاس دوگانه فراوانی و شدت سنجیده است. پرسش‌نامه استفاده‌شده در این پژوهش فرم ۲۲ سؤالی آن است که از مطالعه تحلیل عاملی پرسش‌نامه توسط مسلش و جکسون (۲۰۰۱)، به‌دست آمده و در این تحقیق از آن به‌عنوان ابزار سنجش فرسودگی شغلی استفاده گردیده است. سؤالات پرسش‌نامه دربرگیرنده سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی بوده که ۹ سؤال مربوط به خستگی عاطفی، ۵ سؤال مربوط به کفایت شخصی و ۸ سؤال مسخ شخصیت را بررسی می‌کند. سؤالات مربوط به خستگی عاطفی (سؤالات ۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۳، ۲، ۱) سؤالات مسخ شخصیت (سؤالات ۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) و سؤالات ۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴ مربوط به خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی است که گزینه‌های مربوط به این مؤلفه به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. گزینه‌های این آزمون در یک مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای هرگز (صفر نمره) تا خیلی زیاد (شش نمره) مشخص می‌گردد (عابدی، شفیع، احمدی و سلیمی زاده، ۱۳۸۲). مسلش و جکسون (۲۰۰۱)، به‌منظور تعیین روایی و پایایی پرسش‌نامه از ضریب همبستگی درونی و آلفای کرونباخ استفاده کردند که ضرایب به‌دست‌آمده از روایی بین ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ بود. ضریب همبستگی ناشی از روش بازآزمایی با فاصله یک ماه بعد از اجرای اولیه پرسش‌نامه، ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش گردیده است. در پژوهش مرادی و همکاران (۱۴۰۲) پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شد. در پژوهش حاضر به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ برای نمره کل فرسودگی شغلی برابر ۰/۸۹۸، مؤلفه خستگی عاطفی برابر ۰/۸۶۵، مؤلفه مسخ شخصیت ۰/۸۰۹ و برای مؤلفه فقدان موفقیت فردی ۰/۷۸۳ بود که نتایج آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده، بیانگر پایایی مناسب جهت سنجش متغیرها و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی ماسلاچ در کارکنان آتش‌نشانی است.

کلانین^۱ (۲۰۱۱) حجم نمونه ۲۰۰ نفر برای دستیابی به توان آماری مناسب و برآوردهای پایدار در مدل‌های ساختاری، حجمی استاندارد و مقتصدانه محسوب می‌شود. جهت انتخاب نمونه‌ها و به‌منظور کاهش پیچیدگی ناشی از پراکندگی جغرافیایی، ابتدا از بین مناطق سازمان آتش‌نشانی، منطقه ۳ به‌صورت تصادفی انتخاب شد. سپس از میان ۷۵۰ آتش‌نشان شاغل در این منطقه، تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل داشتن حداقل ۳ سال سابقه کار در بخش عملیات آتش‌نشانی و اعلام رضایت آگاهانه برای شرکت در تحقیق بود. همچنین ملاک‌های خروج شامل عدم تمایل به ادامه همکاری در هریک از مراحل پژوهش و یا خدشه در پاسخ‌دهی (پاسخ‌های ناقص و تصادفی) به پرسش‌نامه‌ها در نظر گرفته شد. ملاحظات اخلاقی از جمله تبیین اهداف پژوهش، تضمین اصل رازداری و حفظ محرمانگی اطلاعات و حق انصراف آزادانه در هر مرحله، به اطلاع شرکت‌کنندگان رسید و پرسش‌نامه‌ها در ایستگاه‌های مربوطه توزیع و جمع‌آوری گردید. درنهایت، داده‌های گردآوری‌شده در دو بخش آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و فراوانی) و آمار استنباطی (مدل‌یابی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-26 و AMOS-24 تحلیل شدند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه استرس ادراک‌شده: این پرسش‌نامه دارای ۱۴ گویه بوده که توسط کوهن، کامارکو مرملشتاین (۱۹۸۳) با دو خرده مقیاس درماندگی ادراک‌شده و خودکارآمدی ادراک‌شده ساخته شده است (صفایی و شکری، ۱۳۹۳). سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۱۱، ۱۲ و ۱۴ ادراک منفی از استرس (درماندگی ادراک‌شده) و سؤالات ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۳ ادراک مثبت از استرس (خودکارآمدی ادراک‌شده) را ارائه می‌دهد. گویه‌های این مطالعه در یک طیف نمره‌گذاری لیکرتی ۵ درجه‌ای از هیچ (صفر نمره) تا خیلی زیاد (پنج نمره) نمره‌گذاری می‌شوند. گویه‌های ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۳ به روش معکوس نمره‌گذاری می‌گردند و نمره بالا نشان‌دهنده استرس ادراک‌شده بالاست. کوهن و همکاران (۱۹۸۳) ضرایب همسانی درونی برای نمره کلی استرس ادراک‌شده و مؤلفه‌های آن، بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. ابولقاسمی و نریمانی (۱۳۸۴) این پرسش‌نامه را در ایران ترجمه و هنجاریابی کردند که اعتبار و پایایی آن مناسب ارزیابی شده است. در پژوهش حاضر به‌منظور تعیین پایایی

پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی: این پرسش‌نامه در سال ۲۰۰۶

توسط بائر و همکاران ساخته شده و دارای ۳۹ سؤال در قالب گزینه‌های لیکرتی از یک (هرگز و یا بسیار به‌ندرت) تا ۵ (اغلب یا همیشه) بوده که آزمودنی میزان مخالفت و یا موافقت خود را با هر سؤال اعلام می‌کنند. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از مشاهده (سوالات ۱، ۶، ۱۱، ۱۵، ۲۰، ۲۶، ۳۱، ۳۶)، توصیف (سوالات ۲، ۷، ۱۲، ۱۶، ۲۲، ۲۷، ۳۲، ۳۷) عمل با آگاهی (سوالات ۳۸، ۳۹)، پذیرش بدون قضاوت در مورد تجارب درونی (۳، ۱۰، ۱۴، ۱۷، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۳۹) و عدم واکنش به تجارب درونی (سوالات ۴، ۹، ۱۹، ۲۱، ۲۴، ۲۹، ۳۳). دامنه نمرات در این پرسش‌نامه از ۳۹ تا ۱۹۵ بوده که از جمع نمرات هر خرده مقیاس، نمره کل ذهن‌آگاهی به‌دست‌آمده، می‌آید که هر چه نمره بیشتر باشد فرد از ذهن‌آگاهی بالاتری برخوردار خواهد بود. تمنايي فر و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برای پرسش‌نامه و مؤلفه‌های آن ۰/۵۵ تا ۰/۸۳ و روایی محتوایی مطلوب ذکر نموده‌اند. در پژوهش حاضر به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و میزان آلفای کرونباخ برای نمره کل ذهن‌آگاهی برابر ۰/۸۵۳، مؤلفه مشاهده ۰/۶۷۰، مؤلفه توصیف ۰/۷۹۸، مؤلفه عمل با آگاهی ۰/۸۵۷، مؤلفه پذیرش بدون قضاوت و عدم واکنش به تجارب درونی ۰/۶۴۹ به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب جهت سنجش متغیرها و مؤلفه‌های پرسش‌نامه چندعاملی ذهن‌آگاهی در کارکنان آتش‌نشانی است.

