

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

The Effectiveness of Mindfulness Training Program on Emotional Contagion in the Workplace & Safety Citizenship Behavior

Sima Parizadeh¹, Kioumars Beshlideh^{2*}, Nasrin Arshadi³, Bahram Peymannia⁴

1 PhD in Industrial and Organizational Psychology, Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

2 Professor of Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

3 Professor of Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

4 Assistant Professor of Clinical Psychology Department, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Correspondence

Kioumars Beshlideh

Email: k.beshlideh@scu.ac.ir

How to cite

Ghanbari Zarandi, Z. (2023). The effectiveness of family therapy based on family consolidation on family stability and marital commitment in Married Employees of Petrosaman Azar Tetis Company of Kerman. *Occupational Psychology*, 2 (2), 9-22.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effectiveness of mindfulness training on emotional contagion and safety citizenship behavior. This research was a quasi-experimental in nature, employing a pre-test-post-test-three-month follow-up design with experimental and control groups. The statistical population of this research included all the male line employees of an industrial company in Ahvaz. From this population, 40 individuals selected as a sample for hypothesis testing using a convenience sampling method, and they randomly assigned to two groups of 20 people. The measurement tools included emotional contagion in the workplace and safe citizenship behavior questionnaires, which performed on two groups in the pre-test, post-test and follow-up stages. For the experimental group, the mindfulness-based emotional balance training applied, these training sessions included eight ninety-minute sessions held over eight weeks. No intervention conducted with the control group. To analyze the data, covariance analysis used in SPSS-24 software. The findings showed that mindfulness training was significantly effective in increasing the contagion of happiness, safe citizenship behavior and reducing negative emotions ($p < 0.01$) and this effectiveness also observed in the follow-up phase. By holding mindfulness-training courses the contagion of positive emotions and safe citizenship behaviors increased, while the contagion of negative emotions decreased; the psychological well-being of employees also increases; in this way, long-term benefits can bring to the entire organization and employees.

KEYWORDS

Mindfulness Training, Emotional Contagion in the Workplace, Safety Citizenship Behavior.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

اثربخشی برنامه آموزش ذهن آگاهی بر واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمنی

سیما پری زاده¹، کیومرث بشلیده^{2*}، نسرین ارشدی³، بهرام پیمان نیا⁴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر واگیری هیجانی و رفتار شهروندی ایمنی بود. این پژوهش از نوع شبه آزمایشی بود که در آن از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون-پیگیری سه ماهه با گروه‌های آزمایش و کنترل استفاده گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان صف مرد یک شرکت صنعتی در اهواز بود که از این تعداد 40 نفر به‌عنوان نمونه فرض‌آزمایی با روش در دسترس انتخاب و به روش گمارش تصادفی در دو گروه 20 نفری گمارده شدند. ابزارهای سنجش شامل پرسش‌نامه‌های واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمن بودند که در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری روی هر دو گروه اجرا شدند. برای گروه آزمایش، آموزش تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی اعمال شد؛ که این جلسات آموزشی شامل هشت جلسه نود دقیقه‌ای بودند که در هشت هفته برگزار شدند. درحالی‌که هیچ مداخله‌ای روی گروه گواه انجام نشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل کوواریانس در نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که آموزش ذهن آگاهی به‌طور معناداری بر افزایش واگیری هیجان شادی و رفتار شهروندی ایمنی و کاهش هیجانات منفی اثربخش بوده است ($p < 0/01$) و این اثربخشی در مرحله پیگیری نیز وجود داشته است. با برگزاری دوره‌های آموزش ذهن آگاهی ضمن افزایش واگیری هیجانات مثبت و رفتارهای شهروندی ایمنی و کاهش واگیری هیجانات منفی؛ بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نیز افزایش می‌یابد؛ به این ترتیب می‌توان مزایای بلندمدتی را برای کل سازمان و کارکنان به ارمغان آورد.

