



اثر بخشی مداخله شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بر فلات زدگی شغلی در کارکنان شرکت های صنعت خودروسازی

اصغر میرمحرابی

کارشناسی ارشد روانشناسی شخصیت دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران
Asgharmirmehrabi.official@yahoo.com

الهه مهدی

کارشناسی ارشد روانشناسی شخصیت دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران
asuostat@yahoo.com

1

چکیده

زمینه و هدف: در سال های اخیر موج سوم مداخلات شناختی- رفتاری که عمدتاً با ذهن آگاهی شناخته می شود، بسیار مورد توجه قرار گرفته است. ذهن آگاهی به منزله آگاهی لحظه به لحظه در نظر گرفته شده و با توجه به مؤلفه های اساسی این رویکرد، کاربرد آن در حوزه آسیب های بالینی و روانشناختی محیط کار گسترش یافته است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مداخلات شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی (MBCT) بر فلات زدگی شغلی در شرکت های صنعت خودروسازی اجرا شد.

روش: این پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل و پیگیری یک ماهه بود. جامعه هدف کارکنان شرکت های صنعت خودروسازی بودند که با استفاده از پرسشنامه فلات زدگی میلیمن (۱۹۹۲)، ۳۰ نفر از آنها که از فلات زدگی بالاتر از ۲۴ برخوردار بودند بطور هدفمند انتخاب و به شیوه تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۵ نفر) جایگزین شدند. گروه آزمایش ۸ جلسه MBCT را بطور گروهی دریافت نمود و گروه کنترل مداخله ای دریافت نکرد. پس از اجرای MBCT و یک ماه بعد مجدداً پرسشنامه فلات زدگی شغلی در هر دو گروه مورد اندازه گیری قرار گرفت. از تحلیل کواریانس تک متغیری و نرم افزار SPSS برای تحلیل داده ها استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که مداخله مبتنی بر ذهن آگاهی بطور معناداری منجر به کاهش نمره فلات زدگی شغلی در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل بلافاصله بعد از اجرا ($F=۱۶۶/۰۷۲$ ، $P<۰/۰۱$) و یک ماه بعد ($F=۶۰/۲۳۶$ ، $P<۰/۰۱$) شد.

نتیجه گیری: مداخله شناختی رفتاری مبتنی بر ذهن آگاهی را می توان به عنوان مداخله اثربخش برای کاهش فلات زدگی شغلی معرفی کرد؛ استفاده از این مداخله به عنوان بسته ای آموزشی- درمانی به روانشناسان صنعتی سازمانی توصیه می شود.

واژگان کلیدی: مداخله شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی، فلات زدگی شغلی، شرکت های صنعت خودروسازی.



مقدمه و بیان مسأله

در عصر حاضر سازمان‌ها از مهم‌ترین و اثرگذارترین بنیان‌های اجتماعی جوامع انسانی قلمداد می‌شوند (Conner, 2013)، گرداننده اصلی سازمان‌ها انسان‌ها هستند که به کالبد سازمان جان می‌بخشند و تحقق اهداف سازمان و موفقیت و پیشرفت آن را میسر می‌سازند (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۶). سازمان‌ها دریافته‌اند که منابع انسانی به عنوان اصلی‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود و به همین دلیل از دیرباز سازمان‌ها در خصوص جذب و حفظ نیروهای با ارزش سرمایه‌گذاری کرده‌اند و سعی بر بارور ساختن آن دارند؛ سازمان‌هایی به تعالی می‌رسند که بتوانند نیروها و استعداد‌های نهفته در آن‌ها را شکوفا سازند (عبدالوند و ذاکری، ۲۰۱۷).

از جمله مهم‌ترین چالش‌های امروزه منابع انسانی در سازمان‌ها، فلات‌زدگی شغلی است که همه سازمان‌ها را در بر گرفته و به عنوان پدیده‌ای همه‌گیر در همه سازمان‌ها مورد توجه واقع شده است (شریفی، ۲۰۱۸). به نحوی که پژوهشگران ادعا کرده‌اند تقریباً ۸۰٪ از وظایف انجام شده در سازمان‌های مختلف توسط کارکنان فلات‌زده انجام می‌شود (شعبانی و خلعتبری، ۲۰۱۹؛ عبدالوند و ذاکری، ۲۰۱۷؛ راستگو و همکاران، ۲۰۱۷). واژه فلات‌زدگی شغلی به احساس ناامیدی و ناتوانی روانشناسی اشاره دارد که بصورت تمایل به ترک خدمت دائمی یا موقت شغل توسط کارکنان نشان داده می‌شود (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۶) در واقع فلات‌زدگی شغلی به تجارب نامطلوب شغلی کارکنان اشاره دارد که با نگرش‌های شغلی منفی و رفتارهای انحرافی در ارتباط است (کلاهچیان و رحمتی‌نیا، ۲۰۱۷). این پدیده زمانی رخ می‌دهد که سازمان دارای شغل‌هایی در سطوح بالاتر مدیریت نباشد و یا توانایی‌های یک کارمند با نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد، نیازهایی که بطور عادی روی مسیر شغلی-اش قرار داشته و به همین خاطر کارمند تصمیم می‌گیرد به دنبال پیشرفت بیشتر نباشد. در این موارد غیرممکن بودن ترفیع آتی منجر به آن می‌شود که کارمند استرس زیادی را تجربه کند (باغبان و همکاران، ۲۰۱۹). هر اندازه که ساختارهای سازمانی تمایل به حالت سلسله مراتبی پیدا می‌کنند به همان اندازه مشکلات ارتقاء و توسعه کار راه کارکنان نیز مشکل‌تر می‌شود و در نتیجه بسیاری از کارکنان قبل از آنکه بتوانند به اهداف تعریف شده شغل خود دست یابند به مرحله فلات زدگی می‌رسند (عبدالوند و ذاکری، ۲۰۱۷).

بنابراین فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های امروزی بسیار رایج است تا جایی که می‌تواند به عنوان یک مرحله طبیعی آدر مسیر شغلی در نظر گرفته شود (ایرانی و همکاران، ۲۰۱۹). در سال‌های اخیر پدیده فلات‌زدگی شغلی به عنوان مسأله‌ای بحرانی در بین سازمان‌ها مطرح شده و مدیران سازمان‌ها نیاز دارند تا این پدیده را شناسایی و اثرات منفی آن بر عملکرد سازمان را کاهش دهند (شریفی، ۲۰۱۸) زیرا کارکنانی که این پدیده را تجربه کرده‌اند، شغل خود را کمتر چالشی دیده و با ارزش تلقی

*Career Plateau

*Natural



کنند (امینی و پیکانی، ۲۰۱۵) لذا لازم است تا این پدیده در سازمان های مختلف واکاوی شده و با شناخت عوامل، پیامدها و راهبردهای کاهش آن از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مالی سازمان ها اجتناب گردد (Miles, Gordon, Storlie, 2013).