یافته‌ها

تعداد شرکت‌کنندگان ۲۰۰ نفر بود که به لحاظ سنی ۲۹ نفر

(۱۴/۵٪) در گروه ۳۰ سال و کمتر، ۹۶ نفر (۴۸٪) در گروه ۳۱-۴۰ سال و ۷۵ نفر (۳۷/۵٪) در گروه ۴۱ سال و بیشتر قرار گرفتند. از لحاظ سطح تحصیلات از میان نمونه‌ها ۶۶ نفر دیپلم، ۴۱ نفر فوق‌دیپلم، ۷۷ نفر لیسانس و ۱۶ نفر فوق‌لیسانس هستند. از لحاظ وضعیت تأهل ۶۴ نفر (۳۲٪) مجرد و ۱۳۶ نفر (۶۸٪) متأهل هستند. از لحاظ سابقه کار ۵۱ نفر دارای سابقه ۳ تا ۹ سال، ۱۰۸ نفر دارای سابقه ۱۰-۱۹ سال و ۴۱ نفر دارای سابقه ۲۰ سال و بیشتر هستند. از لحاظ تعداد فرزندان نیز ۸۹ نفر بدون فرزند، ۵۶ نفر دارای یک فرزند، ۴۸ نفر دارای دو فرزند و ۷ نفر دارای سه فرزند یا بیشتر هستند. در متغیر ذهن‌آگاهی نمره کل پرسش‌نامه چندعاملی ذهن‌آگاهی از ۱۹۵ نمره بین ۹۹ تا ۱۷۶ گزارش شده و میانگین برابر با ۱۳۳/۴۰ ($15/80 \pm$) بود. در استرس ادراک‌شده، میانگین نمره کل استرس ادراک‌شده برابر با ۲۹/۱۱ ($18.8 \pm$) با دامنه ۸ تا ۴۹ نمره گزارش شد و در پرسش‌نامه فرسودگی شغلی میانگین نمره کل فرسودگی شغلی برابر با ۳۳/۳۶ ($52/19 \pm$) با دامنه ۶ تا ۹۶ نمره اعلام شد. پیش از اجرای مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) پیش‌فرض‌های آماری بررسی شدند. به‌منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از شاخص‌های چولگی، کشیدگی و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد که مقادیر چولگی متغیرها بین ۰/۲۶۸- تا ۰/۷۱۴ و مقادیر کشیدگی بین ۰/۴۴۴- تا ۱/۱۲۲ قرار دارند که همگی در بازه استاندارد (۲، ۲-) بوده و نشان‌دهنده توزیع نرمال تک متغیره هستند. همچنین، سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای ذهن‌آگاهی (۰/۸۷۴)، استرس ادراک‌شده (۰/۷۹۳) و فرسودگی شغلی (۰/۹۳۲) بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمد که تأییدکننده نرمال بودن توزیع

جدول ۱. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش و مؤلفه آنها

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱. ذهن‌آگاهی													
۲. مشاهده	۰/۵۷***												
۳. توصیف	۰/۸۳***	۰/۴۵***											
۴. عمل با آگاهی	۰/۷۹***	۰/۲۰***	۰/۶۲***										
۵. پذیرش بدون قضاوت	۰/۵۶***	۰/۱۵***	۰/۲۹***	۰/۵۲***									
۶. واکنش به تجارب	۰/۳۱***	۰/۳۵***	۰/۱۵***	۰/۱۶***	۰/۱۴***								
۷. فرسودگی شغلی	۰/۶۵***	۰/۲۳***	۰/۵۵***	۰/۷۰***	۰/۴۰***	۰/۱۴***							
۸. خستگی عاطفی	۰/۵۴***	۰/۱۶***	۰/۴۰***	۰/۶۳***	۰/۴۳***	۰/۱۵***	۰/۸۹***						
۹. مسخ شخصیت	۰/۴۹***	۰/۱۴***	۰/۴۳***	۰/۶۶***	۰/۳۳***	۰/۱۵***	۰/۸۵***	۰/۷۵***					
۱۰. فقدان موفقیت فردی	۰/۵۶***	۰/۳۶***	۰/۵۴***	۰/۴۳***	۰/۱۸***	۰/۲۰***	۰/۶۹***	۰/۳۳***	۰/۳۹***				
۱۱. استرس ادراک‌شده	۰/۶۰***	۰/۲۳***	۰/۴۸***	۰/۴۷***	۰/۴۴***	۰/۱۸***	۰/۵۷***	۰/۵۸***	۰/۳۷***	۰/۳۸***			
۱۲. درماندگی ادراک‌شده	۰/۴۷***	۰/۱۵***	۰/۳۱***	۰/۴۱***	۰/۴۴***	۰/۱۴***	۰/۴۵***	۰/۵۰***	۰/۳۳***	۰/۲۲***	۰/۸۸***		
۱۳. خودکارآمدی ادراک‌شده	۰/۵۵***	۰/۲۷***	۰/۵۲***	۰/۴۰***	۰/۳۱***	۰/۱۷***	۰/۵۲***	۰/۴۷***	۰/۲۹***	۰/۴۷***	۰/۸۲***	۰/۴۴***	

