رویش روان شناسی، سال۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی۹۴، فروردین ۱۴۰۳
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),13(1), 2024

نقش واسطه‌ای ذهن‌آگاهی در رابطه‌ی بین بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی و نیت ترک شغل

The mediating role of mindfulness in the relationship between job boredom, job satisfaction and turnover intention

مریم عبدلی
دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ایران.
سلمان زارعی (نویسنده مسئول)
دانشیار مشاوره، گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم- آباد، ایران.

Maryam Abdoli
Master's student in Career Counseling, Counseling Department, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Iran.
Salman Zarei *
Associate Professor of Counseling, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
Zarei.S@lu.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ذهن‌آگاهی در رابطه‌ی بین بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی و نیت ترک شغل انجام شد. پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی به روش تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان زن شاغل در مقطع متوسطه ناحیه یک شهر ری در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود که از بین آنها، ۳۰۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مقیاس رضایت شغلی (JSS) اسمیت و همکاران (۱۹۶۹)، مقیاس نیت ترک شغل (TIS) کیم و لیونگ (۲۰۰۷)، مقیاس بی‌حوصلگی شغلی (JBS) لی (۱۹۸۶) و مقیاس پنج عاملی ذهن‌آگاهی (FFMQ) بائر و همکاران (۲۰۰۴) گردآوری شد. برای تجزیه وتحلیل اطلاعات از آزمون ضریب همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شد. شاخص‌های برازش نشان داد، مدل پژوهش از برازش مناسب برخوردار بود. نتایج نشان داد اثرات مستقیم بی‌حوصلگی شغلی بر رضایت شغلی و نیت ترک شغل معنادار بود، همچنین اثرات غیر مستقیم بی‌حوصلگی شغلی بر رضایت شغلی و نیت ترک شغل از طریق ذهن‌آگاهی معنادار بود ($p<۰/۰۱$). از یافته‌های فوق می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی و نیت ترک شغل براساس بی‌حوصلگی شغلی با نقش واسطه‌ای ذهن‌آگاهی در معلمان زن شاغل در مقطع متوسطه برازش دارد.

واژه‌های کلیدی: *ذهن‌آگاهی، بی‌حوصلگی شغلی، رضایت شغلی، نیت ترک شغل، معلم.*

Abstract

The study aims to examine the mediating role of mindfulness in the relationship between job boredom, job satisfaction, and turnover intention. The current research was descriptive-correlational. The statistical population consisted of all the female teachers working in the secondary education of one district of Shahre Rey in the academic year of 2022-2023, of which 303 were selected by volunteering sampling. Data were collected using the Job Satisfaction Scale (Smith et al., 1969), the Turnover Intention Questionnaire (Kim and Leung, 2007), the Job Boredom Scale (Lee, 1986), and the Five Facets Mindfulness Questionnaire (Baer & et.al., 2004). For data analysis, correlation coefficient tests and path analysis were conducted using AMOS and SPSS software. The results showed that the direct effects of job boredom on job satisfaction ($\beta = -0.27$, $p < 0.01$) and turnover intention ($\beta = 0.42$, $p < 0.01$) were significant. Also, the indirect effects of job boredom on job satisfaction ($\beta=0.36$, $p<0.01$) and turnover intention ($\beta=0.12$, $p<0.01$) through mindfulness were significant. The causal model of job satisfaction and turnover intention based on job boredom fits with the mediating role of mindfulness in female teachers at the secondary level.

Keywords: *Mindfulness, Job boredom, Job Satisfaction, Turnover Intention, Teacher.*

نوع مقاله : پژوهشی | **دریافت : مهر ۱۴۰۲** | **پذیرش: دی ۱۴۰۲** | **ویرایش نهایی: اسفند ۱۴۰۲**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

مقدمه

معلمان در کلاس درس خود با جمعیت دانش‌آموزی بسیار متنوعی مواجه می‌شوند که نه تنها از نظر عملکرد و آمادگی تحصیلی، بلکه در ترجیحات یادگیری، زمینه‌های فرهنگی، شایستگی زبان، سبک‌های یادگیری، انگیزه و ویژگی‌های اجتماعی متفاوت هستند (پوزاس[1] و همکاران، ۲۰۲۳). همین انتظارات بالا از شغل معلمی استرس زیادی را برای آنان به وجود آورده است (رابینسون[2] و همکاران، ۲۰۲۳). علی‌رغم سطوح بالای استرس معلم، حرفه معلمی رضایتمندی را نیز به همراه دارد (اسکالویک و اسکالویک[3]، ۲۰۱۵). به خوبی تایید شده است که رضایت شغلی[4] با حفظ شغل و کاهش ترک شغل معلمان مرتبط است (السن و ماسن[5]، ۲۰۲۳).

رضایت شغلی به عواطف مثبت کارکنان نسبت به کار فعلی‌شان اشاره دارد (کیم[6] و همکاران، ۲۰۲۳) که پس از ارزیابی شغل فعلی حاصل می‌شود (پراتاما[7]، ۲۰۲۱). از دیدگاه روانشناسی رضایت شغلی یک شاخص کلیدی برای رفاه کارکنان، میزان ترک شغل، حفظ و عملکرد شغلی است (بلومکه[8] و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، تعجب آور نیست که رضایت شغلی به طور مکرر توسط روانشناسان مورد مطالعه قرار می‌گیرد (الاسکواجا-لاراوری[9] و همکاران، ۲۰۲۳). معلمان راضی معمولا رفاه بالاتری از خود نشان می‌دهند (تروپووا[10] و همکاران، ۲۰۲۱) و تعهد بیشتری به ماندن در این حرفه دارند (بلومکه و همکاران، ۲۰۱۷) که باعث کاهش میزان ترک شغل و تقاضا برای جایگزینی می‌شود (اسکالویک واسکالویک، ۲۰۱۷). به عنوان مثال، نتایج پژوهش سیم و جریم[11] (۲۰۲۰) نشان داد که معلمان راضی کمتر مدارس خود را ترک می‌کنند.

