

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Effectiveness of Mindfulness Training Based on Stress Reduction on Job Motivation of Golestan Gas Company Employees

Jafar Shabani^{1*}

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

Correspondence

Jafar Shabani

Email: jshabani@pnu.ac.ir

How to cite

Shabani, J. (2023). Effectiveness of Mindfulness Training Based on Stress Reduction on Job Motivation of Golestan Gas Company Employees. *Occupational Psychology*, 2 (2), 31-40.

ABSTRACT

The present study was conducted to investigate the effectiveness of mindfulness training based on stress reduction on the awareness and job motivation of Golestan Gas Company employees in 1401. The research design employed was semi-experimental with a pre-test-post-test approach including a control group. The statistical population comprised all employees of the Golestan Gas Company. The research sample consisted of 36 employees selected through purposive sampling and randomly assigned to two groups: experimental (18) and control (18). After that, the experimental group was taught mindfulness skills based on stress reduction once a week for an hour and a half, totaling 10 sessions. Research data were collected using Baer, et al. mindfulness scale and Herzberg's career motivation scale. After the end of the final training session, the post-test was conducted simultaneously and under the same conditions for both experimental and control groups. The obtained data were analyzed using univariate analysis of covariance (ANCOVA). The obtained results confirm the effect of mindfulness training on increasing mindfulness and job motivation in the experimental group. Based on these findings, comprehensive mindfulness training programs among employees are recommended to enhance both awareness and job motivation.

KEY WORDS

Mindfulness, Stress Reduction, Job Motivation, Employees.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان

جعفر شعبانی^{*1}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس، بر توجه آگاهی و انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان در سال 1401 انجام گرفت. پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شرکت گاز استان گلستان می‌باشد. نمونه پژوهشی شامل 36 کارمند که از میان کارکنان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (18) و گواه (18) جایگزین شدند. پس از آن به گروه آزمایش هر هفته یک جلسه یک ساعت و نیم و در مجموع طی 10 جلسه مهارت ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس آموزش داده شد. داده‌های پژوهش از طریق مقیاس ذهن‌آگاهی بائر و همکاران و مقیاس انگیزش شغلی هرزبرگ جمع‌آوری شد. پس از اتمام آخرین جلسه آموزش، به طور همزمان و در شرایط یکسان پس‌آزمون برای دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد؛ و داده‌های به دست آمده با استفاده از تحلیل کوواریانس تک متغیره (ANCOVA) تجزیه و تحلیل شد. نتایج به دست آمده تاثیر آموزش ذهن‌آگاهی را بر افزایش توجه آگاهی و انگیزش شغلی در گروه آزمایشی را تایید می‌کند. با توجه به نتایج، برنامه‌ریزی همه‌جانبه در زمینه آموزش ذهن‌آگاهی در کارکنان جهت افزایش ذهن‌آگاهی و انگیزش شغلی، توصیه می‌شود.

واژه‌های کلیدی

ذهن‌آگاهی، کاهش استرس، انگیزش شغلی، کارکنان.

1 استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

جعفر شعبانی

رایانامه: jshabani@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

جعفر شعبانی (1402). اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2 (2)، 31-40

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

امروزه نیروی انسانی، نقش پر اهمیتی در پیشبرد اهداف متعالی هر سازمان ایفا می‌کند. نیروی انسانی مهم‌ترین و ارزش‌ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف سازمان است. به عبارت دیگر ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. چرا که در آینده عامل برتری سازمان‌ها، رقابت و تکنولوژی جدید نخواهد بود بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود. همچنین، اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار شده و عملکرد شغلی تبدیل به یک سازه محوری در روان‌شناسی صنعتی - سازمانی شده است و برای سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است (شمس راوندی، پاشاشریفی و گنجی، 1399). در همین رابطه عاملی که در زمینه عملکرد سازمان‌ها و افزایش بهره‌وری کارکنان می‌توان به آن اشاره کرد، انگیزش شغلی است. واژه انگیزش به معنی پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت از عامل درونی است که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد. همچنین، محققان انگیزش را به عنوان انرژی‌ای که شخص در کار خود خرج می‌کند، تعریف می‌کنند. آنها انگیزش را نیرویی نامرئی می‌نامند که رفتار را در طول زمان و با تغییر شرایط محیطی حفظ می‌کند. انگیزش در تصمیم‌گیری افراد در مورد چگونگی و نوع فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند (شدت) و مدت زمان (پایداری) رفتار اثر می‌گذارد (گیواکی، داوودی، منظری و علیپور کاتی گری، 2018).

کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند، عملکرد نقشی و فرآینقی بیشتری دارند، راضی‌ترند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در بین آن‌ها کمتر مشاهده می‌شود (بلا و جوسپ¹، 2015). امروزه پژوهشگران بر این باورند سازمان‌ها برای به دست آوردن مزیت‌های رقابتی نیاز به سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی خود دارند (ما² و همکاران، 2019). در واقع، کارکنان به عنوان سرمایه‌های انسانی با برخورداری از دانش، مهارت و توانایی‌هایشان به بهره‌وری بیشتر سازمان و در نهایت به رشد جامعه کمک می‌کنند (ماسا³ و همکاران، 2019). به همین دلیل، سازمان‌های مدرن به دنبال راهکارهایی برای کشف عواملی هستند که مشارکت کارکنان

را برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی‌شان بهبود بخشد (جنا⁴ و همکاران، 2018). در این اثنا، انگیزش از مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه انسانی بوده و آثار بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده است. نظریه‌پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فناوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن بیشتر آنان به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (تابلی و تقی زاده، 1394). مفهوم انگیزش و شناخت عواملی که موجب انگیزش انسان می‌شود، یکی از پیچیده‌ترین بخش‌های روان‌شناسی و مدیریت امروز است و کارهای پژوهشی گسترده‌ای را می‌طلبد. با وجود پیشرفت فناوری، مسائل انسانی، بزرگ‌ترین گرفتاری عصر امروز است و انگیزش برای کار، ذهن متخصصان را در سطح وسیعی به خود مشغول داشته است (عباسی رزگله و میرزایی راد، 1394).

انگیزش یعنی ایجاد میل و علاقه به انجام کار و سبب جلب رضایت و خشنودی کارکنان از طریق برآورده شدن نیازهای منطقی مادی، اجتماعی و روانی آنها است (میرکمالی، 1393). برای رسیدن به اهداف سازمانی باید عوامل انگیزشی را در کارکنان شناسایی و تأمین نمود و این کار دشواری است؛ چرا که انگیزه انسان‌ها به دلیل تفاوت‌های فردی با هم فرق داشته و قبل از هر گونه اقدام انگیزشی باید ویژگی‌های شخصیتی افراد شناخته شود. در واقع سیستم انگیزشی شغلی مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی تلقی می‌گردد. از این رو، فراهم نبودن عوامل انگیزش شغلی و برآورده نشدن نیازهای کارکنان در سازمان به صورت بازدهی کم، سوددهی پائین و هدف‌های تحقق نیافته جلوه‌گر می‌شود، زیرا کارکرد کارکنان در رابطه تنگاتنگی با میزان رضایت آنان است. در واقع اگر یک شغل بتواند شرایطی را برای فرد فراهم سازد که نیازهای وی ارضاء شود، در بازدهی او بسیار مؤثر خواهد بود. بدین جهت ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اولویتی که برای هر کدام از آنها قائلند درخور توجه فراوان است (عاطفی، 1395). در حقیقت می‌توان گفت که وجود تنش و عدم انگیزش شغلی کارکنان می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی و روانی باشد. فقدان یا کمبود انگیزش کارکنان می‌تواند موجب کاهش میزان حضور در محل کار و

1 Buela & Joseph

2 Ma

3 Masa

فرسودگی‌های کاری منابعی را برای کارکنان فراهم می‌سازد که به آنها کمک کند با چالش‌های شناختی، اجتماعی و هیجانی اصلی، در محیط شغلی به طور موثرتری مدارا کرده و سریع‌تر از این مشکل نجات یابند. کارکنان دارای خوش‌بینی محیط کاری، دارای انعطاف‌پذیری بیشتر هستند و در نتیجه انرژی جسمانی و ذهنی را ذخیره می‌کنند که این انرژی بعداً در مدیریت موثرتر مرتبط با انگیزش در دسترس قرار می‌گیرد (دارلاک⁸ و همکاران، 2011).

اخیراً، ذهن‌آگاهی در ادبیات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرده است. تحقیقات انجام شده در مورد نقش بالقوه ذهن‌آگاهی در محل کار گویای این هستند که ذهن‌آگاهی در پیامدهای مرتبط با کار مانند اجرای تکلیف و بهبود باورهای روان‌شناختی، تاثیر مثبتی دارد (قدم پور، غلام رضایی و رادمهر، 1395). در ذهن‌آگاهی به افراد آموخته می‌شود که به جای انکار و رد تجارب ناخوشایند که جزو مهارت‌های غیر سازنده تنظیم هیجانی محسوب می‌گردد، آنها را همان طور که هستند، بپذیرند و نسبت به خودشان و واکنش‌هایشان آگاه باشند. همچنین به افراد آموخته می‌شود که با انجام تمریناتی مثل تمرکز بر تنفس، واریسی بدن و مراقبه نشسته نسبت به هر نوع فکر، احساس و هیجان که در آنها وجود دارد، آگاه باشند. این تمرین‌ها علاوه بر بهبود عملکرد سازمانی، می‌تواند به زندگی روزمره نیز تعمیم یابد و بر کیفیت زندگی فرد تاثیر مثبتی بگذارد. نتایج تحقیقات نیز نشان داده‌اند که آموزش ذهن‌آگاهی با کاهش عوامل تهدید کننده سلامت روانی و هیجانی هم چون افسردگی، اضطراب، استرس و افزایش مولفه‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر همچون بهزیستی، شادکامی و... همراه است (کریشنا⁹، 2014). عدم انگزش شغلی نسبت به محیط سازمانی از مشکلات شایع شناختی و هیجانی است که تمرینات ذهن‌آگاهی به دلیل اثربخشی و جذابیت، از سایر درمان‌های روان‌شناختی مؤثرتر است. همچنین، این درمان افراد را به عدم قضاوت منفی نسبت به احساسات و باورهای غلط و بهبود خوش‌بینی تشویق می‌کند که به سبب تمرینات ویژه و چارچوب نگرشی خاص، می‌تواند مؤثرتر واقع گردد. با توجه به شیوع مشکلات سازمانی و به ویژه نبود انگیزش شغلی در کارکنان و با در نظر گرفتن کمبود پژوهش در این حوزه، استفاده از روش‌های آموزش‌های روان‌شناختی ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا برنامه آموزشی ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش

کمیت و کیفیت کار، کاهش کارایی و در نهایت کاهش بهره‌وری در سازمان گردد. در نتیجه سطح تولید کاهش یافته و سطوح نارضایتی کارکنان از سازمان افزایش می‌یابد (عمویی، 1395).

از طرف دیگر، انگیزش شغلی در سازمان‌ها دارای مزایای مختلفی مانند نوآوری، کسب رضایت مشتریان، مزیت رقابتی و غیره است. نیروی انسانی و انگیزش همان حلقه گمشده‌ای است که برای تحقق اهداف و پیشرفت سازمان ضروری است. در واقع کارکنان یکدل و بانگیزه هستند که موجب کامیابی و یا شکست سازمان می‌شوند (عاطفی، 1395). بنابراین انگیزش از مهم‌ترین فاکتورهایی است که باعث می‌شود سازمان در مزیت رقابتی قرار بگیرد و زمینه دستیابی به اهداف سازمانی و ماندگاری کارکنان در فرآیند شغلی خود و همچنین تمرکز بهتر کاری فراهم گردد (ال رفو و تراونه¹، 2009). از آنجائی که انگیزش شغلی، یک پدیده مهم در کسب و کار در سراسر جهان است (ممن و جتا²، 2017) و به این دلیل که بهره‌وری کارکنان عامل اصلی موفقیت یک کسب و کار است، دانستن اینکه چه عواملی در انگیزه کارکنان در سازمان تأثیرگذارند، مهم است (ساتیکون³ و همکاران، 2018).

نگاهی به پیشینه پژوهش نشان‌دهنده تاثیر آموزش ذهن‌آگاهی بر انگیزش شغلی است. یکی از رویکردهای اخیر برای افزایش انگیزش شغلی کارکنان رویکردهای معطوف به ذهن‌آگاهی⁴ است. ذهن‌آگاهی فرایندی شناختی است که طی آن افکار و احساسات پریشان کننده بدون قضاوت شخصی مشاهده می‌شوند (فلت، حقین و پایچیل⁵، 2016). کابات-زین ذهن‌آگاهی را توجه کردن به شیوه‌های خاص، هدفمند، در زمان کنونی و بدون قضاوت و پیش‌داوری تعریف کرده است (سگال، ویلیامز و تیزدل⁶، 2013). ذهن‌آگاهی یعنی بودن در لحظه با هر آنچه اکنون هست، بدون قضاوت و بدون اظهارنظر درباره آنچه اتفاق می‌افتد، یعنی تجربه واقعیت محض بدون توضیح (سگال و همکاران، 2003). به عبارت دیگر ذهن‌آگاهی یعنی تجربه بودن در زمان حال که این تجربه نه تنها در فرایندهای شخصی بلکه در مسیر شغلی نیز مؤثر است (کلارکسون و همکاران⁷، 2018). درمان‌های مبتنی بر ذهن‌آگاهی برای جابه‌جایی فرایندها از افکار بدبینانه به خوش‌بینانه و در نتیجه مواجهه هیجانی مسئله‌مدار با

1 Al-Rfou, & Trawneh

2 Memon & Jena

3 Suttikun

4 Mindfulness

5 Flett, Haghbin & Pychyl

6 Segal, Williams & Teasdale

7 Clarkson

و اعتباریابی شده است، این پرسش‌نامه شامل 40 گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است، پرسش‌نامه دو دسته عوامل درونی (ذهنی) که شامل شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، استقلال و مسئولیت، موفقیت و ارتقای شغلی و عوامل بیرونی (بهداشتی) که شامل حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط با اطرافیان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین) را می‌سنجد. پرسش‌نامه انگیزش شغلی هرزبرگ دارای روایی و پایایی مناسب است و دارچینی در سال 1394 آن را در کشور ایران اعتباریابی کرده است (دارچینی، 1394). در تحقیق حاضر، پایایی پرسش‌نامه انگیزش شغلی از روش آلفای کرونباخ 77 صدم به دست آمده است.

پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی: این پرسش‌نامه توسط بائر و همکاران (2006) طراحی شده است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در مقیاس لیکرت (از هرگز = 1 تا همیشه = 5) انجام می‌شود. این پرسش‌نامه دارای 39 عبارت و 5 خرده‌مقیاس است که عبارتند از: مشاهده، عمل توام با هوشیاری، غیر قضاوتی بودن، توصیف و غیر واکنشی بودن. بر طبق نتایج تحلیل بائر (2003) همسانی درونی این پرسش‌نامه 73 درصد و زیر مولفه‌های تمرکز 83 درصد، مشاهده‌گری 91 درصد، توصیف‌گری 84 درصد و پذیرش‌گری 87 درصد ضرایب آلفای کرونباخ را نشان می‌دهند (دهقان منشادی، تقوی و دهقان منشادی، 1391). احمدوند، حیدری نسب و شعیری (1392) ضرایب همبستگی ضریب بازآزمایی این پرسش‌نامه را بین 0/57 تا 0/84 به دست آوردند. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را بین 0/55 تا 0/83 محاسبه نمودند. در تحقیق حاضر، پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ 71 صدم به دست آمده است.

ساختار جلسات ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس

جلسات درمان بر اساس راهنمای کتاب شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی سگال و همکاران (2007) به صورت برنامه‌ای هشت هفته‌ای که با یک جلسه 2 ساعته در هفته برگزار شد. شکل جلسات به این صورت بود که غیر از هفته اول، هر جلسه با یک تمرین رسمی همچون (تمرکز بر بخش‌های مختلف بدن، حرکات هوشیارانه و یا تمرین مراقبه) آغاز می‌شد. در پی آن تجارب به دست آمده از تمرین‌ها و تکالیف خانگی بررسی شد و در خصوص شیوه‌های خاصی از

استرس، بر حضور ذهن و انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان اثربخش است؟

مواد و روش‌ها

روش تحقیق

پژوهش حاضر شبه آزمایشی، از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون گروه گواه بود. جامعه آماری کلیه کارکنان ستادی اداره گاز استان گلستان بود. برای اجرای طرح با روش نمونه‌گیری در دسترس و با توجه به ملاک‌های ورود به پژوهش، در مجموع 36 نفر انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه 18 نفره آزمایش و گواه جایگزین شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل رضایت داوطلبانه، داشتن حداقل 5 سال سابقه کار و معیارهای خروج از مطالعه عدم تکمیل دقیق پرسش‌نامه‌ها و یا غیبت بیش از 2 جلسه بود. پس از نمونه‌گیری، ابتدا پیش‌آزمون انگیزش شغلی هرزبرگ و ذهن‌آگاهی بائر و همکاران در گروه آزمایش و گواه اجرا شد. سپس گروه آزمایش در برنامه آموزشی ذهن‌آگاهی (8 جلسه) شرکت نمودند. پس از جرای برنامه آموزشی ذهن‌آگاهی، هر دو گروه در پس‌آزمون شرکت کردند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی ابتدا اهداف تحقیق و مراحل آن برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و به آنها در رابطه با محرمانه بودن اطلاعات‌شان اطمینان داده شد و همچنین به آنها گفته شد که در صورت تمایل، می‌توانند به نتایج تحقیق دسترسی داشته باشند. داده‌های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-26 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ابتدا با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار، داده‌ها توصیف و سپس برای بررسی اثربخشی ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر انگیزش شغلی کارکنان، با استفاده از روش‌های آمار استنباطی (تحلیل کواریانس تک متغیره) فرضیه‌ها سنجیده شدند.

ابزارهای تحقیق

در این پژوهش علاوه بر پرسش‌نامه ویژگی‌های دموگرافیک (جمعیت‌شناسی) که شامل سوالاتی هم چون (سن، جنس، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، رشته تحصیلی و بخش خدمت) از دو پرسش‌نامه انگیزش شغلی و ذهن‌آگاهی به شرح ذیل استفاده گردید.

پرسش‌نامه انگیزش شغلی: پرسش‌نامه انگیزش شغلی هرزبرگ¹ توسط بخشی علی آباد و همکاران (1383) طراحی

جلسه هشتم: چگونگی استفاده از این موارد در تصمیم‌گیری‌های آینده (جمع‌بندی جلسات آموزشی و کاربرد آموزه‌ها برای سر و کار داشتن با حالت‌های خلق در آینده) (سیگل، ویلیامز، تیزدل، 2013).