** P < ۰/۰۱

* P < ۰/۰۵

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
مجذور کای (CMIN)	۱۶/۶۳	-
درجه آزادی مدل	۶	-
χ^2/df	۲/۷۷	۵-۱
نیکویی برازش	۰/۹۴۵	>۰/۹
نیکویی برازش تعدیل شده	۰/۸۹۳	>۰/۹
شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۰۹	>۰/۹
برازش تطبیقی	۰/۹	۱-۰
جذر برآورد واریانس خطای تقریب	۰/۰۷۴	۰/۰۵ تا ۰/۱

است. اطلاعات مربوط به شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش در رابطه با تعیین نقش تعدیل‌کنندگی ذهن‌آگاهی بین استرس ادراک شده و فرسودگی شغلی، در جدول ۲ آمده است. همان‌طور که اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد همه

داده‌هاست. علاوه بر این، جهت بررسی فرضیه‌های رگرسیونی، آماره دوربین - واتسون برابر ۱/۶۲۸ محاسبه شد که قرارگیری آن در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ نشان‌دهنده عدم خودهمبستگی مانده‌هاست. درنهایت، بررسی شاخص تورم واریانس (VIF) برای متغیرهای مستقل (۱/۵۶۱) که کمتر از آستانه ۵ بود، عدم وجود هم‌خطی چندگانه را تأیید کرد. با توجه به احراز کلیه پیش‌فرض‌ها، امکان اجرای مدلیابی معادلات ساختاری فراهم گردید. اطلاعات مربوط به ماتریس همبستگی پیرسون متغیرها در جدول ۱ ارائه شده است. به‌منظور آزمون فرضیه‌ها و مدلیابی معادلات ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی شد. در بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های لیکرتی، بهترین روش بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها است که اطلاعات مربوط به آن در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۳. ضرایب مسیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

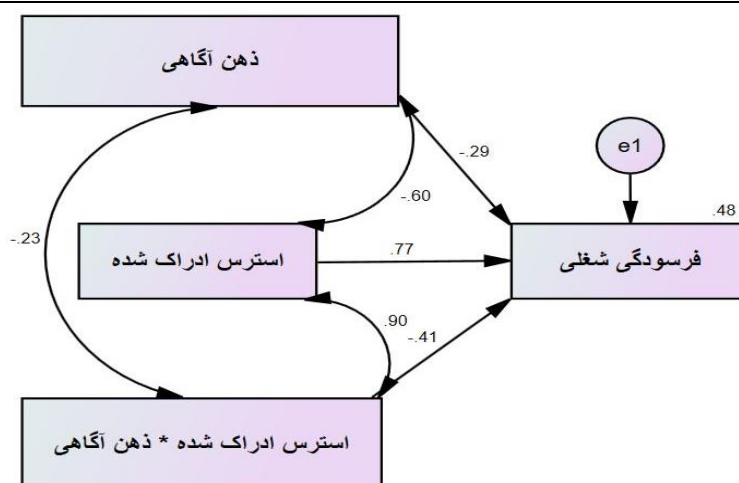
مسیر	متغیرها	مقدار برآورد	خطای استاندارد	β	معناداری
مستقیم	استرس ادراک شده $\rightarrow$ فرسودگی شغلی	۱/۸۴۷	۰/۹۳۵	۰/۷۵۴	۰/۰۵
	ذهن‌آگاهی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی	-۰/۵۶۴	۰/۲۰۹	-۰/۲۹۴	۰/۰۱
	ذهن‌آگاهی $\rightarrow$ استرس ادراک شده	-۴/۹۴۶	۲/۴۷۱	-۰/۵۹۹	۰/۰۴