مطالعات نشان می‌دهد، رضایت شغلی، اعتماد، حمایت همکاران، عدالت سازمانی و حمایت مدیریت عوامل مهمی هستند که بر حفظ معلمان و نیت ترک شغل تاثیر می‌گذارند (ژانگ[12] و همکاران، ۲۰۲۳). علاوه بر این ارتقاء رفاه معلمان منجر به کاهش نیت ترک شغل می‌شود (زیتو[13] و همکاران، ۲۰۱۸). به این ترتیب، تمرکز عوامل جدید در نظر گرفته شده مانند تبادل اعضای رهبر، فرهنگ محل کار، شادی در محل کار، مدیریت شغلی، رفتار کاری نوآورانه و لذت کارکنان و ایجاد روابط بین کارکنان و سازمان مهم است (کانچانا و جایاتیلاکا[14]، ۲۰۲۳) و مانع از بی‌حوصلگی شغلی[15] کارکنان که تاثیر زیادی در رضایت شغلی (مارتین[16] و همکاران، ۲۰۲۳) و نیت ترک شغل معلمان دارد، می‌شود (قین[17]، ۲۰۲۲). وات[18] (۲۰۲۲) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بی‌حوصلگی شغلی بر ترک شغل و رضایت شغلی کارکنان تاثیرگذار است و می‌تواند رضایت شغلی و ترک شغل را پیش‌بینی کند، در مطالعه دیگر ون‌هاف و ون‌هاف[19] (۲۰۲۲) نشان دادند که هر چقدر رفتارهای حواسپرتی مربوط به افزایش بی‌حوصلگی شغلی در کارکنان بیشتر شود رضایت شغلی‌شان کمتر می‌شود. همچنین مطالعه تنگ[20] و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که بی‌حوصلگی یکی از عناصر کلیدی در تعیین نیت ترک شغل کارکنان است و می‌تواند در محل کار بین شخصیت کارکنان و نیت ترک شغل به صورت متغیر میانجی عمل کند.

بی‌حوصلگی شغلی به عنوان یک تجربه رایج در محل کار به شدت با رفاه مرتبط است (اهلمیر[21] و همکاران، ۲۰۲۰). اگر چه عواقب جدی برای کارمندان و سازمان‌ها دارد، اما تحقیقات به این پدیده توجه چندانی نکرده است (سوسا و نواس[22]، ۲۰۲۱). ادبیات رفتار سازمانی

1 . Pozas
2 . Robinson
3 . Skaalvik & Skaalvik
4 . job satisfaction
5 . Olsen & Mason
6 . Kim
7 . Pratama
8 . Blömeke
9 . Olaskoaga-Larrauri
10 . Toropova
11 . Sims & Jerrim
12 . Zhang
13 . Zito
14 . Kanchana & Jayathilaka
15 . Job Boredom
16 . Martin
17 . Qin
18 . Watt
19 . van Hooff & van Hooft
20 . Teng
21 . Ohlmeier
22 . Sousa & Neves

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

بی‌حوصلگی را به عنوان یک متغیر استرس‌زا مرتبط در محیط شغلی معرفی کرده است (هارجو[1] و همکاران، ۲۰۱۸). بی‌حوصلگی منعکس کننده اختلاف بین وضعیت فعلی و بی‌معنی و وضعیت مطلوب و معنادارتر است (الپیدرو، ۲۰۱۸). از طریق فرآیند تمرکززدایی، افراد می‌توانند از چنین تناقضی آگاه شوند، زیرا این امر مستلزم افزایش توجه متمرکز به وضعیت درونی فرد است (بنچ و لنچ[2]، ۲۰۱۹) و این تمرکز از طریق فرایند ذهن‌آگاهی[3] به وجود می‌آید، با این حال محتمل‌تر است که بی‌حوصلگی با کمبود ذهن‌آگاهی همراه باشد، ذهن‌آگاهی توانایی آگاهی کامل از لحظه حال بدون قضاوت است، در حالی که به نظر می‌رسد بی‌حوصلگی حالت بی‌توجهی به لحظه حال است که با نارضایتی همراه است (مارتین[4]، ۲۰۰۷).

ذهن‌آگاهی که به عنوان درک عینی واقعیت در زمان حال بدون نگرش انتقادی تعریف شده است به طور مثبتی با رضایت و عملکرد شغلی و به طور منفی با نیت ترک شغل مرتبط است (دان و برومل[5]، ۲۰۱۴). وایلر[6] و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ذهن‌آگاهی به طور مثبت با رضایت شغلی و به طور منفی با نیت ترک شغل مرتبط است و از طریق بی‌حوصلگی میانجی‌گری می‌شود. همچنین مشخص شده است استرسی که بر معلمان تاثیر منفی می‌گذارد و بر میزان نیت ترک شغل اثر می‌گذارد از طریق برنامه‌های مبتنی بر تمرکز حواس از جمله ذهن‌آگاهی بهبود می‌یابد (هیه و لای[7]، ۲۰۱۵) و اینکه بی‌حوصلگی و ذهن‌آگاهی در جهت مخالف باعاطفه منفی با یکدیگر ارتباط دارند (لی و زلمان[8]، ۲۰۱۹). کوال[9] (۲۰۲۱) به این نتیجه رسید که ویژگی‌های ذهن‌آگاهی با بی‌حوصلگی پس از انجام وظیفه و قضاوت‌هایی مبنی بر اینکه کار کمتر خسته‌کننده‌تر و کمتر اضطراب‌آور است همبستگی دارد، بنابراین در محیط کار ذهن‌آگاهی می‌تواند اثر بی‌حوصلگی را خنثی کند و در نهایت باعث شود میزان رضایت از زندگی کارکنان بالاتر رفته و کمتر قصد ترک شغل داشته باشند، همچنین در این زمینه لین[10] و همکاران (۲۰۲۲) مطرح کردند که ذهن‌آگاهی به طور مثبت با رضایت شغلی و به طور منفی با نیت ترک شغل ارتباط دارند. با توجه به گسترده شدن مشکلات معلمان از جمله عدم رضایت و نیت ترک شغل و همچنین مشکلات فراوانی که این مسائل در سیستم آموزشی کشور ایجاد می‌کنند و اینکه این مشکلات در طول زمان در صورت عدم ارائه خدمات مشاوره‌ای لازم می‌تواند به فرد، خانواده و جامعه هزینه‌های سنگینی را تحمیل کنند، پژوهش در خصوص عوامل موثر در بروز عدم رضایت و نیت ترک شغل (مثل بی‌حوصلگی) و پیشگیری (مثل ذهن‌آگاهی) ضروری به نظر می‌رسد.