پژوهش های مختلفی به وجود این پدیده مخرب در سازمان ها اشاره کرده اند؛ بر اساس تئوری تبادل اجتماعی که از طرف بلو^۲ (۱۹۶۴) ارائه شده است، کارکنانی که سطح بالایی از فلات زدگی را تجربه کرده اند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری داشته اند (شریفی، ۲۰۱۸). ون و لئو^۳ (۲۰۱۵) معتقدند فلات زدگی شغلی منجر به نارضایتی شغلی و به تبع آن کاهش عملکرد کارکنان می شود. لنتز و آلن^۴ (۲۰۰۹) معتقدند که فلات زدگی شغلی یک پیش بین برای پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت شغلی پائین، استرس شغلی بالا، عملکرد شغلی ضعیف و تعهد سازمانی پائین محسوب می شود و توانایی تعادل و تعامل با محیط شغلی در فرد تضعیف گشته، سرگشتگی و احساس بیهودگی در فرد ایجاد می کند. وانگ، هو، هورست و یانگ^۵ (۲۰۱۴) و شاون، گوردون و استورلی^۶ (۲۰۱۳) در پژوهش هایی جداگانه نشان دادند که فلات زدگی شغلی با پیامدهایی چون خستگی هیجانی، عملکرد شغلی، کاهش رضایت شغلی، ادراک از ارتقاء و تغییر اهداف مثبت کارکنان همراه است. همچنین دیگر محققان اظهار کرده اند که این کارکنان به دلیل انگیزه شغلی پائین، دیگر پیشرفتی ندارند و به دلیل فرصت کم در سازمان قصد بیشتری برای ترک کار دارند (امینی و پیکانی، ۲۰۱۵).

3

از طرف دیگر بررسی پدیده فلات زدگی شغلی نشان داده است که این پدیده ناشی از عوامل مختلفی است؛ فاستر، شاستری و ویتن^۷ (۲۰۰۴) برای فلات زدگی شغلی دو منبع عوامل سازمانی و عوامل فردی را مطرح کرده اند. فیاضی (۱۳۹۲) به عواملی نظیر سرپرست، تعداد کارکنان، شرایط شغلی، تخصص مورد نیاز شغل، موفقیت در سال های گذشته، حقوق، پاداش و مزایا، مشکلات شغلی، حمایت سازمانی و اندازه سازمان به عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر ایجاد فلات زدگی اشاره کرده است. بهشتی - فر، امیراسماعیلی، خسروی و همکاران (۲۰۱۶) به عواملی همچون سن، جنس، موقعیت اجتماعی، تحصیلات، تعداد فرزندان و مسئولیت های خانوادگی به عنوان عوامل فردی مؤثر بر فلات زدگی شغلی اشاره کرده اند. تحقیقات انجام شده در این زمینه نشان می دهد که در سطح سازمانی متغیرهایی چون جو سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده (Conner, 2013)، کنترل توسط دیگران، ویژگی های شغلی، غنی سازی شغلی و چرخش شغلی (واحدی و همکاران، ۱۳۹۳) بر فلات زدگی شغلی کارکنان تأثیر

^۱Social Exchange

^۲Blau

^۳Woon and Leo

^۴Lentz and allen

^۵wang, hu, hurst, yang

^۶shon, Gordon and storlie

^۷foster, shasteri and withane



داشته است. در عین حال در خصوص راهکارهای مقابله با این پدیده اطلاعات پژوهشی چندان موثقی موجود نیست و آنچه در این حوزه به اثبات رسیده آن است که فلات زدگی شغلی تجربه شغلی استرسزا و پدیده‌ای همه‌گیر در سازمان‌ها می‌باشد که پیامدهای منفی بسیار زیادی دارد (شریفی، ۲۰۱۸؛ امینی و پیکانی، ۲۰۱۵).

در این راستا در سال‌های اخیر موج سوم مداخلات شناختی- رفتاری با عنوان پارادایمی که با ذهن‌آگاهی شناخته شده و شامل مداخلاتی نظیر کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی^۱، شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی^۲، رفتار درمانی دیالکتیک و درمان پذیرش و تعهد^۳ می‌شود، توانسته است تا حدودی بر مشکلات و آسیب‌های بالینی و روانشناختی محیط کار فائق آید (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۹). ذهن‌آگاهی عبارت است از توجه به طریقی خاص، معطوف به هدف در زمان حال و بدون داوری نسبت به تجربیات درونی و بیرونی (Firth et al, 2019) که بیشتر این حالت ذهنی با شیوه‌های مختلف مراقبه^۴ آموخته می‌شود و ریشه در تعالیم و آئین‌های مذاهب شرقی خصوصاً بودا^۵ دارد (Kappen et al, 2019, Simou and Moraitou, 2018). واژه ذهن‌آگاهی برگردان واژه Sati در آئین بودا به معنای آگاهی^۶ و نوعی ظرفیت معنوی^۷ یا روانشناختی است (Gordon et al, 2020) که نخستین بار توسط لانگر^۸ روانشناس تربیتی بکار برده شد. سپس در دهه ۱۹۷۰ پس از تأسیس کلینیک کاهش استرس در مرکز پزشکی ماساچوست^۹ توسط کابات زین^{۱۰} معرفی شده و مورد اقبال قرار گرفت (Kappen et al, 2019) ذهن‌آگاهی به عنوان آگاهی حاصل از توجه هدفمند و بدون قضاوت^{۱۱} در لحظه حال برای تجربه لحظه به لحظه تعریف شده است (Crescentini et al, 2017) در واقع ذهن‌آگاهی روشی است برای زندگی بهتر، تسکین دردها و غنا بخشی و معنادارسازی زندگی (عبدی و همکاران، ۲۰۱۷؛ طاهری و سجادیان، ۲۰۱۷). ذهن‌آگاهی می‌تواند در بهبود جنبه‌های مختلف زندگی به خصوص در بهبود عملکرد شغلی و پیشرفت شغلی افراد نقش مفیدی داشته باشد (Gordon et al, 2020)