شاخص‌های برازندگی حاصل از تحلیل مدلیابی معادلات ساختاری، در محدوده نقطه برش قرار داشته و مدل به‌طور مناسب برازش گردیده است؛ بنابراین فرضیه اصلی پژوهش، مبنی بر اینکه مدل ارتباطی بین استرس ادراک شده و

نتایج به دست آمده از جدول ۱ نشان می‌دهد که بین ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی معنادار ($P < ۰/۰۱$)، $r = -۰/۶۵$ ، بین ذهن‌آگاهی و استرس ادراک شده ارتباط منفی معنادار ($P < ۰/۰۱$)، $r = -۰/۶۰$ و بین فرسودگی شغلی و

جدول ۴. ضرایب مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش با روش بوت استرپ

مسیر	متغیرها	بوت استرپ	حد پایین	حد بالا	معنی‌داری
غیرمستقیم	استرس ادراک شده * ذهن‌آگاهی $\rightarrow$ فرسودگی شغلی	۰/۱۰۳	۰/۰۳۴	۰/۲۱۶	۰/۰۰۳

**نمودار ۱. مدل ساختاری میانجی‌گری متغیر ذهن‌آگاهی در رابطه با استرس ادراک شده و فرسودگی شغلی**

فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی ذهن‌آگاهی در آتش‌نشانان دارای برازش مطلوب است، تأیید شد. اطلاعات مربوط به ضرایب مسیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری پژوهش، در جدول ۳ و نمودار شماره ۱ ارائه گردیده‌اند.

استرس ادراک شده رابطه مثبت معنادار وجود دارد ($P < ۰/۰۱$)، $r = ۰/۵۷$. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که بین متغیرهای اصلی و مؤلفه آنها با یکدیگر رابطه معنادار در سطح ۹۵ و ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد که نشان‌دهنده روایی مطلوب و مناسب پرسش‌نامه‌ها در سنجش متغیرها و مؤلفه‌های آنها

نتایج جدول ۳ گویای آن است که بین متغیرهای مطالعه‌شده ارتباط مستقیم معنادار وجود دارد. به‌منظور تعیین ضریب غیرمستقیم از روش بوت استراپ استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۴ آورده شده است.

نمودار ۱ مدل ساختاری پژوهش برای نقش میانجی ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی را ارائه نموده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی آتش‌نشانان انجام شد. تحلیل داده‌ها بر اساس مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است. در ادامه، یافته‌های حاصل از پژوهش به تفکیک مسیرها و فرضیه‌ها بحث شده و تبیین گردیده‌اند. نخستین یافته پژوهش نشان داد که استرس ادراک‌شده اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی آتش‌نشانان دارد. این یافته‌ها همسو با یافته‌های ال‌وی و همکاران (۲۰۲۴) رحیمی (۱۳۹۸) اسمدز و همکاران (۲۰۲۰) است. از آنجایی‌که سن افراد و مدت زمان کار، از عوامل فرسودگی شغلی در آتش‌نشانان نیستند (محشور گله و همکاران، ۱۴۰۲) و استرس ادراک‌شده آتش‌نشانان به‌صراحت فرسودگی شغلی آنان را پیش‌بینی می‌کند (ال‌وی و همکاران، ۲۰۲۴)؛ بنابراین مطالعه و بهبود منابع روانی محافظتی آتش‌نشانان می‌تواند روش مؤثرتری برای تمایز پروفایل‌های مختلف فرسودگی شغلی و کمک به کاهش استرس آنها و کاهش خطر فرسودگی شغلی باشد (جین و همکاران، ۲۰۲۴). در تبیین این یافته می‌توان گفت که آتش‌نشانان به‌واسطه ماهیت شغلی خود، مستمراً در معرض مواجهه با حوادث آسیب‌زا، شرایط اضطراری و فشارهای روانی - فیزیکی متعددی قرار دارند. وقتی فرد این مواجهه‌ها را فراتر از منابع ارزیابی شناختی و توانمندی‌های مقابله‌ای خود ارزیابی کند (استرس ادراک‌شده بالا) منابع انرژی روانی و عاطفی او به‌مرور تحلیل می‌رود. این فرآیند استرس‌زای مزمن و مداوم، احساس خستگی شدید، بدبینی و جدایی از کار را به همراه داشته و درنهایت منجر به بروز و شکل‌گیری علائم فرسودگی شغلی می‌شود. دومین یافته پژوهش گویای آن بود که استرس ادراک‌شده دارای اثر مستقیم، منفی و معناداری بر ذهن‌آگاهی آتش‌نشانان است. این نتیجه با یافته‌های پیشین پژوهشگرانی همچون وی و همکاران (۲۰۲۳) بریسکی (۲۰۲۲) تیلور و همکاران (۲۰۲۱) ماکارا - استونزینسکا و همکاران (۲۰۲۳) و ککائو و همکاران