در مجموع نیروی انسانی مهم‌ترین عامل حیات هر سازمان است و حفظ این سرمایه برای هر سازمانی ضروری است و از آنجا که معلمان مهم‌ترین عامل موثر در جریان تربیت و تعلم هستند، لذا با توجه به نیازهای آنها، رضایت‌مندی شغلی‌شان و در نهایت کاهش میل به ترک خدمت آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ذهن‌آگاهی در رابطه‌ی بین بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی و نیت ترک شغل انجام شد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش معلمان زن شاغل در مقطع متوسطه ناحیه یک شهر ری در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر از روش تحلیل مسیر استفاده شد، بر اساس نظر کلاین (۲۰۱۱) با احتساب مجموع ۸۹ سوال، حجم نمونه با حداقل برآورد ۲۲۲ و حداکثر ۴۴۵ نفر انتخاب شد که در نهایت ۳۰۳ نفر برای نمونه انتخاب شدند، لازم به ذکر است با توجه به عدم دسترسی به حجم کلی جامعه نمونه لازم به روش نمونه‌گیری در دسترس، آنلاین و به صورت داوطلبانه بود. طراحی پرسشنامه‌ها از طریق برنامه google form انجام گرفت. جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در گروه‌های معلمان زن شاغل در مقطع متوسطه ناحیه یک شهر ری در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ در بازه زمانی آبان تا دی ماه ۱۴۰۱ به مدت سه ماه در شبکه‌های اجتماعی (شاد، ایتا و بله) انجام شد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل: رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، شاغل در مقطع متوسطه

1 . Harju
2 . Bench & Lench
3 . mindfulness
4 . Martin
5 . Dane & Brummel
6 . Wihler
7 . Hue & Lau
8 . Lee & Zelman
9 . Koval
10 . Lin

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

ناحیه یک شهر ری، مونث بودن و دامنه‌ی سنی ۲۰ تا ۵۰ سال بود، ملاک‌های خروج نیز شامل: عدم تمایل به تکمیل پرسشنامه آنلاین و تکمیل ناقص بیش از ۵ درصد سوالات پرسشنامه از معیارهای خروج از پژوهش بود. در ابتدا قبل از هدایت به سوالات پرسشنامه، به پاسخ‌دهندگان درباره هدف پژوهش، محتوای پرسشنامه و همچنین رعایت اصول اخلاقی نظیر محرمانه بودن اطلاعات کسب شده، رضایت آگاهانه و عدم انتشار اطلاعات شرکت‌کنندگان به دیگران آگاهی لازم داده شد و در صورت موافقت آنان سوالات پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مسیر و با نرم‌افزارهای SPSS-۲۴ و AMOS-۲۴ تحلیل شدند.

ابزار سنجش

مقیاس رضایت شغلی (JSS)[1]: این مقیاس توسط اسمیت[2] و همکاران (۱۹۶۹) و در ۳۰ سوال تهیه شده است. هر سؤال براساس یک مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۵ (کاملا موافقم) پاسخ داده می‌شود. حداقل و حداکثر نمره‌ها بین ۳۰ تا ۱۵۰ می‌باشد و نمره بالا بیانگر رضایت شغلی بالاست. روایی محتوایی این مقیاس توسط سازندگان آزمون بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش شده است، آنها همچنین نتایج این آزمون را با پرسشنامه سازگاری شغلی ۰/۸۵ و پرسشنامه خشنودی شغلی ۰/۸۶ مقایسه کرده و آن را معتبر دانستند (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹). این مقیاس در ایران توسط شکرکن (۱۳۷۲) اعتباریابی شده است (به نقل از نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳). شکرکن (۱۳۷۲) روایی این پرسشنامه را از راه همبسته کردن آن با مقیاس مینه‌سوتا، برای رضایت شغلی کلی ۰/۶۳ بدست آورده است، همچنین پایایی آن را با روش تصنیف برای رضایت شغلی کلی ۰/۸۰ گزارش کرد (به نقل از نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر پایایی مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۹ به دست آمد.

مقیاس نیت ترک شغل (TIS)[3]: این مقیاس توسط کیم و لیونگ[4] (۲۰۰۷) تهیه شده و دارای ۳ سوال است. شیوه نمره‌گذاری مقیاس در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت (کاملا مخالفم= ۱ تا کاملا موافقم= ۵) است و تمام گویه‌ها به‌صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات بین ۳ تا ۲۱ است و نمره‌ی بالاتر نشانه تمایل بیشتر فرد برای ترک خدمت است. پایایی پرسشنامه نیت ترک خدمت توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) در ۴ نمونه آمریکایی، ژاپنی، چینی و کره‌ای به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۳ گزارش شده است. روایی همگرای این مقیاس توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) با مقیاس سرمایه روانشناختی ۰/۷۵ گزارش شده است (به نقل از زارعی و همکاران، ۱۴۰۰). زارعی و همکاران (۱۴۰۰) پایایی درونی این مقیاس را در بین کارمندان بانک مرکزی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد.