4

^۱Mindfulness Based Stress Reduction

^۲Mindfulness Based Cognitive Therapy

^۳Acceptance and Commitment Therapy

^۴Meditation

^۵Buddhism

^۶Awareness

^۷Spiritual

^۸Langer

^۹Massachusetts Medical School, Reduction Clinic and the Center for Mindfulness

^{۱۰}Kabat-Zinn

^{۱۱}Onjudgmentally



اغلب مطالعات پیرامون مداخلات ذهن آگاهی در محیط کار به بررسی اثربخشی این مطالعات بر استرس شغلی اختصاص یافته- اند (Davidson et al, 2020, ۲۰۰۳؛ جلالی و همکاران، ۲۰۱۶). در عین حال تعدادی از مطالعات نیز به نقش مداخلات ذهن آگاهی در ایجاد تغییر بر روی متغیرهای فیزیولوژیکی، شناختی و هیجانی و بهبود شرایط محیط کار اشاره دارند (Bond and Bunce, 2000) این مطالعات نشان داده اند که چگونه انعطاف پذیری روان شناختی موجب افزایش کنترل سازمانی در بین کارکنان می شود و از این طریق کاهش فشارهای محیط کار، غیبت از کار، افزایش بهزیستی، خلاقیت، تمایل و گرایش کاری و بهره وری را به همراه دارد (Arch and Craske, 2006, Bond et al, 2010)

با این مقدمه و با توجه به این که تا زمان انجام این پژوهش، محقق به مطالعه ای که طی آن تأثیر مداخلات شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی (MBCT) بر فلات زدگی شغلی بررسی شده باشد، دست پیدا نکرد؛ پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی مداخلات شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی (MBCT) بر فلات زدگی شغلی در کارکنان شرکت های صنعت خودروسازی اجرا شد.

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بود که به روش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل به اجرا در آمد. جامعه پژوهش را کارکنان شرکت های صنعت خودروسازی تشکیل می دادند که پرسشنامه فلات زدگی شغلی میلیمن (۱۹۹۲) در اختیارشان قرار گرفت و مشخص شد که نمره فلات زدگی شغلی ۲۴۷ نفر از آنان بالاتر از نقطه برش (عدد ۲۴) است، که این افراد تشخیص فلات زدگی شغلی گرفته و به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس مطالعات انجام شده پیشین و با در نظر گرفتن حداکثر انحراف معیار ۵ و $\alpha=0/05$ و توان آزمون ۹۵٪ تعداد ۱۰ نفر برآورد شد که با احتساب احتمال ریزش ۵۰ درصدی، در نهایت حجم نمونه در هر گروه ۱۵ نفر در نظر گرفته شد.

به منظور نمونه گیری، از بین افرادی که نمره فلات زدگی شغلی آنان بیش از نقطه برش آزمون بود، تعداد ۳۰ نفر بطور هدفمند انتخاب شده و از این بین بصورت تصادفی ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند (در ابتدا لیستی از نفراتی که تشخیص فلات زدگی شغلی گرفته بودند، تهیه شد و توسط فرمان Select cases در نرم افزار SPSS تعداد ۳۰ نفر انتخاب شدند، در ادامه افراد انتخاب شده شماره گذاری شده و افراد با شماره های فرد به گروه کنترل و افراد با شماره های زوج به گروه آزمایش اختصاص داده شدند).

پس از کسب مجوزهای لازم از معاونت پژوهشی دانشگاه و معرفی طرح پژوهشی به شرکت های وابسته به صنعت خودروسازی مطالعه شروع شد. شرکت کنندگان پس از آگاه شدن از اهداف پژوهش وارد مطالعه شدند و پرسشنامه پرسشنامه فلات زدگی شغلی میلیمن (۱۹۹۲) در اختیار آنها قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۱۲ سؤال در سطح سنجش لیکرت ۵ درجه ای از بسیار کم (کد ۱) تا بسیار زیاد (کد ۵) می باشد؛ دامنه نمره این مقیاس از حداقل ۱۲ تا حداکثر ۶۰ است که نمرات بالاتر مبین فلات زدگی بیشتر و نمرات پایینتر مبین فلات زدگی کمتر شخص پاسخ دهنده است (Milliman, 1992) انسجام درونی نسخه اصلی این پرسشنامه در پژوهش میلیمن (۱۹۹۲) توسط ضریب آلفا کرونباخ ۰/۷۷ و انسجام درونی نسخه ترجمه شده این پرسشنامه در ایران در پژوهش نامداری (۱۳۹۴) توسط ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شده است لذا پایایی آن مورد تأیید می باشد. اعتبار و روایی نسخه اصلی این پرسشنامه در پژوهش میلیمن (۱۹۹۲) توسط تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد



بررسی قرار گرفت و تأیید شده و اعتبار و روایی نسخه ترجمه شده این پرسشنامه در ایران نیز با استفاده از نظر خبرگان و متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد.

شایان ذکر است که معیار انتخاب آزمودنی‌ها برای ورود به طرح پژوهش اشتغال در شرکت‌های وابسته صنعت خودروسازی، سابقه کار حداقل ۵ سال در این حرفه، دامنه سنی ۳۰ تا ۵۰ سال، دامنه تحصیلی کارشناسی ارشد تا دکتری و تمایل به حضور در طرح پژوهشی بود و افرادی که به عنوان نمونه انتخاب شدند بصورت آگاهانه و با رضایت کامل در پژوهش شرکت کردند. هر پرسشنامه بصورت خودگزارشی و بدون نام و نشان تکمیل شد (صرفاً از کدهای شناسایی که برای محقق بی‌معنی بود برای پیگیری استفاده شد). معیارهای خروج افراد از نمونه غیبت بیش از ۲ جلسه از برنامه آموزشی، عدم تمایل به ادامه حضور در برنامه آموزشی و عدم انجام تکالیف و تمرین‌های برنامه آموزشی طی دو هفته متوالی در نظر گرفته شد. همچنین پرسشنامه‌های مخدوش و پرسشنامه‌هایی که بیش از ۲۵٪ از سئوال‌های آن بی‌جواب بود، از روند تحقیق کنار گذاشته شود.