واژه‌های کلیدی

آموزش ذهن آگاهی، واگیری هیجانی در محیط کار، رفتار شهروندی ایمنی.

1 دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
2 استاد گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
3 استاد گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
4 استادیار گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

نویسنده مسئول:

کیومرث بشلیده

رایانامه: k.beshlideh@scu.ac.ir

استناد به این مقاله:

سیما پری زاده، کیومرث بشلیده، نسرین ارشدی، بهرام پیمان نیا (1402). اثربخشی برنامه آموزش ذهن آگاهی بر واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمنی. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2 (3)، 22-9

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

مقدمه

در سال‌های اخیر عواملی همچون پیشرفت فناوری، ورود ابزارها و تجهیزات جدید، استفاده از فرآیندهای پیچیده در دماها و فشارهای بیش‌تر و فرسودگی تأسیسات قدیمی باعث افزایش حوادث شغلی در صنایع وابسته به نفت از جمله شرکت گاز شده است. حوادث شغلی از جمله موانع مهم در تولید و بهره‌وری و هم‌چنین یکی از جدی‌ترین عوامل تهدیدکننده سلامتی کارکنان، جامعه، محیط زیست و اقتصاد است (کامبرتی، دمی‌کلا و بالدیسون¹، 2018). از این‌رو، در این صنایع پیش‌گیری از حوادث شغلی به موضوعی اساسی و مهم در ارتقای ایمنی و سلامت شغلی تبدیل شده است. در ایران، رتبه دوم علت نقص عضو و مرگ و میر کارکنان و رتبه سوم در جهان؛ به دلیل حوادث و آسیب‌های شغلی در محیط کار است (ایزدی، امینیان و اسماعیلی²، 2019). افزون بر این سازمان بین‌المللی کار³ هزینه آسیب‌ها، بیماری‌ها و حوادث در محیط کار را چهار درصد تولید ناخالص ملی برآورد کرده است (آلالی، بریکمن، ون هکه و عبدالوهاب⁴، 2018). اطلاعات سازمان بین‌المللی کار⁵ در سال 2019 نشان داد که سالانه 380 هزار کارگر به علت حوادث شغلی فوت می‌کنند و 374 میلیون کارگر از حوادث شغلی غیرکشنده آسیب می‌بینند (تریلو کابلو، مارتینز-روچاس، کاریلو-کاستریلو و روبیو رومرو⁶، 2021؛ اوه، سان و لی⁷، 2022؛ ما، لوسک، تان، پارک، الحمیدی و کلارک⁸، 2022). با کاهش حوادث شغلی، یک کار امن برای کارکنان ایجاد می‌شود که این امر موجب نجات زمان، افزایش بهره‌وری و کارایی، بهبود خدمات و ارتقای سلامت و رفاه کارکنان می‌شود. علاوه بر این‌ها، با کاهش حوادث و آسیب‌های شغلی؛ پرداخت غرامت به کارکنان توسط کارفرمایان کاهش پیدا می‌کند و نیازی نیست که کارکنان برای گرفتن غرامت، ساعت‌ها زمان و انرژی خود را هدر دهند (انسلین، گونچالوس، انسلین، دوترا و لانگاری⁹، 2022). عوامل مختلفی وجود دارد که می‌توانند میزان آسیب‌ها و حوادث شغلی را تا حد زیادی کاهش دهند از جمله این عوامل عبارت‌اند از واگیری هیجانی و رفتارهای شهروندی ایمنی.