یافته‌ها

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، شمار کارکنان در گروه‌های مداخله و کنترل 36 نفر است (18 نفر در گروه آزمایش، 18 نفر در گروه کنترل). از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی، از 18 نفر گروه آزمایشی 10 نفر مرد، 8 نفر زن بودند؛ و از 18 نفر گروه کنترل 12 نفر مرد و 6 نفر زن بودند. همچنین، از 18 نفر گروه آزمایشی 5 نفر بین 36 تا 40 سال سن، 5 نفر بین 41 تا 45 سال، 1 نفر بین 46 تا 50 سال، 4 نفر بین 51 تا 55 سال و 3 نفر بین 56 تا 60 سال سن داشتند؛ و از 18 نفر گروه کنترل 4 نفر بین 36 تا 40 سال سن، 5 نفر بین 41 تا 45

ویژگی‌های اصلی ذهن‌آگاهی بحث و گفتگو انجام می‌شد. محتوای جلسات به شرح زیر بود:

جلسه اول: اجرای خودکار (آموزش خوردن یک کشمش با آگاهی آموزش مراقبه و آرسی بدن)؛

جلسه دوم: رفع موانع (آگاهی از افکار، احساسات، هیجانات، انجام تمرین مراقبه و آرسی بدن، آموزش سه دقیقه تنفس با ذهن‌آگاهی و مراقبه ذهن)؛

جلسه سوم: تنفس با ذهن‌آگاهی (انجام سه دقیقه تنفس کشف تجربه‌های خوشایند روزانه، آموزش تمرین حرکات به شکل هوشیارانه) مراقبه‌های حرکتی؛

جلسه چهارم: ماندن در لحظه (کشف تجربیات ناخوشایند، انجام 5 دقیقه دیدن یا شنیدن با شیوه ذهن‌آگاهی (آگاهی از تنفس، اعضای بدن، اصوات، افکار و انتخاب‌های آگاهانه)، انجام سه دقیقه تنفس، انجام پیاده‌روی با ذهن‌آگاهی، آموزش تمرینات تن آرامی؛

جدول 1. توزیع میانگین متغیرهای ذهن‌آگاهی و انگیزش شغلی به تفکیک گروه‌های دوگانه

گروه‌ها	متغیرها	گروه آزمایش		گروه کنترل	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
پیش‌آزمون	ذهن‌آگاهی	130/3889	13/3113	130/5771	13/4112
	انگیزش شغلی	158/5000	9/4883	155/6111	18/1857
پس‌آزمون	ذهن‌آگاهی	138/1667	17/4836	129/4444	13/4261
	انگیزش شغلی	178/9444	12/9636	155/2222	18/7414

سال، 2 نفر بین 46 تا 50 سال، 2 نفر بین 51 تا 55 سال و 5 نفر بین 56 تا 60 سال سن داشتند. از طرفی، از 18 نفر گروه آزمایش 8 نفر بین 11 تا 15 سال سابقه، 5 نفر بین 16 تا 20 سال سابقه، 4 نفر بین 21 تا 25 سال سابقه و 1 نفر بین 26 تا 30 سال سابقه داشتند؛ و از 18 نفر گروه کنترل 5 نفر بین 11 تا 15 سال سابقه، 3 نفر بین 16 تا 20 سال سابقه، 4 نفر بین 21 تا 25 سال سابقه و 6 نفر بین 26 تا 30 سال سابقه داشتند. به‌منظور سهولت دستیابی به یافته‌های اصلی پژوهش ابتدا ویژگی‌های توصیفی متغیرهای ذهن‌آگاهی و انگیزش شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل گزارش شده است. سپس مفروضه‌های تحلیل کوواریانس بررسی و در نهایت نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس ارائه شده است.

همان‌گونه که در جدول 1 مشاهده می‌شود، میانگین (و انحراف استاندارد) نمرات ذهن‌آگاهی در گروه آزمایش در مرحله پیش‌آزمون 130/3889 (و 13/3113) و در مرحله پس‌آزمون 138/1667 (و 17/4836) بود. میانگین (و انحراف

جلسه پنجم: پذیرفتن و اجازه دادن (انجام تمرینات تن‌آرامی، آگاهی از افکار - احساسات بدنی، سه دقیقه تنفس، خواندن شعر خانه مهمان رومی) بگذارید آنچه که زیبا می‌پنداریم آنچه باشد که انجام می‌دهیم، کشف محتوا متناسب با اهداف گروه؛

جلسه ششم: تفکرات منشا واقعی ندارند (انجام تمرینات تن‌آرامی، آگاهی نسبت به تنفس و بدن، مطرح شدن مشکلات بیماران طی تمرین و کشف اثرات آن بر بدن و ذهن، سه دقیقه تنفس، تمرین ایجاد تغییر خلق، افکار و نگرش‌ها و آماده شدن برای پایان دوره؛

جلسه هفتم: چگونه به بهترین نحو از خود مراقبت کنیم (انجام تمرینات تن‌آرامی، آگاهی از تنفس، اعضای بدن، اصوات، افکار و هیجانات، سه دقیقه تنفس به همراه طرح یک مشکل طی تمرین و کشف تاثیر آن روی ذهن و بدن، آموزش شناسایی ارتباط بین فعالیت و خلق و خوی افراد؛