در ادامه با توجه اهداف پژوهش برای اعضاء هر دو نمونه، گروه آزمایش طی ۸ جلسه ۲ ساعته (هفته‌ای یک جلسه طی ۲ ماه) مداخله شناختی رفتاری مبتنی بر ذهن‌آگاهی را دریافت نمود و گروه کنترل ابتدا مداخله‌ای در این زمینه دریافت نکرد و پس از انجام پیش‌آزمون در لیست انتظار قرار گرفت تا پس از انجام مرحله پیگیری و پایان طرح پژوهشی مداخله را دریافت نماید. کلیه مداخلات توسط یکی از محققان که متخصص در امر درمان‌های روانشناختی بود صورت گرفت و نحوه صحیح اجرا توسط یک متخصص روانشناس بالینی مورد ارزیابی قرار گرفت و تأیید شد. خلاصه جلسات طرح آموزشی - درمانی کاهش فلات‌زدگی شغلی مبتنی بر ذهن‌آگاهی که روایی محتوایی به تأیید ۳ نفر از متخصصان روانشناسی بالینی رسید، در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. محتوای آموزش ذهن‌آگاهی به تفکیک جلسات

جلسات	محتوای دوره
جلسه اول	معرفی، آشنایی و تبیین مفهوم هدایت خودکار؛ معرفی برنامه و شرح مختصری از ۸ جلسه، آشنایی اعضاء گروه با یکدیگر و مشاور، تعیین اهداف و قوانین گروه، آشنایی با مفاهیم آموزشی کاهش فلات‌زدگی شغلی مبتنی بر ذهن‌آگاهی و لزوم آموزش ذهن‌آگاهی، توضیح پیرامون هدایت خودکار و مراقبه خوردن کشمش و سپس به مدت ۳۰ دقیقه مراقبه و واریسی بدن و تنفس آگاهانه، تکلیف دهی.
جلسه دوم	رویارویی با موانع؛ مرور تکالیف هفته گذشته (انجام مراقبه واریسی بدن و بحث در مورد این تجربه)، موانع تمرین و راه حل‌های برنامه ذهن‌آگاهی برای آن و تمرین مراقبه ذهن‌آگاهی تنفس، بحث در مورد تفاوت بین افکار و احساسات، انجام مراقبه، تکلیف دهی.
جلسه سوم	آگاهی از تنفس یا تنفس آگاهانه؛ تمرین دیدن و شنیدن، مراقبه نشسته و نفس کشیدن همراه با توجه به حواس بدنی، بحث در مورد تکالیف خانگی تمرین سه دقیقه‌ای فضای تنفسی، انجام تمرین‌های حرکات یوگا، تکلیف دهی.



جلسه چهارم ماندن در زمان حال؛ مراقبه نشسته همراه با توجه به تنفس، صداهاى بدن و افکار که مراقبه نشسته چهار بعدی نامیده می شود. آموزش نحوه ماندن در زمان حال، مفهوم تمرکز به توجه، تکلیف دهی.

جلسه پنجم اجازه/ مجوز حضور (پذیرش افکار و احساسات)؛ مرور تکلیف هفته گذشته، تبیین مفهوم پذیرش، انجام مراقبه نشسته (آگاهی و حضور ذهن از تنفس، صداها، افکار و احساسات)، ارائه و اجرای حرکات یوگا، تکلیف دهی.

جلسه ششم افکار حقایق نیستند؛ تمرین فضای تنفس سه دقیقه ای، بحث در مورد تکلیف خانگی در گروه های دوتایی، ارائه تمرینی با عنوان «خلق، فکر، دیدگاه های جداگانه» با این مضمون: محتوای افکار اکثرا واقعی نیستند؛ استفاده از شعر و استعاره و ارتباط آن با کیفیت ذهن آگاهی، تکلیف دهی.

جلسه هفتم چطور می توانم به بهترین شکل از خودم مراقبت کنم؟؛ مراقبه نشسته و آگاهی نسبت به هر آنچه در لحظه به هشیاری وارد می شود. ارائه تمرینی جهت تهیه فهرستی از رویدادهای خوشایند و ناخوشایند زندگی، تجربه آگاهی و پذیرش بدون قضاوت (غیرانتخابی)، تکلیف دهی.

جلسه هشتم پذیرش و تغییر (استفاده از آنچه تا کنون یاد گرفته اید)؛ مراقبه واریسی بدن، تمرین فضای تنفسی سه دقیقه ای، بحث در مورد روش های کنار آمدن با موانع انجام مراقبه، طرح سئوالاتی در مورد کل جلسات از این قبیل که آیا شرکت کنندگان به انتظارات خود دست یافته اند؟ آیا دوست دارند این تمرین های مراقبه را ادامه دهند؟ آیا مهارت های مقابله شان افزایش یافته است؟ گرفتن بازخورد از شرکت کنندگان و پس آزمون، آمادگی برای خاتمه جلسات و پایان مداخله.

7

شایان ذکر است که در پژوهش حاضر برای طرح ریزی الگوی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بومی شده، ساختار و محتوای برنامه MBCT کابات زین (۲۰۰۵)، الگوی شناختی- رفتاری استرس شغلی بامر (۲۰۰۶) و الگوی جبران فشار ناشی از تقاضا در مشاغل خدماتی دی یانگی و دورمان (۲۰۰۳) بصورت تلفیقی مد نظر قرار گرفت. افزون بر آن که برای بومی کردن الگو سعی شد از همان جلسه اول که به معرفی ذهن آگاهی و کیفیت های آن اختصاص داشت تا جلسه هشتم که هر یک از تمرین های رسمی و غیررسمی ذهن آگاهی ارائه شد، علاوه بر تبیین و ارائه محتوای نظری و عملی مربوطه، مفاهیم و اندیشه های ایرانی- اسلامی که بصورت بسیار عمیقی مفاهیم نزدیک به مفهوم ذهن آگاهی و کیفیت های آن را مورد مذاقه قرار داده اند، مورد توجه قرار گرفت. همچنین شعر و تمثیل و استعاره های متناسب با موقعیت و محتوای جلسات آموزش و بر اساس مثنوی معنوی به عنوان یک دایره المعارف بزرگ اسلامی- عرفانی و اشعار سهراب سپهری که شعرش علاوه بر درونمایه عرفانی به اندیشه و فلسفه شرق و سنت مراقبه بسیار نزدیک است، استفاده شد.

در نهایت همه افراد اعم از گروه آزمایش و گروه کنترل یک هفته و یک ماه بعد از آخرین جلسه مداخله پرسشنامه فلات زدگی شغلی تکمیل کرده و اطلاعات استخراج شده پس از ورود به نرم افزار SPSS و با روش تحلیل کواریانس تک متغیری (انکوا) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای استفاده از این آزمون مفروضه های نرمال بودن توزیع متغیرها و همسانی واریانس ها بررسی شد.