واگیری هیجانی فرآیندی غیرعمدی است که در آن فرد احساسات کسانی را که با آنان در تعامل هستند شناسایی و جذب می‌کند که برخی از این احساسات عبارت‌اند از خشم، ترس¹⁰، غم¹¹ و شادی. تحقیقات نشان دادند که افراد تمایل دارند به‌طور خودکار علائم هیجانی چهره، صوت، رفتار و وضعیت دیگران را تقلید کنند؛ در نتیجه هیجانان این افراد در آنان سرایت می‌کند (هاتفیلد و راپسون¹²، 1998). در پژوهشی نشان داده شد که واگیری هیجانی خشم، باعث اختلالات خواب و مشکلات سلامتی می‌گردد که این عوامل به‌نوبه‌خود منجر به بروز آسیب‌ها و حوادث شغلی می‌شوند و واگیری هیجانی شادی نیز تأثیر منفی و معنادار بر اختلالات خواب دارد. این پژوهش نشان می‌دهد خشمی که کارکنان در طول تعاملات اجتماعی در محیط کار جذب می‌کنند احتمالاً هنگام آمدن به خانه هم ادامه می‌یابد و به اعضای خانواده نیز سرایت می‌کند و عملکردهای فیزیولوژیکی را که خواب ترمیمی¹³ و شارژ مجدد انرژی¹⁴ را تنظیم می‌کنند، مختل می‌کند (پتیتا، پروبست، قزی و باربارانلی¹⁵، 2021). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که سرایت هیجانی خشم باعث گسست اخلاقی¹⁶ و متعاقب آن افزایش آسیب‌های ناشی از کار می‌شود، یعنی؛ سرایت خشم (یعنی یک هیجان منفی که با عملکرد ذهنی تداخل می‌کند و رفتار نامناسب را ممکن می‌سازد) باعث توجیهات اخلاقی برای نقص ایمنی می‌شود؛ درحالی‌که سرایت شادی (یعنی یک احساس مثبت همراه با شرایط عملیاتی بهینه و فعالیت سازنده) از گسست اخلاقی مرتبط با ایمنی جلوگیری می‌کند. پژوهشگران در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که توجیهات اخلاقی نقص ایمنی و آسیب‌های مرتبط ممکن است از طریق تبادل هیجانان مثبتی که کارکنان در محل کار جذب می‌کنند جلوگیری کند (پتیتا و همکاران، 2021). در مطالعه‌ای دیگر سرایت بالاتر خشم (یعنی یک هیجان منفی همراه با شناخت ناکارآمد) با نارسایی‌های شناختی¹⁷ بیشتر مرتبط است درحالی‌که سرایت بالاتر شادی (یعنی یک هیجان مثبت با پردازش اطلاعات دل‌پذیر، توجه و شناخت مثبت) با نارسایی‌های شناختی کم‌تری همراه خواهد بود. به نوبه خود نارسایی‌های شناختی، با نرخ بالاتر حوادث بعدی در محل کار مرتبط است. بنابراین