(۲۰۲۳) همسو است. در تبیین این رابطه می‌توان بیان نمود که استرس ادراک‌شده بالا، کارکردهای شناختی فرد را دچار تحریف کرده و موجب درگیری ذهنی با افکار مزاحم، نشخوار فکری و واکنش‌های هیجانی خودکار می‌شود. حجم بالای استرس ادراک‌شده، توانایی فرد را برای تمرکز بر تجربیات لحظه حال و حفظ نگاه بدون قضاوت و کنجکاوانه کاهش می‌دهد. به‌عبارت‌دیگر، تحت فشارهای روانی شدید، ظرفیت خودتنظیم توجه و آگاهی فرد مستهلک‌شده و درنتیجه، سطح ذهن‌آگاهی افت پیدا می‌کند. سومین یافته نشان داد که ذهن‌آگاهی دارای اثر مستقیم، منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی آتش‌نشانان است. این یافته همسو با یافته‌های پژوهش‌های آغبلاقی و همکاران (۱۴۰۱) گلستانی و همکاران (۱۴۰۰) اورکی و همکاران (۱۳۹۹) جین و همکاران (۲۰۲۴) هیداجات و همکاران (۲۰۲۳) و پفلورن و همکاران (۲۰۲۳) است. در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت که ذهن‌آگاهی از طریق سازوکارهایی همچون حضور در لحظه، پذیرش تجربیات درونی بدون قضاوت، خودتنظیم هیجانی و حساسیت‌زدایی عمل می‌کند. افرادی که از ذهن‌آگاهی بالاتری برخوردارند، به‌جای سرکوب احساسات یا واکنش‌دهی افراطی هیجانی در شرایط بحرانی، موضع ناظر بدون قضاوت اتخاذ می‌کنند. این امر مانع از تحلیل رفتن منابع عاطفی و ایجاد حس عدم کفایت شده و مستقیماً فرسودگی شغلی را مهار می‌سازد. درنهایت، نتایج آزمون مسیرهای غیرمستقیم تأیید کرد که ذهن‌آگاهی نقش میانجی‌گری معناداری را در رابطه بین استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی آتش‌نشانان ایفا می‌کند. این نتیجه نشان می‌دهد که ذهن‌آگاهی اثرات مخرب استرس ادراک‌شده را بر فرسودگی شغلی تعدیل و تضعیف می‌کند. این یافته در چارچوب نظری با مطالعات هیداجات و همکاران (۲۰۲۳) جین و همکاران (۲۰۲۴) و پفلورن و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. در تبیین فرآیند میانجی‌گری ذهن‌آگاهی می‌توان بر اساس مدل‌های ارزیابی شناختی استرس بیان کرد که ذهن‌آگاهی به‌عنوان یک سپر و سازوکار حمایتی درونی عمل می‌کند. اگرچه آتش‌نشانان به دلیل شرایط کاری مداوم با موقعیت‌های تنش‌زا و استرس‌زا روبه‌رو هستند؛ اما سطح بالای ذهن‌آگاهی با تغییر الگوی ارزیابی شناختی فرد از موقعیت‌های تهدیدآمیز به موقعیت‌های قابل مدیریت، فرآیند تبدیل استرس ادراک‌شده به فرسودگی شغلی را قطع یا خنثی می‌سازد. ذهن‌آگاهی با جلوگیری از درگیری فرد در نشخوار فکری و کاهش واکنش‌های هیجانی خودکار، اجازه نمی‌دهد که استرس‌های روزمره به ابعاد سه‌گانه فرسودگی (به‌ویژه خستگی عاطفی و