یافته‌ها

در ابتدای فرآیند مداخله، حجم نمونه در هر گروه ۱۵ نفر بود اما در حین اجرا یک نفر از گروه آزمایش و در فرآیند پیگیری یک نفر از گروه کنترل ریزش کرد؛ لذا حجم نمونه در هر گروه به ۱۴ نفر کاهش یافت و تجزیه و تحلیل‌ها بر مبنای ۲۸ نفر صورت گرفت. از ۱۴ نفر نمونه مورد بررسی در گروه کنترل ۲۸/۶٪ زن و ۷۱/۴٪ مرد بودند که مدرک تحصیلی ۲۸/۶٪ کارشناسی، ۵۷/۲٪ کارشناسی‌ارشد و ۱۴/۲٪ دکتری بود. میانگین سنی و میانگین سابقه کار نمونه مورد بررسی در گروه کنترل به ترتیب $۴۴/۸۳ \pm ۸/۴۵۶$ و $۱۳/۶۴ \pm ۵/۳۹۱$ بود. همچنین از ۱۴ نفر نمونه مورد بررسی در گروه آزمایش ۴۲/۸٪ زن و ۵۷/۲٪ مرد بودند که مدرک تحصیلی ۳۵/۷٪ کارشناسی، ۵۷/۲٪ کارشناسی‌ارشد و ۷/۱٪ دکتری بود. میانگین سنی و میانگین سابقه کار نمونه مورد بررسی در گروه آزمایش به ترتیب $۴۹/۲۷ \pm ۶/۳۲۷$ و $۸/۲۰۴ \pm ۱۱/۹۷$ بود. میانگین و انحراف- معیار نمره فلات‌زدگی شغلی هر یک از گروه‌های به تفکیک در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی	گروه کنترل		گروه آزمایش	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
پیش‌آزمون	۴۴/۶۴	۳/۲۷	۴۵/۰۰	۲/۳۲
پس‌آزمون	۴۷/۰۰	۲/۹۳	۳۲/۸۵	۲/۹۸
پیگیری	۴۶/۵۷	۳/۴۳	۳۷/۵۰	۲/۵۹

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف یک نمونه‌ای در جدول ۳ نشان داد که نمرات فلات‌زدگی شغلی در هر گروه، بلافاصله و یک ماه بعد دارای توزیع نرمال است ($P > ۰/۰۵$).

جدول ۳. نتایج آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف یک نمونه‌ای

میانگین	انحراف معیار	آماره Z	سطح معناداری
۴۴/۸۲	۲/۷۹۰	۰/۰۹۲	۰/۲۰۰
۳۹/۹۳	۷/۷۶۵	۰/۱۵۸	۰/۰۷۲
۴۲/۰۴	۵/۵۰۱	۰/۱۰۲	۰/۲۰۰

نتایج آزمون لوین در جدول ۴ نشان داد که واریانس نمرات فلات‌زدگی در هر گروه، بلافاصله و یک ماه بعد همسان است ($P > ۰/۰۵$).

جدول ۴. نتایج آزمون برابری واریانس لوین

آماره F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
۱/۷۷۹	۱	۲۶	۰/۱۹۴
۰/۰۰۱	۱	۲۶	۰/۹۷۶
۱/۶۸۸	۱	۲۶	۰/۲۰۵



نتایج جدول ۵ نشان می دهد که در مرحله پس آزمون با در نظر گرفتن نمرات پیش آزمون به عنوان متغیر همپراش، مداخله شناختی رفتاری مبتنی بر ذهن آگاهی منجر به تفاوت معناداری در نمره فلات زدگی شغلی بین دو گروه آزمایش و کنترل شده است ($P < 0/01$) و میزان تأثیر ۰/۸۶ بوده است بنابراین می توان گفت که مداخله شناختی رفتاری مبتنی بر ذهن آگاهی بر کاهش فلات زدگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین در مرحله پیگیری ۱ ماهه با در نظر گرفتن نمرات پیش آزمون به عنوان متغیر همپراش، مداخله شناختی رفتاری مبتنی بر ذهن آگاهی منجر به تفاوت معناداری در نمره فلات زدگی شغلی بین دو گروه آزمایش و کنترل شده است ($P < 0/01$) و میزان تأثیر ۰/۷۰ بوده است بنابراین می توان گفت که مداخله شناختی رفتاری مبتنی بر ذهن آگاهی بر کاهش فلات زدگی شغلی در طول زمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل کواریانس تک متغیری نمرات فلات زدگی شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره آزمون F	سطح معناداری	ضریب اتا	توان آزمون
پیش آزمون	۱۴/۹۸۹	۱	۱۴/۹۸۹	۱/۷۶۲	۰/۱۹۶	۰/۰۶۶	۰/۲۴۸
	۱۴۱۳/۱۰۴	۱	۱۴۱۳/۱۰۴	۱۶۶/۰۷۲	۰/۰۰۰	۰/۸۶۹	۱/۰۰۰
	۲۱۲/۷۲۵	۲۵	۸/۵۰۹				
	۴۶۲۶۸/۰۰	۲۸					
پیگیری	۱/۳۵۸	۱	۱/۳۵۸	۰/۴۱۲	۰/۷۱۰	۰/۰۰۶	۰/۰۶۵
	۵۷۷/۲۳۳	۱	۵۷۷/۲۳۳	۶۰/۲۳۶	۰/۰۰۰	۰/۷۰۷	۱/۰۰۰
	۲۳۹/۵۷۰	۲۵	۹/۵۸۳				
	۵۰۲۹۳/۰۰	۲۸					

9

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی مداخله شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بر فلات زدگی شغلی در کارکنان صنعت خودروسازی انجام شد و نتایج نشان داد که شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر کاهش میانگین نمرات فلات زدگی شغلی در کارمندان شاغل در صنعت خودروسازی مؤثر بوده است. در تبیین این یافته می توان گفت که شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی منجر به تغییر شناختی در طرز تفکر و اعمال فرد می شود و از اصول تقویت شرطی سود می برد؛ بدین ترتیب که فرد مبتلا به فلات زدگی شغلی برای رفتن به گام بعدی تلاش می کند تا خود را در گامی بالاتر ببیند و این تمایل بطور مستمر منجر به بهبود بی انگیزگی شغلی، استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و در نهایت فلات زدگی شغلی خواهد شد



(یعقوبی، افروز، ارجمندنیا و قباری بناب، ۲۰۱۹). شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی به عنوان یک فرآیند درمانی تعریف می شود که تأکید آن بر توجه فعالانه به احساسات و تفکرات لحظه ای فرد بدون قضاوت یا ارزش دهی به آن احساسات و تفکرات است. به دنبال توجه همراه با ذهن آگاهی فرد وارد یک موقعیت تقویت کننده می شود که خود وی ایجاد کرده است؛ این روند در نهایت موجب تطابق و بهبود افکار، خلق و بطور کلی کیفیت زندگی وی بویژه زندگی کاری وی می شود (Kabat-Zinn, 2005)

مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی بر پایه برنامه های آموزشی خود نظم بخشی هیجانی استوار شده اند که هدف آن ها کاهش واکنش پذیری هیجانی نسبت به استرس شغلی و پیامدهای رفتاری ناشی از آن مانند فلات زندگی شغلی است و چنانکه گفته شد یکی از ویژگی های مداخلات ذهن آگاهی این است که از قابلیت های خاصی برای کاربرد در محیط های کاری برخوردارند (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع به اعتقاد صاحب نظران ممتازی مانند ویلیامز (۲۰۰۶) محیط کاری به مثابه یک اتاق بدون پرداخت شارژ با دستیابی آسان و کاهش قابل توجه در زمان رفت و آمد برای کارکنانی است که می خواهند در برنامه های ذهن آگاهی حضور داشته باشند. برنامه های ذهن آگاهی در حقیقت برای شرکت کنندگان این فرصت را فراهم می کنند تا با استفاده از مهارت های ذهن آگاهی، استعاره ها و تمثیل های متناسب با فرهنگ، مهارت هایی را در جهت افزایش قابلیت های رفتاری خود به منظور خود کنترلی به عنوان یک روش خود کارآمدی توسعه دهند. به بیان دیگر افراد یاد می گیرند که خود نظم بخشی را در خود بهبود بخشند و بر روی منابع درونی سلامت، یکپارچگی و مشاهده انفصالی حالت های درونی خود تمرکز نمایند. در واقع کارکنان این که چگونه ارزیابی شناختیشان از یک موقعیت بر روی رفتار و محیط اجتماعی آنان تأثیر می گذارد و همچنین این که انتظارات پیامد را به عنوان یک نتیجه از تجربه های شخصی خودشان با تمرین ذهن آگاهی و کاربردهای آن در زندگی روزمره رشد دهند را می آموزند و از این طریق می توانند سازگاری بیشتری با محیط کار خود پیدا کنند (اسدی و همکاران، ۲۰۱۷).

از طرفی الگوی عوامل استرس زا- هیجان، نقش هیجانات مثبت و منفی که در اثر پردازش شناختی شکل می گیرند را جهت تبیین چگونگی بروز رفتارهای شغلی و سازمانی برجسته ساخته است و مشخص شده که این رفتارها با میانجیگری نگرش های ناکارآمد و عواطف شغلی منفی از توانایی بسیار بالایی برای رفتارهای شغلی و سازمانی و ضد خدمت برخوردار است. در همین رابطه آنیکا و همکاران^۱ (۲۰۱۲) گزارش کرده اند که چنانچه افراد در حالت های هشیاری قرار گیرند چون بصورت غیرواکنشی عمل می نمایند لذا تا حدود زیادی از رفتارهای واکنشی و غیرارادی آنان کاسته می شود چراکه هنگامی که افراد نسبت به محیط کار خود احساس کنترل نمایند، از خودگویی های منفی آنان کاسته می شود و به این ترتیب عواطف مثبت بیشتری را تجربه می کنند و در نهایت احتمال افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و تمایل به ابقاء در کار در آن ها افزایش و احتمال بروز رفتارهای ضد خدمت بالاخص فلات زندگی شغلی، فرسودگی شغلی و ترک و جابجایی خدمت نیز در آنان کاهش می یابد (garland et al, 2011)

¹ Anicha, Ode, Moeller and Robinson



باید به این نکته توجه داشت که مداخلات ذهن‌آگاهی بیشتر در جهت رفع نواقص و کاستی‌های مداخلات شناختی سنتی پا به عرصه وجود گذاشته‌اند (قاسمی و همکاران، ۲۰۱۹؛ شهیدی و همکاران، ۲۰۱۷؛ ترخان، ۲۰۱۷) به همین دلیل مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر خلاف مداخلات شناختی سنتی که مفهوم‌سازی اختلالات هیجانی و رفتاری را به مثابه یک مارپیچ رو به پائین ترسیم می‌کنند که طی آن پیامدهای شناختی، فیزیولوژیکی-هیجانی و رفتاری بر روی یکدیگر تأثیر می‌گذارند و چرخه‌های منفی و تکراری را بوجود می‌آورند (Oraki and Sami, 2017)، مفهوم‌سازی خود را برای تبیین اختلالات هیجانی بصورت یک مارپیچ رو به بالا ترسیم می‌کنند. بنابراین بر خلاف مداخلات شناختی سنتی به جای این که با تأکید بر روی حلقه‌های شناختی، درایت و ابتکار عمل را صرفاً به جنبه‌های شناختی نسبت به جنبه‌های شناختی نسبت دهند، تأکید عمده خود را بر حلقه‌های حسی قرار می‌دهند (وصالی و همکاران، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر همسو با نتایج گرلند و همکاران (۲۰۱۱)، مداخلات ذهن‌آگاهی با سست کردن حلقه‌های حسی و از طریق افزایش باز ارزیابی مثبت از موقعیت، فاجعه‌سازی از موقعیت‌ها را به شدت کاهش می‌دهند. بدین ترتیب باز ارزیابی مثبت و ذهن‌آگاهی بصورت متوالی و متقابل باعث ارتقاء و بهبود یکدیگر می‌شوند که در این حالت یک مارپیچ رو به بالا تشکیل می‌شود که درست نقطه مقابل مارپیچ رو به پائین عمل می‌کند. بنابراین به واسطه تمرین‌های ذهن‌آگاهی یک حالت گسترده آگاهی در فرد ایجاد می‌شود که موجب تسهیل و آسان‌سازی اختیار و توان تفسیرهای مربوط به موقعیت‌های استرس‌زای محیط کار می‌گردد و این امر به نوبه خود کاهش ناراحتی‌ها و پریشانی‌های روان‌شناختی و رفتارهای نامطلوب و افزایش رفتارهای مطلوب را در پی دارد (Langer et al, 2017) بنابراین اگر یک بار دیگر به الگوی عوامل استرس‌زا-هیجان محیط کار که برای تبیین رفتارهای شغلی و سازمانی و ضد خدمت مورد استفاده قرار گرفت، توجه کنیم خواهیم دید که استفاده از مداخلات ذهن‌آگاهی موجب می‌شود که فرد ادراک مثبت‌تری مانند احساس کنترل بر محیط و ادراک عدالت سازمانی از شرایط محیط کار پیدا کند و بدین ترتیب عواطف او نسبت به شغل و محیط کاری خود مثبت‌تر خواهد شد (Feldman et al, 2014)

همچنین تیزدل (۱۹۹۳) در الگوی زیرسیستم‌های شناختی متعامل در فرآیند ذهن‌آگاهی دو بخش عمده را مطرح کرده است؛ بحث اول که به آن اشاره شد، بیشتر به پردازش‌های هیجانی و سست کردن حلقه‌های حسی و هیجانی به جای سست کردن حلقه‌های شناختی دلالت دارد ولی بحث دوم که بی‌ارتباط با بحث اول نیست بیشتر حول محور کارکردهای زبان و استفاده از استعاره‌ها می‌چرخد. به عبارت دیگر مداخلات ذهن‌آگاهی با سست کردن اثرات سطحی و تحت‌لفظی زبان و شناخت سبب افزایش انعطاف‌پذیری شناختی-هیجانی می‌شود که بهبود رفتارهای مطلوب و تعدیل رفتارهای نامطلوب را در پی دارد.