1 Comberti, Demichela, & Baldissone

2 Izadi, Aminian, & Esmaeili

3 International Labour Organization (ILO)

4 Alali, Braeckman, Van Hecke, & Abdel Wahab

5 International Labor Organization (ILO)

6 Trillo Cabello, Martínez-Rojas, Carrillo-Castrillo, & Rubio-Romero

7 Oh, Son, & Lee

8 Ma, Lusk, Tan, Parke, Alhumaidi, & Clark

9 Ensslin, Gonçalves, Ensslin, Dutra, & Longaray

10 Fear

11 Sadness

12 Hatfield & Rapson

13 Restorative Sleep

14 Energy Recharging

15 Petitta, Probst, Ghezzi, & Barbaranelli

16 Moral Disengagement

17 Cognitive Failures

باعث تنظیم هیجان، ایجاد رفتارهای ایمنی و رفتارهای شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی گردد، ذهن آگاهی است. ذهن آگاهی از جمله مداخله‌های تازه‌ای است که تحت عنوان درمان نسل سوم شناختی-رفتاری شناخته شده‌است که می‌تواند بر مسائل روان‌شناختی کارکنان مؤثر باشد (بوستوک، کراسول، پراثر و استپتو⁸، 2019). ذهن آگاهی به هوشیاری درونی گفته می‌شود که شخص در لحظه نسبت به اعمال و افکار خود، آگاهی داشته باشد (بانگ، لیو، ژانگ و لیو⁹، 2015). ذهن آگاهی مبتنی بر سه مؤلفه است که عبارت‌اند از اجتناب از قضاوت، افزایش آگاهی و بودن در زمان حال و به افراد کمک می‌کند تا فعالیت‌های رفتاری، شناختی و فیزیولوژیکی خود را تجزیه و تحلیل کند. آگاهی لحظه به لحظه از وضعیت‌های فیزیکی، هیجانات و افکار منجر می‌شود تا افراد بیاموزند که خود را کنترل کنند و از افکار خودآیند رها شوند (نجاتی، ظهیرالدین، افروخته، رحمانی و هویدا¹⁰، 2015). براساس نتایج برخی از پژوهش‌ها، ذهن آگاهی در تنظیم واگیری هیجانی (پرایولت¹¹، 2021؛ ویرک و کوماری¹²، 2023؛ بورقی، مایروففر، ووراسک و تران¹³، 2023) و افزایش رفتار شهروندی ایمنی (رنکل، کورکورتو، گراسیا و مارکوا¹⁴، 2021) بسیار تأثیرگذار است.

با توجه به این که افراد بیش‌تر زمان خود را در محیط‌های کاری سپری می‌کنند می‌بایست توانش‌های شغلی لازم را داشته باشند تا از بروز معضلات شغلی که در زندگی افراد تأثیرگذار است جلوگیری کنند. به دلیل اهمیت بحث ایمنی در صنایع وابسته به نفت از جمله شرکت گاز که از صنایع مهم ایران هستند؛ در این پژوهش به متغیرهایی توجه شده است که طبق پژوهش‌های انجام‌شده در صورت وجود می‌توانند باعث کاهش آسیب‌ها، حوادث شغلی و دیگر معضلات سازمانی شوند. پژوهش حاضر می‌تواند بسیاری از خلاءهای پژوهشی گذشته را پر کند که جزو نوآوری‌های این پژوهش محسوب می‌شود. در پژوهش حاضر، استفاده از گروه گواه این مسئله را که آیا چنین برنامه آموزشی اثرات مثبتی بر واگیری هیجانی و رفتار شهروندی ایمنی دارد یا خیر روشن نمود. بنابراین این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های گذشته که به‌صورت همبستگی انجام شدند یا فراتر گذاشته است و باعث درک بهتر رابطه علی میان ذهن آگاهی با متغیرهای

نقص در عملکرد شناختی که می‌تواند منجر به حوادث شغلی و دیگر مشکلات سازمانی شود ممکن است از طریق احساساتی که کارکنان در طول تعاملات اجتماعی در محل کار جذب می‌کنند پیشگیری گردد (پتیتا و همکاران، 2019).