جدول 2. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری (آنکووا) برای بررسی تأثیر آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر نمرات توجه آگاهی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی فرضیه	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
مدل اصلاح شده	3740/57	2	1870/28	11/85	0/000	0/42
رهگیری	588/20	1	588/20	3/73	0/62	0/10
پیش‌آزمون ذهن‌آگاهی	3055/87	1	3055/87	19/37	0/000	0/37
گروه	684/69	1	684/69	4/34	0/45	0/14
خطا	5205/06	33	157/73			
کل	653487/00	36				
جمع اصلاح شده	8945/64	35				

کوواریانس‌ها با آزمون ام باکس ($\text{Box's } M = 17/78$)، ($F = 1/55$) و سطح معناداری ($0/21$) پیش از انجام تحلیل کوواریانس بررسی و تأیید شد، لذا استفاده از تحلیل کوواریانس در تجزیه و تحلیل داده‌ها بلامانع بود. جدول شماره 2 نتایج کلی تحلیل کوواریانس تک متغیری را در مورد تأثیر آموزش گروهی ذهن‌آگاهی بر میزان نمرات حضور ذهن در کارکنان شرکت گاز استان گلستان را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج مندرج در جدول 2 و با توجه به کنترل و

استاندارد) نمرات این متغیر برای گروه گواه در مرحله پیش‌آزمون 130/5771 (و 13/4112) و در مرحله پس‌آزمون 129/4444 (و 13/4261) بوده است. میانگین (و انحراف استاندارد) نمرات انگیزش شغلی در گروه آزمایش در مرحله پیش‌آزمون 158/5000 (و 9/4883) و در مرحله پس‌آزمون 178/9444 (و 12/9636) بود. میانگین (و انحراف استاندارد) نمرات این متغیر برای گروه گواه در مرحله پیش‌آزمون 155/6111 (و 18/1857) و در مرحله پس‌آزمون 155/2222

جدول 3. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری (آنکووا) برای بررسی تأثیر آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی فرضیه	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
مدل اصلاح شده	12214/02	2	6107/01	120/05	0/000	0/88
رهگیری	29/14	1	29/14	0/57	0/45	0/01
پیش‌آزمون انگیزش شغلی	7149/33	1	7149/33	140/54	0/000	0/81
گروه	3865/91	1	3865/91	75/99	0/000	0/70
خطا	1678/72	33	50/87			
کل	1018899/00	36				
جمع اصلاح شده	13892/75	35				

حذف آماری متغیر تصادفی کمکی (پیش‌آزمون)، سطح معناداری محاسبه شده از سطح آلفای $0/05$ کوچک‌تر است. بنابراین F محاسبه شده از لحاظ آماری در این متغیر معنادار است. اندازه اثر که در واقع مترادف با مجذور همبستگی (r^2) است بدین معنی است که در مجموع، حدود 14 درصد از تغییرات در نمره‌های پس‌آزمون ذهن‌آگاهی، به تأثیر آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس مربوط است.

با توجه به نتایج مندرج در جدول 3 و با توجه به کنترل و حذف آماری متغیر تصادفی کمکی (پیش‌آزمون)، سطح معناداری محاسبه شده از سطح آلفای $0/05$ کوچک‌تر است. بنابراین F محاسبه شده از لحاظ آماری در این متغیر معنادار

(و 18/7414) بوده است. بر اساس نتایج به دست آمده از جدول 1، در مرحله پیش‌آزمون، میانگین نمرات ذهن‌آگاهی و انگیزش در افراد گروه آزمایش و گروه کنترل نزدیک به هم بودند. درحالی که در مرحله پس‌آزمون، در نمرات گروه آزمایشی، تغییر ایجاد شده است.

برای بررسی معناداری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کوواریانس تک متغیری (آنکووا) استفاده شده است. مفروضه‌های زیربنایی تحلیل کوواریانس برای مقیاس انگیزش شغلی و ذهن‌آگاهی، شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، که چون مقادیر به دست آمده در سطح $0/05$ معنادار نیست، همگنی ماتریس

دور از انتظار نیست که گزارش گردد آموزش گروهی ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس توانسته میزان توجه آگاهی در کارکنان اداره گاز استان گلستان را افزایش دهد. همچنین، دیگر یافته تحقیق نشان داده است که حدود 21 درصد از تغییرات در نمره‌های پس‌آزمون انگیزش شغلی، به تأثیر آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس مربوط است. نتایج به دست آمده این تحقیق با یافته‌های آذری قهفرخی و همکاران (1401)، ثابت فر و همکاران (1400)، کیوان و همکاران (1398)، همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه این گونه به نظر می‌رسد که کارکنان شرکت‌کننده در جلسات ذهن‌آگاهی به جهت یادگیری مهارت‌های ذهن‌آگاهی و نیز آگاهی بیشتر نسبت به زمان حال، انگیزه بیشتری را در محیط شغلی کسب و این نیز باعث تلاش بیشتر و نگرش مثبت نسبت به محیط کاری شده و آنان را از مخاطرات شغلی دور می‌کند؛ و به همین دلیل می‌توان از ذهن‌آگاهی به عنوان فاکتوری که منجر به افزایش انگیزش شغلی در کارکنان شده است، اشاره کرد.