مقیاس بی‌حوصلگی شغلی (JBS)[5]: این مقیاس توسط لی[6] (۱۹۸۶) تهیه شده و دارای ۱۷ سوال است. شیوه نمره‌گذاری مقیاس در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملا مخالفم= ۱ تا کاملا موافقم= ۵) است و تمام گویه‌ها به‌صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۸۵ است و نمره‌ی بالاتر نشانه بی‌حوصلگی فرد در شغل است. پایایی مقیاس بی‌حوصلگی شغلی توسط لی (۱۹۸۶) در نمونه‌ای ۳۲۲ نفری متشکل از خواهران روحانی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شده است. همچنین در این گزارش به وجود همبستگی و رابطه منفی بین بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی (r=۰/۴۹) که با استفاده از پرسشنامه شاخص توصیف شغل حاصل گشته، اشاره شده است. زارعی و همکاران (۱۴۰۱) پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای بی‌حوصلگی شغلی ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند و همچنین روایی همگرای این مقیاس را با مقیاس فرسودگی شغلی ۰/۴۷ و اشتیاق شغلی ۰/۷۴- گزارش کرده‌اند (زارعی و همکاران، ۱۴۰۱). در پژوهش حاضر پایایی مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

مقیاس پنج عاملی ذهن‌آگاهی (FFMQ)[7]: این مقیاس توسط بائر[8] و همکاران (۲۰۰۴) ساخته شده و ۳۹ سوال دارد. شیوه نمره‌گذاری مقیاس در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (هرگز= ۱ تا همیشه= ۵) است. نمرات بین ۳۹ تا ۱۹۵ است و نمره‌ی بالا در این مقیاس نشان دهنده سطوح بالاتر ذهن‌آگاهی است. بائر و همکاران (۲۰۰۴) آلفای کرونباخ نمره کل ذهن‌آگاهی و خرده مقیاس‌های آن را بالاتر از ۰/۷۰ گزارش داده و نشان دادند که پرسشنامه روایی پیش‌بین معناداری در پیش‌بینی علائم روانشناختی دارد و پرسشنامه با مقیاس

1 . Job Satisfaction Scale (JSS)
2 . Smith
3 . Turnover Intention Scale (TIS)
4 . Kim & Leung
5 . Job Boredom Scale (JBS)
6 . Lee
7 . Five Factor Mindfulness Questionnaire (FFMQ)
8 . Baer

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

سرکوب فکری و ناگویی هیجانی مقدار همبستگی ۰/۱۶ تا ۰/۶۸ دارد که بیانگر روایی همگرا و واگرای پرسشنامه است. دهقان منشادی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی آلفای کرونباخ پرسشنامه پنج وجهی ذهن‌آگاهی را ۰/۸۲ گزارش کردند و روایی همگرای این آزمون را با پرسشنامه ذهن‌آگاهی بائر و همکاران (۲۰۰۶) بین ۰/۴۷ تا ۰/۸۷ به دست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳ به دست آمد.

یافته ها

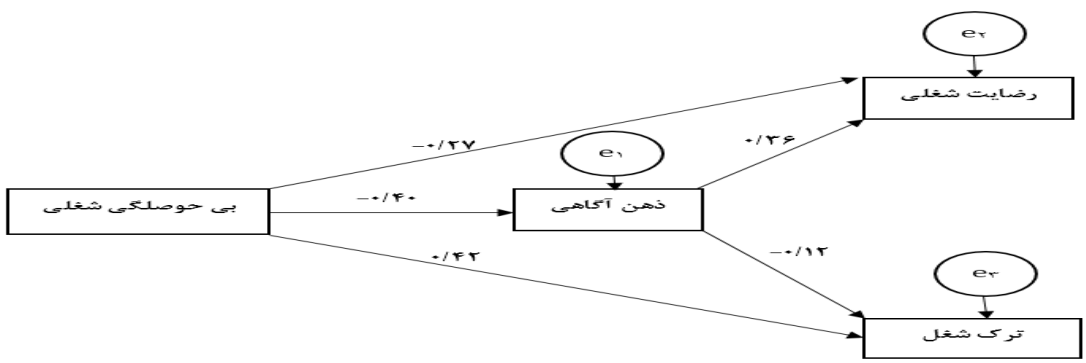
نتایج نشان داد که ۴۵ نفر (۱۵ درصد) مجرد و ۲۵۸ نفر (۸۵ درصد) متاهل بودند. همچنین، ۷ نفر (۲/۳ درصد) کاردانی، ۱۳۷ نفر (۴۵/۲ درصد) کارشناسی، ۱۳۴ نفر (۴۴/۲ درصد) کارشناسی ارشد و ۲۵ نفر (۸/۳ درصد) دارای تحصیلات دکترا بودند. در جدول ۱ یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	ضرایب همبستگی ۱	۲	۳	۴
۱. بی‌حوصلگی شغلی	۴۲/۳۰	۱۱/۳۲	۰/۵۸	۰/۱۱	۱			
۲. ذهن آگاهی	۱۳۲/۸۵	۱۷/۰۱	-۰/۵۲	۰/۴۴	-۰/۴۰**	۱		
۳. رضایت شغلی	۸۷/۵۱	۱۴/۷۱	-۰/۰۷	۰/۲۵	-۰/۴۱**	۰/۴۶**	۱	
۴. ترک شغل	۸/۷۹	۴/۶۳	۰/۵۶	-۰/۶۰	۰/۴۷**	-۰/۲۹**	-۰/۳۴**	۱