رفتار شهروندی ایمنی، نوعی رفتار ایمنی فردی است که شرایط کلی ایمنی محل کار را مورد حمایت قرار می‌دهد و فراتر از رعایت ایمنی است (منگ و چان¹، 2020؛ لی، ژانگ و یانگ²، 2017). در پژوهش‌های جدید رفتار شهروندی ایمنی به دو دسته تقسیم شده‌اند؛ دسته اول، رفتارهای پیشگیرانه همچون ارائه ایده‌های تازه برای ایمنی و دسته دوم، رفتارهای اجتماعی مثل کمک به همکاران برای ایجاد یک کار ایمن‌تر می‌باشد (لی و همکاران، 2017؛ ژانگ، ژایی، منگ، وانگ و ژو³، 2020؛ کوبین، ژیا، لیو، لیو، لان، یو و لی⁴، 2021). توجه به محرک‌های انگیزشی هر دو نوع رفتار شهروندی ایمنی با اهمیت است چون احتمال دارد توسط روش‌های مختلف حمایتی و تشویقی تقویت شوند. عدم همکاری و مشارکت کارکنان منجر می‌شود که به‌طور مداوم شاهد بروز حوادث شغلی متعدد بود؛ که در برخی موارد این مسئله باعث بروز پیامدهای منطقه‌ای و کشوری می‌شود (تینگ، لی، چن و چنگ⁵، 2020). شواهد نشان می‌دهد که امروزه باید برای رفع مشکلات مربوط به رفتارهای نایمن به موضوع رفتارهای شهروندی ایمنی توجه شود. دستیابی به رفتار شهروندی ایمنی تا حد بسیار قابل توجهی مسئله بروز رفتارهای نایمن و همچنین شرایط مخاطره‌آمیز را به‌طور توأم رفع می‌نماید. این رفتارها اثر مثبتی روی نتایج عملکرد ایمنی دارد (بویرال و پیل⁶، 2012). رفتار شهروندی ایمنی برای هر سازمانی مطلوب است زیرا با متغیرهای مهمی از جمله ایمنی، مسائل زیست محیطی و نگهداری سیستم و بهره‌وری در ارتباط است (اوزتورک⁷، 2010).

با در نظر گرفتن پیامدهای نامطلوبی که سرایت هیجانات منفی و عدم انجام رفتارهای شهروندی ایمنی برای کارکنان، خانواده آنان، ایمنی و بهداشت محیط کار و بهره‌وری سازمان دارد؛ قرار داشتن متغیرهای فوق‌الذکر در کیفیت و شرایط مطلوب بسیار حائز اهمیت است.

یکی از مداخلاتی که می‌تواند منجر به افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی افراد شود و همچنین می‌تواند

8 Bostock, Crosswell, Prather, & Steptoe

9 Yang, Liu, Zhang, & Liu

10 Nejati, Zahiroddin, Afrookhteh, Rahmani, & Hoveida

11 Perault

12 Virk & Kumari

13 Borghi, Mayrhofer, Voracek, & Tran

14 Renecele, Curcuruto, Gracia, & Marcoa

1 Meng & Chan

2 Li, Zhang, & Yang

3 Zhang, Zhai, Meng, Wang, & Zhou

4 Qin, Jia, Lu, Liu, Lan, You, & Li

5 Ting, Lee, Chen, & Chang

6 Boiral & Paille

7 Öztürk

دارا بودن حداقل تحصیلات دیپلم؛ 5- داشتن سابقه کاری بیش از 2 سال و 6- شرکت منظم در جلسات آموزشی. ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از: 1- شرکت نکردن بیش از یک جلسه توسط کارکنان؛ 2- ایجاد مشکلات جسمانی که بر حالات افراد تأثیرگذار باشند و 3- گرفتار شدن کارکنان به مشکلاتی از قبیل سوگ و تغییر رده شغلی آنان. پس از انتخاب شرکت‌کنندگان از آنان پیش‌آزمون گرفته شد و سپس گروه آزمایش در 8 جلسه 90 دقیقه‌ای مداخله آموزشی دریافت کردند و گروه گواه نیز هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. بعد از اتمام دوره آموزشی از هر دو گروه پس‌آزمون به عمل آمد و پس از گذشت سه ماه از هر سه گروه آزمون پیگیری گرفته شد.