تقدیر و تشکر

این پژوهش در قالب طرح تحقیقاتی (فرصت مطالعاتی) جعفر شعبانی و با حمایت مالی شرکت گاز استان گلستان با شماره قرارداد RA-012304 تاریخ 1402/05/28 استخراج شده است. نویسنده بر خود لازم می‌داند مراتب تشکر صمیمانه خود را از جناب آقای دکتر طالبی مدیر عامل، جناب آقای دکتر تمجیدی فرح بخش و سرکار خانم دکتر سلیمانی از واحد پژوهش، جناب آقای دکتر توکلی مهندس ناظر و همچنین کارکنان شرکت‌کننده در جلسات آموزش گروهی ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس، که من را در انجام و ارتقای کیفی این پژوهش یاری دادند، اعلام کند.

شی علی آباد، حمید. نوروزی، داریوش. حسینی، زهرا السادات (1383). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، 1383؛ 4(12): 41-33. تابلی، حمید و تقی زاده، هادی (1394). بررسی نظریه‌های انگیزش در مدیریت رفتار سازمانی. دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران.

ثابت فر، نیما، مسچی، فرحناز، و حسین زاده تقوایی، مرجان (1400). اثربخشی گروه درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی و پذیرش و تعهد بر استرس ادراک شده، *نظم جویی شناختی*

است. اندازه اثر که در واقع مترادف با مجذور همبستگی (r2) است بدین معنی است که در مجموع، حدود 70 درصد از تغییرات در نمره‌های پس‌آزمون انگیزش شغلی، به تأثیر آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس مربوط است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داده است که حدود 14 درصد از تغییرات در نمره‌های پس‌آزمون توجه آگاهی، به تأثیر آموزش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش استرس مربوط است. شواهد پژوهشی در دهه‌های اخیر نشان می‌دهند مداخلات ذهن‌آگاهی بر متغیرهای روان‌شناختی افراد تأثیر بسزایی دارند. در همین راستا نتیجه به دست آمده نیز با یافته‌های نقی زاده علمدار و نجارپور استادی (1401)، ثابت فر و همکاران (1400)، شعبانی و خلعتبری (1398) همخوانی دارد. این یافته را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که ذهن‌آگاهی روشی است که در ترکیب با خودآرام‌سازی و جهت‌گیری‌های خاص ذهنی نسبت به یک تجربه، هشیاری نسبت به زمان اکنون بدون پیش‌داوری و کاهش درگیری در افکار و احساسات را تشویق می‌کند (پتک، 2012). تکنیک‌های ذهن‌آگاهی معمولاً شامل تمرکز بر لحظه حال یا اکنون با استفاده از تنفس به عنوان یک تکیه است و به افکار مزاحم اجازه می‌دهد بدون پیش‌داوری از ذهن عبور کنند (ثابت فر و همکاران، 1400). در واقع، تمرینات ذهن‌آگاهی به آزمودنی‌ها یاد می‌دهد که وضعیت‌های هیجانی، جسمانی و شناختی را بدون واکنش غیرارادی مشاهده کنند. همچنین با به‌کارگیری فنون شناختی از جمله فن غیرقضاوتی بودن به افراد یاد می‌دهند که افکار و احساسات خود را بدون قضاوت بپذیرند؛ از این رو این روش مانع از ایجاد تفکرات منفی شده و باعث تغییراتی در الگوها، باورها و نگرش‌های فرد در مورد افکارش می‌شود. بنابراین

منابع

آذری قهفرخی، زهرا، انصاری شهیدی، مجتبی، شاه زمانی، مهران و فرهادی، هادی (1401). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر سازگاری اجتماعی و رفتارهای خودمراقبتی بیماران قلبی با علائم افسردگی پس از عمل جراحی قلب باز. *فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*؛ 13(4) 37-52. احمدوند، زهرا؛ حیدری‌نسب، لیلا و شعیری، محمد رضا (1392). واریس اعتبار و روایی پرسش‌نامه پنج وجهی ذهن‌آگاهی در نمونه‌های غیر بالینی ایرانی. *علوم رفتاری*، 7(3)، 229-238.