* P ‹ ۰/۰۵ **P ‹۰/۰۱

جدول ۱ در کنار پرداختن به میانگین و انحراف استاندارد نمرات شرکت‌کنندگان به ماتریس همبستگی بین متغیرها می‌پردازد که نتایج نشان می‌دهد بین متغیرهای پژوهش همبستگی وجود دارد و تمام روابط معنادار هستند. با توجه به تائید ارتباط معنادار بین متغیرهای پژوهش با یکدیگر امکان بررسی مدل مفهومی طراحی شده فراهم است. در ادامه به منظور بررسی مدل پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. پیش از اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری از برقراری مفروضه‌های اساسی آن اطمینان حاصل شد. بهنجاری توزیع داده‌ها بر اساس شاخص‌های کجی (S) و کشیدگی (K) نشان داد که توزیع بی‌حوصلگی شغلی (S=۰/۵۸ و K=۰/۱۱)، ذهن آگاهی (S=۰/۵۲ و K=۰/۴۴)، رضایت شغلی (S=۰/۰۷ و K=۰/۲۵) و ترک شغل (S=۰/۵۶ و K=۰/۶۰) بر اساس دیدگاه کلاین (۲۰۱۱) که دامنه قابل پذیرش کجی (۱ و ۱) و کشیدگی (۲ و ۲) را مطرح می‌کند، در دامنه نرمال قرار دارند. همچنین، نتایج حاصل از بررسی هم‌خطی چندگانه نشان داد آماره تحمل (بزرگ‌تر از ۰/۱۰) و عامل تورم واریانس (کمتر از ۱۰) در متغیر بی‌حوصلگی شغلی به ترتیب ۰/۸۳ و ۱/۱۹ ، و در ذهن آگاهی به ترتیب ۰/۸۲ و ۱/۱۹ در دامنه پذیرش قرار دارند؛ بنابراین بین متغیرهای پژوهش هم‌خطی چندگانه وجود ندارد. نمودار ۱ مدل پژوهش بر اساس ضرایب استانداردشده (β) را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل پژوهش

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

در این مدل بی حوصلگی شغلی به عنوان متغیر برون زا در نظر گرفته شده است. متغیر ذهن‌آگاهی به عنوان متغیر میانجی و متغیرهای رضایت‌شغلی و نیت ترک‌شغل به عنوان متغیر درون زا هستند. اثر مستقیم بی‌حوصلگی شغلی بر روی متغیرهای درون زا بررسی شده است. همچنین اثر غیر مستقیم بی‌حوصلگی شغلی با توجه به نقش میانجی ذهن‌آگاهی بر روی هر دو متغیر درون زا بررسی شده است.

جدول ۲. نتایج مربوط به مسیرهای استاندارد شده مستقیم

مسیرهای مستقیم	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری
بی‌حوصلگی شغلی بر ذهن آگاهی	-۰/۴۰	-۴/۳۶	۰/۰۰۱
بی‌حوصلگی شغلی بر رضایت شغلی	-۰/۲۷	-۳/۶۲	۰/۰۰۱
بی‌حوصلگی شغلی بر ترک شغل	۰/۴۲	۴/۲۸	۰/۰۰۱
ذهن آگاهی بر رضایت شغلی	۰/۳۶	۳/۲۹	۰/۰۰۱
ذهن آگاهی بر ترک شغل	-۰/۱۲	-۳/۰۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد اثر مستقیم بی‌حوصلگی شغلی بر ذهن‌آگاهی (C.R=ß، ۳۶/۴=۰/۴۰ و P<۰/۰۰۱) و بر رضایت شغلی (C.R= -ß، ۶۲/۳=۰/۲۷ و P<۰/۰۰۱) منفی معنادار و بر نیت ترک شغل (C.R= ß، ۲۸/۴=۰/۴۲ و P<۰/۰۰۱) مثبت معنادار است. همچنین، نتایج نشان داد که اثر مستقیم ذهن آگاهی بر رضایت شغلی (C.R= ß، ۲۹/۳=۰/۳۶ و P<۰/۰۰۱) مثبت معنادار و بر نیت ترک شغل (C.R=ß، ۰۱/۳=۰/۱۲ و P<۰/۰۰۱) منفی معنادار است. در ادامه جهت بررسی معناداری اثر غیرمستقیم از آزمون بوت استراپ[1] استفاده شد که نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج مربوط به مسیرهای غیرمستقیم

مسیر غیرمستقیم	ضریب مسیر	سطح معنی‌داری	حد پایین	حد بالا
بی حوصلگی بر رضایت شغلی از طریق ذهن‌آگاهی	-۰/۱۴	۰/۰۰۱	-۰/۲۲	-۰/۰۷
بی حوصلگی بر نیت ترک شغلی از طریق ذهن‌آگاهی	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۱۱

با توجه به جدول ۳ ذهن‌آگاهی در رابطه بین بی‌حوصلگی شغلی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای دارد که ضریب مسیر غیرمستقیم برابر ۰/۱۴- است. با توجه به اینکه حد پایین فاصله اطمینان ۰/۲۲- و حد بالای آن ۰/۰۷- است و صفر بیرون از این فاصله قرار دارد این رابطه‌ی واسطه‌ای در سطح p<۰/۰۱ معنادار است. همچنین ذهن‌آگاهی در رابطه بین بی‌حوصلگی شغلی و نیت ترک شغل نقش واسطه‌ای دارد که ضریب مسیر غیرمستقیم برابر ۰/۰۵ است. با توجه به اینکه حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۰۴ و حد بالای آن ۰/۱۱ است و صفر بیرون از این فاصله قرار دارد این رابطه واسطه‌ای در سطح p<۰/۰۱ معنادار است.

تعدادی آزمون جهت بررسی اینکه داده‌ها تا چه حد با مدل برازش دارد و مدل تا چه حد روابط مشاهده شده بین متغییرهای قابل اندازه‌گیری را توصیف می‌نماید به کار می‌رود جدول ۴ معرف انواع شاخص‌های برازش و معنی‌داری مدل است.

جدول ۴. برآورد شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده
CMIN/df	<۳	۲/۴۷
ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	<۰/۰۸	۰/۰۷
شاخص نیکویی برازش (GFI)	>۰/۹	۰/۹۸
شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	>۰/۹	۰/۸۷
شاخص مقایسه ای برازش (CFI)	>۰/۹	۰/۹۷
شاخص نرم شده برازش (NFI)	>۰/۹	۰/۹۷