پژوهش دارای چند محدودیت بود. ابتدا این‌که نمونه‌گیری محدود به آتش‌نشانان منطقه ۳ تهران بود و تعمیم نتایج به سایر مناطق نیازمند دقت است. همچنین استفاده از ابزارهای خودگزارشی ممکن است به سوگیری در پاسخ‌ها منجر شود و نهایتاً شرایط مختلف مأموریت و استرس‌های شغلی آتش‌نشانان ممکن است به‌طور جداگانه بررسی شوند. برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود که از طرح‌های طولی و مداخله‌ای استفاده شود. همچنین بررسی متغیرهای تعدیل‌کننده مانند حمایت سازمانی، تاب‌آوری و تجربه تروما و مقایسه اثربخشی انواع مختلف مداخلات ذهن‌آگاهی (حضور، آنالین، مبتنی بر اپلیکیشن) در جمعیت آتش‌نشانان توصیه می‌شود.

مسخ شخصیت) منجر شود. از منظر کاربردی، یافته‌های این پژوهش اهمیت اجرای برنامه‌های آموزش ذهن‌آگاهی را در سازمان آتش‌نشانی برجسته می‌سازد. با توجه به ماهیت شغلی آتش‌نشانان که شامل مواجهه مکرر با تروما، شیفت‌های طولانی، خطر جانی و فشارهای سازمانی است، ادغام آموزش‌های منظم ذهن‌آگاهی در برنامه‌های ضمن خدمت می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد پیشگیرانه مؤثر برای کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای سلامت روان این افراد به کار گرفته شود. این مداخلات نه تنها هزینه کمتری نسبت به درمان‌های پس از وقوع فرسودگی دارند؛ بلکه می‌توانند عملکرد عملیاتی و تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی را نیز بهبود بخشند. این

منابع

References

- Aghbolaghi, N., Aghdasi, A. N., Rostami, H., & Ahangar, A. (2023). Investigating the effectiveness of mindfulness-based stress reduction training on psychological fatigue, perceived stress, and emotion regulation of nurses. *Journal of Health and Care*, 24(4), 368-379. <https://sid.ir/paper/1074035/fa>
- Briskey, D. R. (2022). The impact of mindfulness on burnout and mental health in physicians, physician assistants, and trainees. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 29, 100546.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. A. (1983). Global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Dibaji, S. M& ., Massah, R. (2024). Different patterns of the relationship between work-family spillover with job engagement and happiness: The mediating role of perceived stress. *Journal of Career & Organizational Counseling*, 16(3), 67-94. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_104443.html
- Esfandiari Moghadam, A., Malekzadeh, M., & Khoramin, S. (2024). Modeling the mediating role of perceived social support in the relationship between work-family conflict and occupational burnout among satellite employees of Oil Industries Commissioning and Operation Company. *Journal of Career & Organizational Counseling*, 16(1), 125-144. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2024-234748.1377>.
- Golestani, E., Sadri Damirchi, E., & Jabbari, S. (2021). The role of mindfulness in predicting the symptoms of post-traumatic stress disorder, occupational stress, and job burnout among Tabriz firefighters. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 22(3), 174-184. <https://sid.ir/paper/958460/fa>
- Hidajat, T. J., Edwards, E. J., Wood, R., & Campbell, M. (2023). Mindfulness-based interventions for stress and burnout in teachers: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 134. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104303>
- Jin, J., Yuan, G. F., & An, Y. (2024). Latent profiles and transition of job burnout and their relationship with dispositional mindfulness and reappraisal among firefighters in China. *Personality and Individual Differences*, 221, 109-115
- Kckau, A., Dhouib, F., Kotti, N., Sallemi, I., Hammami, K. J., Masmoudi, M. L., & Hajjaji, M. (2023). Does mindfulness reduce perceived stress in healthcare professionals? *L'Encéphale*, 49(6), 612-616. <https://doi.org/10.1016/j.encep-2022.09.005>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Lv, G., Li, J., Xu, Q., et al. (2024). The influence of firefighters' perceived stress on job burnout: A moderated mediation model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05069-z>
- Mahshour-Galeh Pardasari, R., Eshghi Lifkouhi, M& ., Gholami Varazgahi, A. (2023). Age and work duration are not factors in occupational burnout among firefighters. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(24), 506-515. <https://majournal.ir/index.php/ma/-article/view/1891>
- Makara-Studzińska, M., Załuski, M., Biegańska-Banaś, J., Tyburski, E., Jagielski, P., & Adamczyk, K. (2021). Perceived stress and burnout syndrome: A moderated mediation model of self-efficacy and psychological comfort among Polish air traffic controllers. *Journal of Air Transport Management*, 96, 102105.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Michinov, E. (2022). The moderating role of emotional intelligence on the relationship between conflict management styles and burnout among firefighters. *Safety and Health at Work*, 13, 448-455.
- Moradi, L., Mohtashami, J., Rahgoy, A., & Behzadi, F. (2023). Investigating the relationship between occupational burnout and alexithymia in nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*, 11(2), 112-121. <http://ijpn.ir/article-1-2215-fa.html>
- Naghizadeh Alamdari, M. (2021). *Mental health in the shadow of mindfulness*. Khat-e Akhar.