- اجتماعی و افسردگی. راهبردهای شناختی در یادگیری، 4 (6) 38-59.
- عاطفی، لیلا (1395). بررسی رابطه بین انگیزش شغلی و نوآوری کارکنان بانک صادرات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- عباسی رزگله، محمد و میرزائی راد، رضا (1394). بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلم با انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان شهربابک. دومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، دانشگاه تربت حیدریه.
- عمویی، رضا (1395). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان بانک مسکن استان سمنان با تکنیک FAHP. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات شاهرود.
- میرکمالی، سیدمحمد (1392). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر یسپرون.
- نقی زاده علمداری، ماهک، نجارپور استادی، سعید (1400). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر خودتنظیمی تحصیلی و ابراز وجود دانش‌آموزان دختر. نشریه پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، 34، 117-128.
- Al-Rfou, A., & Trawneh, K. (2009). Achieve Competitive Advantage through Job Motivation. *Journal of Social Sciences*, 20(2), 105-107.
- Baer, P. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13, 27-45.
- Buela, s., & Joseph, M. C. (2015). Relationship between Personality and Teacher Effectiveness of High School Teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 3 (1): 57- 70.
- Clarkson, M, Heads, G, Hodgson, D, Probst, H. (2018). Does the intervention of mindfulness reduce levels of burnout and compassion fatigue and increase resilience in pre - registration students? A pilot study. *Sheffield Hallam University, Faculty of Health and Wellbeing, Robert Winston Building, Collegiate Crescent, Sheffield*. 25(2). 4-9.
- Durlak, J. A.; Weissberg, R. P.; Dymnicki, A. B.; Taylor, R. D. and Schellinger, K. B. (2011). "The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta - analysis of school - based universal interventions". *Child Development*, 82: 405-432.
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organizational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227-234.
- Givaki, E., Davoudi, H., Manzari, A. R., & Alipour Katigarie, S. (2018). Ob Satisfaction Prediction based on Job Motivation and Emotional Intelligence of Managers and Employees. *Iranian journal of educational sociology*, 1(7) 112-118.
- Krishna, R.M. (2014). Mindfulness: the untapped innate catalyst for healing, happiness and health, *Journal kla State Med Assoc*, 107 (12), 649 - 651.
- Flett, A, Haghbin, M & Pchyl, T (2016). Procrastination and Depression from a Cognitive Perspective: An Exploration of the Associations among Procrastinatory Automatic Thoughts, Rumination, and Mindfulness. *Journal of Rational - Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*. 34(3):169 - 186.
- Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (2019). Deploying human capital for innovation: A study of multi-country manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, 208, 241-253.
- Memon, N. Z., & Jena, L. K. (2017). Gender Inequality, Job Satisfaction and Job Motivation: Evidence from Indian Female Employees. *Management and Labour Studies*, 42(3), 253-274.
- هیجانی و رفتارهای خود مراقبتی مبتلایان پرفشاری خون. پرستاری مراقبت ویژه، مجله مطالعات ناتوانی، 11(131)، 1-31.
- دارچینی، ملیحه (1394). بررسی عوامل انگیزشی تاثیرگذار بر بازاریابان عمر و سرمایه گذاری نمایندگی‌های بیمه‌های تجاری مستقر در شهرستان بندرعباس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور.
- دهقان منشادی، زبیده، تقوی، محمدرضا؛ دهقان منشادی، ماریه (1391). بررسی خصوصیات روان سنجی سیاهه مهارت ذهن‌آگاهی کنتاکی. مجله اندیشه و رفتار. 7 (26)، 27-36.
- شعبانی، مهشید، و خلعتبری، جواد (1398). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر دشواری‌های تنظیم هیجان و بهزیستی روان شناختی در سندرم پیش از قاعدگی. *روان‌شناسی سلامت*، 8 (1) (پیاپی 29)، 152-34.
- شمس راوندی، حمیدرضا؛ پاشاشریفی، حسن و گنجی، حمزه (1399). ارائه مدل ساختاری به منظور پیشبینی فرسودگی شغلی داوران حرفه ای فوتبال ایران بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت بامیانجیگری حرمت خود. مجله علوم شناختی، 19(94)، 1307-1318.
- قدم پور، عزت‌الله؛ غلام رضایی، سیمین و رادمهر، پروانه (1395). تأثیر آموزش شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر بهبود باورهای فراشناختی در مبتلایان به اختلال همبودی اضطراب

- Mussa, E. C., Mirzabaev, A., Admassie, A., Nshakira-Rukundo, E., & von Braun, J. (2019). Does childhood work impede long-term human capital accumulation? Empirical evidence from rural Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, 66, 234-246.
- Suttikun, Chompoonut. Jung chang, Hyo. & Bicksler, Hamilton, (2018). A qualitative exploration of day spa therapists work motivations and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 1-10.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2013). *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Potek R. (2012). *Mindfulness as a school-based prevention program and its effect on adolescent stress, anxiety and emotion regulation* [Ph.D. Dissertation]. New York University; 2012. <https://eric.ed.gov/?id=-ED537610>.