1 . Bootstrap

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

بررسی شاخص‌های برازش مدل در جدول ۴ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش به‌دست‌آمده از مطلوبیت بالایی برخوردارند، زیرا مطابق دیدگاه کلاین (۲۰۱۱) در خصوص مهم‌ترین شاخص‌های مربوط به برازش مدل، نسبت خی دو به درجه آزادی (CMIN/df) کمتر از ۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مطلوب است. لذا، شاخص‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهند که داده‌ها با مدل مفهومی مدنظر پژوهش برای روابط متغیرها برازش دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ذهن‌آگاهی در رابطه‌ی بین بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی و نیت ترک شغل انجام شد. یافته‌ها نشان داد بی‌حوصلگی شغلی بر رضایت شغلی اثر مستقیم منفی دارد. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های وات (۲۰۲۲) و ون‌هاف و ون‌هاف (۲۰۲۲) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت بی‌حوصلگی مستمر یک نگرش منفی تعمیم یافته در مورد کار را شکل می‌دهد که با رضایت شغلی پایین همراه است و به مرور زمان بر کیفیت کاری معلمان تاثیر منفی بر جای می گزارد (کاس و همکاران، ۲۰۰۱)، به این صورت که هر چقدر میزان بی‌حوصلگی بیشتر شود، در کیفیت کاری معلمان نیز کاهش ایجاد می‌شود و این کاهش می‌تواند همراه با مشکلاتی با مدیران یا حتی والدین یا دانش‌آموزان شود و شرایط شغلی را برای معلمان سخت‌تر نموده و در نهایت با توجه به مشکلات پیش آمده در اثر بی‌حوصلگی شغلی، میزان رضایت شغلی نیز کاهش پیدا نماید. همچنین می‌توان میزان رضایت شغلی معلمان را براساس مدل تئوری انتظار و بر حسب انتظاراتی که از آن شغل وجود دارد مورد ارزیابی قرار داد (دوالی و همکاران، ۱۴۰۱)، زمانی که انتظارات معلمان براورده نشود، در انجام وظایفشان دچار بی‌حوصلگی می‌شوند و این بی‌حوصلگی می‌تواند رضایت شغلی معلمان را کاهش دهد. بنابراین با توجه به یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان نمود معلمانی که دچار بی‌حوصلگی شغلی می‌شوند با توجه به اینکه نمی‌توانند بین عملکرد و نتایج شغل از جمله حقوق، شرایط کار توازن مناسبی برقرار نمایند امکان اینکه بیشتر دچار عدم رضایت از شغل شوند بیشتر است.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد بی‌حوصلگی شغلی بر نیت ترک شغل اثر مستقیم مثبت دارد. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های تنگ و همکاران (۲۰۱۹)، تنگ و همکاران (۲۰۲۰)، همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت، از آنجایی که بی‌حوصلگی به عنوان یک حالت منفی شناختی و عاطفی در نظر گرفته می‌شود باعث می‌شود کارمندان از کار غیرفعال و ناخوشایندشان خارج شده و نیت ترک شغل‌شان را داشته باشند، در میان معلمان نیز با توجه به اینکه بی‌حوصلگی با مشکلاتی از قبیل عدم تناسب وضعیت حقوق و احترام اجتماعی با توجه به میزان خدماتشان وجود دارد نیت ترک خدمت به میزان زیادی مشاهده می‌شود، نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داده است هر چقدر میزان بی‌حوصلگی معلمان بیشتر باشد نیت ترک شغل در آنها بیشتر است و این نیت ترک شغل می‌تواند هم بر کیفیت کار آموزشی تاثیرگذار باشد و هم بر میزان معلمانی که در آینده نیت ترک شغل را به عمل تبدیل کرده و از شغل‌شان خارج می‌شوند بنابراین در صورت بدتر شدن وضعیت و عدم کنترل و اعمال مداخله توسط مدیران، اقدام نهایی ترک شغل و پایین آمدن کیفیت آموزشی معلمان ممکن است اتفاق بیفتد.

یافته‌ی دیگر مطالعه نشان داد ذهن‌آگاهی در رابطه‌ی بین بی‌حوصلگی شغلی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای دارد. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های کوال (۲۰۲۱)، وایلر و همکاران (۲۰۲۲)، ون‌هاف و ون هاف (۲۰۲۲) همسو بود. در این زمینه می‌توان بیان نمود کارکنانی که از ذهن آگاهی بالاتری برخوردار هستند به دلیل توجه به وضعیتی که در آن قرار دارند و آگاهی نسبت به آن چیزی که در حال رخ دادن است کمتر دچار بی‌حوصلگی شده و رضایت شغلی بیشتری را نسبت به کسانی که از ذهن‌آگاهی و در لحظه زندگی کردن استفاده نمی‌کنند، دارند (وات ،۲۰۲۲). در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت، نظریه‌های شناختی بر دو مفهوم عمده توجه و ادراک تمرکز دارند و بی‌حوصلگی نیز به صورت کلی برحسب کمبود توجه و مشکل در توانایی تمرکز یا نگرشی که فرد نسبت به موقعیت یا وظیفه‌اش دارد توصیف می‌شود (ایستوود و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین به گفته نظریه‌پردازان شناختی، یکی از اجزای اساسی بی‌حوصلگی، ناتوانی مشکل در تمرکز و حفظ توجه بر اطلاعات مورد نیاز برای شرکت در یک فعالیت رضایت‌بخش است؛ بنابراین ذهن‌آگاهی می‌تواند به عنوان یک منبع شخصی جهت کمتر کردن بی‌حوصلگی شغلی افراد در نظر گرفته شود و افراد را قادر می‌سازد تا با خواسته‌هایشان کنار بیایند و به آنها کمک می‌کند تا توجه خود را بر لحظه حال متمرکز کنند (هیه و لای، ۲۰۱۵). پس با بهره گرفتن از دیدگاه شناختی

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

می‌توان نتیجه گرفت، معلمانی که دچار بی‌حوصلگی شغلی هستند مشکل شرکت در یک فعالیت رضایت بخش دارند و این عدم رضایت از شغل باعث می‌شود معلمان میزان رضایت شغلی‌شان کاهش یابد اما زمانی که متغیر میانجی ذهن‌آگاهی در مدل پژوهش به کار برده می‌شود میزان عدم رضایت شغلی در معلمان به میزان معنی‌داری کاهش می‌یابد بنابراین می‌توان بیان نمود که ذهن‌آگاهی به عنوان یک متغیر واسطه تا اندازه زیادی در بی‌حوصلگی و رضایت شغلی معلمان تاثیرگذار است.