به نظر می‌رسد اگر استعاره‌ها و تمثیل‌هایی که در جلسات مداخله شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی به کار می‌روند همانند تمثیل‌های بکار رفته در پژوهش حاضر بر اساس فرهنگ و زبان گروه هدف تنظیم و ارائه شوند، اثربخشی بالاتری به دنبال خواهند داشت بنابراین از دلایل اصلی اثربخشی مداخلات شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی می‌توان به ساختار و محتوای جلسات آن اشاره کرد که بر اساس مفاهیم شناختی مشکلات محیط کار، نحوه شکل‌گیری چرخه‌های منفی و تکراری، روش شکستن

¹ Teasdale



این چرخه‌ها با استفاده از پویایی‌های مثبت مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی، سست کردن و انعطاف‌پذیر ساختن طرحواره‌ها و محتوای زبان و شناخت افراد از طریق کاربرد تمثیل‌ها و استعاره‌های زبان و ادبیات فارسی اشاره کرد. این موضوع کاملاً با آنچه تحت عنوان ملاحظات بین فرهنگی بهداشتی روانی و مداخلات روان‌شناختی مطرح می‌شود عمیقاً همسویی دارد و به نوبه خود نقش و اهمیت استفاده از استعاره‌ها را به مثابه یکی از اجزاء اصلی مداخلات بیش از پیش برجسته می‌سازد.

در آخر با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر به مدیران سازمان‌ها بکارگیری بسته‌های آموزشی- درمانی طراحی شده توسط روانشناسان صنعتی و سازمانی بر اساس مداخلات شناختی رفتاری مبتنی بر ذهن آگاهی بومی و متناسب با فرهنگی بهداشتی روانی جامعه ایران، به منظور کاهش پیامدهای روانی محیط کار توصیه می‌شود. همچنین انجام پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز همراه بود که از آن جمله می‌توان به کاربرد استعاره‌ها و تمثیل‌های زبان فارسی برای بار نخست اشاره کرد که هر چند در قالب و متن جلسات آموزشی- درمانی طراحی شده به خوبی جا افتادند ولی روایی و اثربخشی آن‌ها باید بصورت تجربی مورد ارزیابی قرار گیرد. علاوه بر آن پیگیری به دلیل محدودیت زمانی بعد از یک ماه انجام گرفت و اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی با هیچ درمان دیگری بصورت همزمان مورد مقایسه قرار نگرفت لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی با توجه به این که مزیت شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی در مقایسه با رویکردهای گذشته، پیشگیری از برگشت نشانه‌ها می‌باشد، دوره بلند مدت تر (حداقل ۳ ماه و حداکثر ۶ ماه) برای پایداری اثر درمان نتایج صورت بگیرد و از دیگر درمان‌های روان‌شناختی علاوه بر مداخله مذکور برای درمان افراد مبتلا به فلات‌زدگی شغلی بهره گرفته شود. ابزار سنجش متغیرها از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است؛ در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد فلات‌زدگی شغلی میلیمن (۱۹۹۲) برای سنجش فلات‌زدگی کارکنان استفاده شد که به نظر می‌رسد این موضوع بخصوص برای رفتارهای ضد خدمت آن هم فقط بصورت خوداظهاری محدودیت‌هایی به همراه دارد لذا ضمن آن که تعمیم نتایج پژوهش باید با احتیاط صورت گیرد، پیشنهاد می‌شود که این محدودیت‌ها در پژوهش‌های آتی مورد توجه قرار گیرد.

منابع :

اسدی، سمانه و ابوالقاسمی، عباس و پارسی، سجاد، ۱۳۹۴، اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر تنظیم شناختی هیجان در بازیکنان فوتبال، کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی.

ایرانی، شیرین و توکلی، ماهگل. و اسماعیلی، مریم و فاطمی، علی محمد. (۱۳۹۸). اثر بخشی درمان کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر پذیرش بیماری و راهبردهای کنار آمدن با استرس در بیماران مبتلا به لوپوس اریتماتوی سیستمیک. پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۱۵ (پیاپی ۱۷)، ۱-۱۶.

باغبان، مهدی، حسینیان، شهامت، دانایی، ابوالفضل. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان ناجا. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۳۹۷ (۲۳)، ۲۳-۵۲.



بهشتی فر، ملیکه و امیراسماعیلی، محمدرضا و خسروی، سجاد و میرزایی، سعید و ارومیه ای، نادیا. (۱۳۹۵). رابطه بین سکون زندگی شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۱. بهداشت و توسعه، (۲)۵، ۱۶۶-۱۷۴.

ترخان، مرتضی. (۱۳۹۵). تأثیر مداخله های شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بر احساس تنهایی و کمرویی دانشجویان. دوفصلنامه علمی - پژوهشی شناخت اجتماعی، (۲)۵، ۱۰۶-۹۴.

شعبانی، مهشید و خلعتبری، جواد. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر دشواری های تنظیم هیجان و بهزیستی روان شناختی در سندرم پیش از قاعدگی. روانشناسی سلامت، (۱)۸ (پیاپی ۲۹)، ۱۵۲-۳۴.

راستگو، ناهید و حرفه دوست، منصور و خیرجو، اسماعیل. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش گروهی ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و برخی نشانگان آسیب شناسی روانی معلمان. راهبردهای شناختی در یادگیری، (۷)۴، ۱۹۸-۱۷۹.

قاسمی، ندا و گودرزی، میترا و غضنفری، فیروزه. (۱۳۹۸). اثربخشی درمان مبتنی بر شفقت بر نظم جویی شناختی هیجان، مهارت های ذهن آگاهی و آمادگی برای تجربه شرم و گناه افراد مبتلا به اختلال اضطراب افسردگی مختلط. مطالعات روانشناسی بالینی، (۳۴)۹، ۱۴۵-۱۶۶.

نوروزی علی مدد، زارع علیرضا، شیرالی رضوان. عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، (۳) ۲۲: ۱۳۹۵، ۱۹-۳۵.

یعقوب نژاد، ساجد و افروز، غلامعلی و ارجمندنیا، علی اکبر و غباری بناب، باقر. (۱۳۹۸). مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی برای والدین افراد آهسته گام؛ مرور نظام مند و فراتحلیل. کودکان استثنایی (پژوهش در حیطه کودکان استثنایی)، (۱)۱۹، ۱۰۹-۱۲۶.