ابزار پژوهش

1- مقیاس واگیری هیجانی در محیط کار⁵

این مقیاس، اولین بار توسط پتی‌تا و ناقتون در سال 2015 طراحی و استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل 30 سؤال است که میزان دریافت و انتقال هیجان‌ات شادی، غم، ترس و خشم را تعیین می‌کند. دو نمونه از سؤالات این پرسش‌نامه عبارت‌اند از تعامل با افراد شاد باعث می‌شود زمانی که ناراحت و غمگین هستم احساس بهتری داشته باشم و وقتی غمگین هستم احساس می‌کنم که دیگران نیز غمگین می‌شوند. به پاسخ‌دهندگان گفته می‌شود که با استفاده از مقیاس لیکرت⁶ 5 درجه‌ای از 1 تا 5 نشان دهند که چقدر موقعیت‌های هیجانی توصیف‌شده را تجربه می‌کنند (نمره 1: هرگز، نمره 2: گاهی اوقات، نمره 3: اغلب اوقات، نمره 4: غالباً و نمره 5: همیشه) (پتی‌تا و ناقتون، 2015). این مقیاس برای اولین بار در ایران توسط سیما پری زاده ترجمه شد و روایی و پایایی آن در جامعه ایرانی سنجیده شد. در پژوهش حاضر برای تعیین روایی از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازندگی این الگو عبارت‌اند از $X^2/df = 135/471$ ، $RMSEA = 0/08$ ، $CFI = 0/91$ ، $IFI = 0/91$. این مقیاس، شاخص‌های حاصل از الگوی تحلیل عامل تأییدی به شاخص‌های برازندگی نزدیک بود که این امر نشان می‌دهد الگوی تحلیل عامل تأییدی دارای برازش قابل قبولی است. برای بررسی پایایی این مقیاس نیز از روش‌های تنصیف اسپیرمن - براون و آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برابر با 0/705 و 0/862 به دست آمدند.

وابسته این پژوهش می‌گردد. از جمله خلاءهای پژوهشی گذشته عبارت‌اند از این که به متغیرهایی همچون تأثیرات واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمنی توجه بسیار کمی شده است و تنها تعداد خیلی اندک در خارج از کشور در مورد واگیری هیجانی در محیط کار و تعداد کمی پژوهش در مورد رفتار شهروندی ایمنی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. در ایران تاکنون تأثیر هیچ نوع برنامه آموزشی روی ارتقای رفتارهای شهروندی ایمنی بررسی نشده و در خارج تنها در یک پژوهش، تأثیر آموزش ذهن‌آگاهی روی ارتقای رفتار شهروندی ایمنی انجام شده است. در این پژوهش برای اولین بار در ایران تأثیر برنامه آموزش ذهن‌آگاهی روی رفتارهای شهروندی ایمنی بررسی شد. در خارج از کشور تنها یک پژوهش اثر ذهن‌آگاهی را روی واگیری هیجانی مورد آزمون قرار داده است. پژوهش حاضر در تلاش است که خلاءهای پژوهشی گذشته را تا حدودی برطرف نماید. از این‌رو، مهم‌ترین مسئله پژوهشی حاضر، پاسخ به این سؤال است که آیا روش آموزش ذهن‌آگاهی بر واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمنی تأثیر معناداری دارند؟ در واقع فرض ما بر این بود که مشارکت در این کار پژوهشی نه تنها ذهن‌آگاهی شرکت‌کنندگان را بهبود می‌دهد بلکه سرایت هیجان‌ات منفی را کاهش و سرایت هیجان‌ات مثبت و رفتار شهروندی ایمنی را ارتقا می‌دهد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع شبه آزمایشی¹ با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون² و یک مرحله پیگیری سه ماهه با گروه گواه³ بود.

جامعه، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری مورد نظر شامل تمامی کارکنان صف یک شرکت صنعتی در اهواز در سال 1401 بود که این تعداد برابر با 800 نفر بود. از بین جامعه آماری 40 نفر به روش در دسترس انتخاب⁴ و به روش گمارش تصادفی در دو گروه آموزش ذهن‌آگاهی و گروه گواه جایگزین شدند. ملاک‌های ورود به این پژوهش عبارت بودند از 1- ابراز تمایل و رضایت آگاهانه از مشارکت در کار پژوهشی؛ 2- دریافت نکردن هرگونه مداخله یا آموزش به غیر از مداخله پژوهش حاضر؛ 3- نمره بالای 80 در پرسش‌نامه واگیری هیجان‌ات منفی؛ 4-

1 Quasi-Experimental

2 Pretest-Posttest Design

3 Control Group

4 Available Sampling Method

5 Emotional Contagion in the Workplace Scale

6 Likert Scale

(کولن و بریتو پونز³، 2015). خلاصه جلسات برنامه آموزش تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی⁴ در جدول 1 ارائه شده است.