در نهایت یافته‌های پژوهش نشان داد ذهن‌آگاهی در رابطه‌ی بین بی‌حوصلگی و نیت ترک شغل نقش واسطه‌ای دارد. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های تنگ و همکاران (۲۰۲۰)، لین و همکاران (۲۰۲۲) و وایلر و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. براساس پژوهش‌های همسو ذهن‌آگاهی به طور منفی با نیت ترک شغل ارتباط دارد که این ارتباط تا حدی از طریق بی‌حوصلگی واسطه‌گری می‌شد (وایلر و همکاران، ۲۰۲۲) و همچنین ذهن‌آگاهی می‌تواند بر نیت ترک شغل معلمان تاثیرگذار باشد (لی و همکاران، ۲۰۲۱). در تبیین این یافته می توان اذعان داشت سطح متوسط حواسپرتی بیشترین تأثیر را در برانگیختن کاهش توجه دارد و اغلب با نسبت دادن یک کار یا یک موقعیت به عنوان خسته‌کننده مرتبط است و اگر بتوان این توجه را در کار بالا برد، میزان حواسپرتی کاهش می‌یابد و دیگر آن شغل خسته کننده نخواهد بود و میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد و در نتیجه ترک شغل کمتر می‌شود. همچنین شواهدی وجود دارد که بی‌حوصلگی طولانی مدت با رفتارهای مانند سوء استفاده، خرابکاری، انحراف در تولید و ترک شغل مرتبط است (تنگ و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین در این زمینه معلمانی که نسبت به شغل‌شان بی‌حوصله باشند در ارتباط با وظایفی که باید انجام دهند دقت زیادی به خرج نمی‌دهند و این مسئله باعث می‌شود از آموزش دادن نیز لذتی نبرند و به همین دلیل با مدیرانشان با مشکل روبه‌رو شوند و همین مسائل بر نیت ترک شغل می‌افزاید، اما اگر ذهن‌آگاهی در معلمان افزایش یابد آنها به جای اینکه در مواقعی که در حال انجام وظایف هستند بی‌رغبت و بی‌میل کارها و وظایف شغلی را انجام دهند با آگاهی کامل و تمرکز در لحظه و حال فعالیت‌هاشان را انجام دهند احساس و شرایط بهتری خواهند داشت و از شغل‌شان لذت خواهند برد و در نتیجه نیت ترک شغل در انها کاهش می‌یابد. بنابراین براساس نتایج پژوهش می‌توان بیان نمود ذهن‌آگاهی با توجه به اینکه میزان توجه در انجام دادن کارها را بالاتر می‌برد، می‌تواند میزان بی‌حوصلگی را برای معلمان کمتر نموده و در نتیجه میزان رغبت بیشتری نسبت به شغل فراهم نماید و نیت ترک شغل را کمتر نماید.

نتایج به دست آمده نشان داد که بی‌حوصلگی شغلی می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم به عنوان عامل پیش‌بینی کننده عدم رضایت شغلی و نیت ترک شغل در معلمان زن در نظر گرفته شود و تایید نقش میانجی ذهن‌آگاهی نشان داد که می‌توان با ارائه برنامه‌های آموزشی ذهن‌آگاهی و ارتقاء ذهن‌آگاهی در معلمان از بروز مشکلاتی مثل نیت ترک شغل و نداشتن رضایت از شغل پیشگیری کرده و یا شدت آنها را کاهش داد. پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی بود، از جمله آنها اینکه جامعه آماری پژوهش شامل معلمان ناحیه یک شهر ری بود، لذا تعمیم این یافته‌ها به سایر گروه‌ها و افراد باید با احتیاط صورت بگیرد. همچنین تنها منبع گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه‌هایی بود که جنبه‌ی خودگزارشی داشتند. به همین دلیل، ممکن است در اطلاعات به دست آمده، سوگیری تک‌روشی ایجاد شده باشد. پیشنهاد می‌گردد تا در پژوهش‌های آتی، از شیوه‌های دیگر سنجش غیر از پرسشنامه نیز استفاده شود، همچنین با توجه به اینکه روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان یکی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود، پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌های نمونه‌گیری نیز استفاده شود. از نظر کاربردی نیز دوره‌های آموزشی برای شناخت بهتر بی‌حوصلگی و راه‌های مقابله با آن برای معلمان در نظر گرفته شود تا عواملی که باعث ایجاد بی‌حوصلگی در محل کار می‌شود را بهبود ببخشند و از روش‌های آموزش ذهن‌آگاهی نیز به عنوان یک متغیر محافظت‌کننده در معلمان برای بالا بردن رضایت شغلی و کاهش بی‌حوصلگی و نیت ترک شغل استفاده شود.

منابع

دهقان منشادی، ز.، تقوی، س. م. ر.، و دهقان منشادی، م. (۱۳۹۱). خصوصیات روانسنجی سیاهه مهارت ذهن‌آگاهی کنتاکی. *نشریه اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی*، ۷(۲۵)، ۳۶-۲۷. https://www.sid.ir/paper/172179/fa

زارعی، س.، عشقی، م.، و فولادوند، خ. (۱۴۰۰). تدوین مدل نیت ترک شغل در کارمندان بانک مرکزی براساس سه گانه تاریک شخصیت: نقش واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳(۴۸)، ۱۲۶-۱۱۱. 10.48308/JCOC.2021.102112

زارعی، س.، لیلی، ن.، و گراوند، ه. (۱۴۰۱). اعتباریابی و رواسازی نسخه فارسی مقیاس بی‌حوصلگی شغلی در جامعه معلمان ایرانی. *فصلنامه مشاوره شغلی*، ۱۴(۵۱)، ۷۸-۵۹. 10.48308/JCOC.2022.103023

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

دوالی، م. م.، حق‌دوست، س.، و معصوم‌زاده جوزدانی، ر. (۱۴۰۱). تاثیر دورکاری بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری استقلال شغلی و تعارض کار و خانواده در طول همه گیری کرونا. *پژوهش های علوم شناختی و رفتاری*، ۱(۲۲)، ۸۲-۵۷.10.22108/CBS.2022.133711.1650