Abdi R, Kheyjoo E, Javidfar S, Jabari G. (2017). **Effectiveness of Group Training of Mindfulness-Based Techniques on Improvement of Psychological Well-Being of Individuals With Spinal Cord Injury.** *Journal of Modern Rehabilitation*. 10 (4): 155-162.

Abdolvand M, Zakeri M. (2017). **The effect of career plateau on job performance Pakshoo company mediating job satisfaction and organizational commitment.** *Modern Management Engineering*. 7 (2): 89-99.

Anicha C L, Ode S, Moeller S K, Robinson M D. (2012). **Toward a cognitive view of trait mindfulness: distinct cognitive skills predict its observing and nonreactivity facets.** *Journal of Personality*. 80 (2): 255-285

Arch J J, Craske M G. (2006). **Mechanisms of Mindfulness: Emotion Regulation Following a Focused Breathing Induction.** *Behaviour Research and Therapy*. 44. 1849-1858.

Bamber M R. (2006). **CBT for Occupational Stress in Health Professionals: Introducing a Schema – Focused Approach**, New York: Routledge.



- Barnes S, Brown K W, Krusemark E, Campbell W K & Rogge R D. (2007). **The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress**, *Journal of Marital and Family Therapy*. 4: 482–500
- Bond F W, Bunce D. (2000). **Mediators of Change in Emotion-Focused and Problem-focused Worksite Stress Management Interventions**. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5. 156–163
- Bond F W, Flaxman P E, van Veldhoven M J, Biron M. (2010). **The Impact of Psychological Flexibility and Acceptance and Commitment Therapy (ACT) on Health and Productivity at Work**. In Houdmont, J., and Leka, S (Eds). *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*. 296-313. London: John Wiley & Sons Ltd.
- Bond F W, Flaxman P E, Bunce D. (2008). **The Influence of Psychological Flexibility on Work Redesign: Mediated Moderation of a Work Reorganization Intervention**. *Journal of Applied Psychology*. 93. 645–654
- Conner D. (2013). **The effects of career plateaued workers on in-group members' perceptions of P-O fit**, *Employee Relations*. 36 (2): 198-212.
- Crescentini C, Matiz A, Cimenti M, Pascoli E, Eleopra R, Fabbro F. (2017). **The effect of mindfulness meditation on personality and psychological well-being in patients with multiple sclerosis**. *International Journal of MS Care*. 20 (3): 101–108.
- Davidson R J, Kabat-Zinn J, Schumacher J, Rosenkranz M, Muller D, Santorelli. (2003). **Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation**. *Psychosomatic Medicine*. 65: 564–570
- De Jonge J, Dormann K. (2003). **The DISC Model: Demand-Induced Strain Compensation Mechanisms in Job Stress**. In M, F. Dollard., A, H. Winefield., & H, R. Winefield (Eds). *Occupational Stress in the Service Professions*. 43-74. London: Taylor & Francis.
- Feldman G, Dunn E, Stemke C, Bell K, Greeson J. (2014). **Mindfulness and rumination as predictors of persistence with a distress tolerance task**. *Personality and Individual Differences*, 56: 154-158.
- Firth A M, Cavallini I, Sütterlin S, Lugo R G. (2019). **Mindfulness and self-efficacy in pain perception, stress and academic performance, The influence of mindfulness on cognitive processes**. *Psychology Research and Behavior Management*. 12: 565–574.
- Gordon A, Young-Jones A, Hayden S, Fursa S, Hart B. (2020). **Dispositional mindfulness, perceived social support, and academic motivation: Exploring differences between Dutch and American students**, *New Ideas in Psychology*. 56: 100744.
- Garland E L, Gaylord S A, Fredrickson B L. (2011). **Positive reappraisal mediates the stress-reductive effects of mindfulness: An upward spiral process**. *Mindfulness*. 2: 59–67.
- Kabat-Zinn J. (2005). **Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain and Illness**. New York: Dell Publishing.
- Kappen G, Karremans J C, Burk W J. (2019). **Effects of a Short Online Mindfulness Intervention on Relationship Satisfaction and Partner Acceptance: the Moderating Role of Trait Mindfulness**, *Mindfulness*.
- Kolahchian M, Rahmatinia R. (2017). **Explaining the phenomenon of career plateau in employees Security agencies**. *Journal of Security Research at Imam Hossein University*. 2 (22): 55-90.
- Langer Á I, Schmidt C, Mayol R, Díaz M, Lecaros J, Krogh E, ... & Villar M J. (2017). **The effect of a mindfulness-based intervention in cognitive functions and psychological well-being applied as an early intervention in schizophrenia and high-risk mental state in a Chilean sample: study protocol for a randomized controlled trial**. *Trials*. 18 (1): 233.
- Miles S, Gordon J, Storlie C. (2013). **Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study**. *The Journal of International Management Studies*. 8 (1): 1-9.



- Milliman J. (1992). **Consequences and moderators of career plateauing: an empirical investigation.** Paper presented at the national meeting of the academy of management. Las Vegas
- Oraki M, Sami P. (2017). **The Effect of Mindfulness Integrated Behavior- Cognitive Therapy on psychological well-being and quality of life among multiple sclerosis patients.** *Health Psychology.* 4 (20): 6-18.
- Simou P, Moraitou D. (2018). **The association between mindfulness and romantic relationship satisfaction in adult,** *Hellenic Journal of psychology.* 15: 289-301.
- Shahidi S, Akbari H, Zargar F. (2017). **Effectiveness of mindfulness-based stress reduction on emotion regulation and test anxiety in female high school students.** *Journal of Education and Health Promotion.* 6 (1): 87.
- Sharif A R. (2018). **Designing and Evaluating the Model of Influential Factors on the Career Plateau Among Elementary School Teachers in Avramanat.** Thesis submitted in partial fulfillment for the degree of Ph.D. in Educational Management. *University of Mohaghegh Ardabili.* [Persian]
- Taheri S, Sajadian I. (2017). **Effectiveness of Mindfulness Based Cognitive Therapy on Fatigue Symptoms, Self-Compassion and Mindfulness on Staff with Chronic Fatigue Syndrome.** *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling.* 9 (30): 145-171.
- Teasdale J D. (1993). **Emotion and two kinds of waning: Cognitive therapy and applied cognitive science.** *Behavior research and therapy.* 31: 339-345.
- Vesali Mahmoud R, Ahadi H, Bagher Kajbaf M, Taher Neshatdoost H. (2017). **Investigating the effect of mindfulness-based intervention for children on their mindfulness and mental health.** *MEJDS.* 7: 1-9. [Persian]
- Williams K. (2006). **Mindfulness-based stress reduction (MBSR) in a worksite wellness program.** In R. R. Baer (Ed.). *Mindfulness based treatment approaches: Clinicians guide to evidence base and applications.* 361-376. New York: Academic press