اعتباریابی برنامه آموزشی تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی (MBEB) کولن و بیریتو پونز (2015)
برای بررسی اعتبار برنامه آموزشی تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی، پرسشنامه‌ای پنج سؤالی درخصوص صحت برنامه آموزشی در قالب سؤالات بله/خیر تهیه شد. همچنین دو ارزیاب سؤالات پرسشنامه را بررسی کردند. سپس ضریب توافق⁵ بین پاسخ دو ارزیاب محاسبه شد و مقدار آن 0/843 به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

به منظور اجرای این پژوهش، کُد مصوبه اخلاق به شرح IR.SCU.REC.1402.024 از سوی کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه شهید چمران اهواز دریافت گردید. همچنین پیش از اجرای پژوهش مجوزهای لازم برای ورود به جامعه مورد مطالعه از شرکت صنعتی مورد نظر دریافت گردید و با همکاری مسئولین مربوطه نیز هماهنگی‌های لازم جهت اجرای پژوهش صورت گرفت. پس از انتخاب نمونه تحقیق (گروه آزمایشی و گواه)، پژوهشگر نخست به معرفی خود و کار پژوهشی مربوطه پرداخت و سپس در مورد اهمیت پژوهش، نحوه پاسخ‌گویی به سؤالات پرسشنامه‌ها و دوره

2- پرسشنامه رفتار شهروندی ایمنی¹
در این پژوهش جهت سنجش رفتار شهروندی ایمنی از پرسشنامه استاندارد 27 سؤالی هافمن، مورگسون و گراس در سال 2003 استفاده شد. رفتار شهروندی ایمنی در دو بُعد رفتارهای ایمنی پیشگیرانه و اجتماعی اندازه‌گیری شدند (هافمن، مورجسون و گراس²، 2003). دو مورد از سؤالات این پرسشنامه عبارت اند از برای آموزش روش‌های ایمنی به کارکنان جدید تا آن جا که بتوانم کمک می‌کنم، تمام تلاشم را می‌کنم تا مراقب ایمنی سایر همکارانم باشم و در جلسات ایمنی شرکت می‌کنم و به سایر کارکنان توصیه می‌کنم که از مقررات و روش‌های کاری ایمن پیروی کنند. در این پرسشنامه از مقیاس 5 درجه‌ای از نوع لیکرت 1 (کاملاً مخالف) تا 5 (کاملاً موافق) استفاده شد. در پژوهش حاضر برای سنجش اعتبار سازه این پرسشنامه از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. آماره‌های برازش مربوط به این الگو یعنی $CFI= 0/96$ ، $X^2/df= 1/ 576$ ، $X^2= 30/ 613$ ، $RMSEA= 0/08$ ، $IFI= 0/96$ نشان دادند که الگو دارای برازش خوبی است. برای بررسی پایایی این مقیاس نیز از روش‌های تنصیف اسپیرمن- براون و آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برابر با 0/91 و 0/89 به دست آمدند.

در پژوهش حاضر از بسته آموزشی که کولن و بیریتو پونس در سال 2015 طراحی کردند استفاده شد. این مداخله آموزشی در 8 جلسه 90 دقیقه‌ای و در 8 هفته برگزار گردید

جدول 1. خلاصه جلسات آموزشی تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی کولن و بیریتو پونس (2015)