نعامی، ع.، و شکرکن، ح. (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله دست‌آوردهای روانشناختی*، ۱۱(۱)، ۷۰-۵۷.10.22055/psy.2020.16364

Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11(3), 191-206. https://doi.org/10.1177/1073191104268029

Bench, S. W., & Lench, H. C. (2019). Boredom as a seeking state: Boredom prompts the pursuit of novel (even negative) experiences. *Emotion*, 19(2), 242. https://doi.org/10.1037/emo0000433

Blömeke, S., Houang, R. T., Hsieh, F. J., & Wang, T. Y. (2017). Effects of Job Motives, Teacher Knowledge and School Context on Beginning Teachers' Commitment to Stay in the Profession: A Longitudinal Study in Germany, Taiwan and the United States. http://urn.nb.no/URN:NBN:no-61592

Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human relations*, 67(1), 105-128. https://doi.org/10.1177/0018726713487753

Elpidorou, A. (2018). The bored mind is a guiding mind: Toward a regulatory theory of boredom. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 17, 455-484. https://doi.org/10.1007/s11097-017-9515-1

Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2-14. https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237

Hue, M. T., & Lau, N. S. (2015). Promoting well-being and preventing burnout in teacher education: A pilot study of a mindfulness-based programme for pre-service teachers in Hong Kong. *Teacher Development*, 19(3), 381-401. https://doi.org/10.1080/13664530.2015.1049748

Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *Plos one*, 18(2), e0281729. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729

Kim, L., Pongsakornrungsilp, P., Pongsakornrungsilp, S., Horam, N., & Kumar, V. (2023). Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers. *Social Sciences*, 12(3), 153. https://doi.org/10.3390/socsci12030153

Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(1), 83-95. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.01.004

Klein, R. (2011). *Principles and practices of structural equation modeling*. (4nd Eds). NewYork: Guilford Press.

Koval, S. (2021). Prepare to Be Bored: The Effects of a Brief Mindfulness Induction on State Boredom during Monotonous Tasks (Doctoral dissertation, The New School). https://www.proquest.com/openview/d34b2d10e

Lee, F. K., & Zelman, D. C. (2019). Boredom proneness as a predictor of depression, anxiety and stress: The moderating effects of dispositional mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 146, 68-75. https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.001

Lee, T. W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom. *Manhattan College Journal of Business*, 15(1), 22-28. doi:10.1080/00224499609551815

Lin, C. Y., Huang, C. K., Li, H. X., Chang, T. W., & Hsu, Y. C. (2022). Will they stay or leave? Interplay of organizational learning culture and workplace mindfulness on job satisfaction and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 51(1), 24-47. https://doi.org/10.1177/0091026021991581

Martin, D. R., Winchatz, M. R., Knight, K., & Burrows, L. (2023). Managing Workplace Boredom: Employee Coping Strategies, Supervisor Communication, and Job Satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15480518231168209. https://doi.org/10.1177/15480518231168209

Martin, M. (2007). The phenomenon of boredom and its relationship to mindfulness (Doctoral dissertation, University of Brighton). https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.443554

Ohlmeier, S., Finkielsztein, M., & Pfaff, H. (2020). Why we are bored: Towards a sociological approach to boredom. *Sociological Spectrum*, 40(3), 208-225. https://doi.org/10.1080/02732173.2020.1753134

Olaskoaga-Larrauri, J., Rodríguez-Armenta, C. E., & Marúm-Espinosa, E. (2023). The direction of reforms and job satisfaction among teaching staff in higher education in Mexico. *Teaching in Higher Education*, 28(2), 389-405. https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1819225

Olsen, A. A., & Mason, E. N. (2023). Perceptions of autonomy: Differential job satisfaction for general and special educators using a nationally representative dataset. *Teaching and Teacher Education*, 123, 103999. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103999

Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103962. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103962

Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School TeacherPerformance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684. https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1649

Qin, W. (2022). EFL teachers' immediacy and professional commitment on students' boredom: a review of literature. *Frontiers in Psychology*, 12, 6530. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.808311

Robinson, L. E., Valido, A., Drescher, A., Woolweaver, A. B., Espelage, D. L., LoMurray, S., ... & Dailey, M. M. (2023). Teachers, stress, and the COVID-19 pandemic: A qualitative analysis. *School mental health*, 15(1), 78-89. https://doi.org/10.1007/s12310-022-09533-2

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]

Sims, S., & Jerrim, J. (2020). TALIS 2018: Teacher Working Conditions, Turnover and Attrition. Statistical Working Paper. UK Department for Education. Castle View House East Lane, Runcorn, Cheshire, WA7 2GJ, UK. https://eric.ed.gov/?id=ED604489

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say?. *International education studies*, 8(3), 181-192. https://eric.ed.gov/?id=EJ1060892

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152-160. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006

Smith, P. C. Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago, IL: McNally. https://eric.ed.gov/?id=ED051271

Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two tales of rumination and burnout: Examining the effects of boredom and overload. *Applied Psychology*, 70(3), 1018-1044. https://doi.org/10.1111/apps.12257

Teng, M., Hassan, Z., Kasa, M., Nor, N. N. M., Bandar, N. F. A., & Ahmad, R. (2020). Mediating role of boredom in the workplace on turnover intention: A proposed framework. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 924-938. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i12/8385

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97. https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247

van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2022). Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism?. *Work & Stress*, 1-21. https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2129515

Watt, J. D. (2022). The Effect of Boredom Proneness on Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *SIS Journal of Projective Psychology & Mental Health*, 29(1). https://www.proquest.com/openview/039b138a41877cad60ce41e3aa85896f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=29082

Wihler, A., Hülsheger, U. R., Reb, J., & Menges, J. I. (2022). It's so boring–or is it? Examining the role of mindfulness for work performance and attitudes in monotonous jobs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 131-154. https://doi.org/10.1111/joop.12370

Zhang, Q., Li, X., & Gamble, J. H. (2023). Corrigendum: Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1178074

Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C., & Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PloS one*, *13*(2), e0192126. *https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192126*

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-09]