- Narimani, M., & Abolghasemi, A. (2005). *Psychological tests*. Bagh-e Rezvan Publication.
- Ninivaggi, F. J. (2020). Modern mindfulness. In *Learned Mindfulness* (pp. 31-45). Academic Press.
- Oraki, M., & Asadpour, A. (2021). Effectiveness of mindfulness-based stress reduction therapy on psychological well-being and perceived stress in women with gastroesophageal reflux disease. *Health Psychology*, 9(36), 151-168. <https://sid.ir/paper/406570/fa>
- Pflügner, K., Maier, C., & Weitzel, T. (2021). The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: A quantitative study of white-collar workers. *Computers in Human Behavior*, 115, 106566.
- Phillips, A. C. (2013). Perceived stress. In M. D. Gellman & J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_479
- Rahimi, M. A. (2019). *Investigating the relationship between occupational stress, job burnout, and mental health among Tehran firefighters* [Paper presentation]. 4th International Conference on Modern Research in the Field of Educational Sciences, Psychology and Social Studies of Iran, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/919582>
- Saeedi, S., Vakili, Y., Emadi, F., Goodarzvand Chegini, M., & Nouri Pour Liavali, R. (2022). Investigating the role of mindfulness and job engagement in predicting nurses' quality of work life. *Journal of Career & Organizational Counseling*, 14(2), 95-112. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103025>
- Smeds, M. R., Janko, M. R., Allen, S., Amankwah, K., Arnell, T., Ansari, P., Balcers, M., Hess, D., Ferguson, E., Jackson, P., Kimbrough, M. K., Knight, D., Johnson, M., Porter, M., Shames, B. D., Schroll, R., Shelton, J., Sussman, J., & Yoo, P. (2020). Burnout and its relationship with perceived stress, self-efficacy, depression, social support, and programmatic factors in general surgery residents. *The American Journal of Surgery*, 219(6), 907-912.
- Stufano, A., Awoonor-Williams, J. K., & Vimercati, L. (2022). *Factors and health outcomes of job burnout*. *Frontiers in Public Health*, 10.
- Tamanaeifar, S., Asgharnejad Farid, A. A., Mirzaei, M., & Soleimani, M. (2016). Psychometric properties of the Five Facet Mindfulness Questionnaire. *Developmental Psychology (Iranian Psychologists)*, 12(47), 321-329.
- Taylor, S. G., Roberts, A. M., & Zarrett, N. (2021). A brief mindfulness-based intervention (bMBI) to reduce teacher stress and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 100.
- Wei, J. N., Zhou, W. L., Wei, Y. T., Li, J., Zhang, Y. L., & Zhang, L. (2023). The moderating effect analysis of mindfulness on perceived stress and job burnout of medical staff. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 41(8), 582-587. <https://doi.org/10.3760/cma.j.-cn121094-20220818-00410>