جلسه اهداف	محتوا و تکالیف
1	تمرین وارسی بدنی معطوف کردن توجه به فعالیت‌های روزمره و بدن با حالات حضور ذهن
2	آگاهی تنفسی و آگاهی از احساسات آرام کردن ذهن از طریق هشیاری تنفسی و توجه به احساساتی که به شیوه‌ای بدون قضاوت به وجود می‌آیند.
3	آگاهی تنفسی و آگاهی از افکار تمرین مجدد بدن و تنفس و تشویق افراد به آگاهی از افکاری که در آنان ایجاد می‌شود.
4	بخشش بررسی عواملی که بخشیدن را دشوار می‌کنند، رهایی از طریق بخشش خود و مراقبه بخشش خود
5	آگاهی از تنفس، افکار و حالات ذهنی شروع جلسه با آگاهی از تنفس و گسترش حوزه آگاهی به افکار و احساسات و سپس اضافه کردن دستورالعمل‌هایی برای رساندن ذهن آگاهی به حالات و هیجانات
6	مهربانی بحث در مورد فواید مهربانی و تأثیر آن بر بدن، ذهن و روابط با دیگران و وارد کردن احساسات عشق و مهربانی به تعاملات روزانه
7	آگاهی از تنفس، افکار و حالات ذهنی مرور مجدد تمرینات جلسه پنج و نحوه ادامه آن برای زندگی
8	رحم و شفقت - دلسوزی توضیح مفهوم شفقت ورزی به خود، روش‌های افزایش خودشفقت ورزی، ارائه تمرین و مراقبه عشق و محبت با تمرکز بر خودشفقت ورزی

3 Cullen & Brito Pons

4 Mindfulness-Based Emotional Balance (Mbeb) Training Program

5 Coefficient of Agreement

1 Safe Citizenship Behavior Questionnaire

2 Hofmann, Morgeson, & Gerrass

نرم‌افزارهای SPSS-24⁷ و Amos-24⁸ مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر شامل 40 شرکت‌کننده بود که میانگین و انحراف معیار سن آنان در گروه آزمایش به ترتیب برابر با 37 و 6/14، میانگین و انحراف معیار سن آنان در گروه گواه به ترتیب برابر با 39 و 6/45، میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش به ترتیب برابر با

آموزشی توضیحاتی ارائه داد. از آنجایی که اخلاق در پژوهش بر اصل امانت‌داری تأکید می‌کند؛ محقق این اطمینان‌خاطر را به شرکت‌کنندگان داد که پاسخ‌های آنان به سؤالات محرمانه خواهند ماند، بدین خاطر از آنان درخواست کرد تا به سؤالات پرسش‌نامه‌ها با دقت، حوصله و صداقت پاسخ دهند. همچنین اهداف این پژوهش برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و درنهایت با موافقت آنان برای مشارکت، از آنان پیش‌آزمون به‌عمل آمد و پرسش‌نامه‌های مربوط به متغیرهای پژوهش بین هر دو گروه توزیع شد. پس از اجرای پرسش‌نامه‌ها، به گروه آزمایشی توضیحات لازم درباره زمان و مکان برگزاری

جدول 2. شاخص‌های توصیفی واگیری هیجانی (شادی، غم، ترس و خشم) و رفتار شهروندی ایمنی در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری گروه آزمایش و گواه

متغیرها	گروه آزمایش				گروه کنترل				پیگیری	پیگیری	پیگیری	پیگیری
	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون					
	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M				
واگیری هیجان شادی	4/63	17/04	4/39	17/41	4/70	17/63	5/27	20/33	5/03	21/39	4/63	17/04
واگیری هیجان غم	2/37	8/60	2/63	8/47	2/89	8/22	2/19	7/53	1/74	5/93	2/37	8/60
واگیری هیجان ترس	4/61	7/54	5/38	7/23	4/79	7/61	5/29	4/40	5/34	4/79	4/61	7/54
واگیری هیجان خشم	4/63	11/74	4/01	11/33	4/39	11/50	4/44	4/28	4/30	8/04	4/63	11/74
رفتار شهروندی ایمنی	2/16	12/34	2/60	13/42	2/38	13/25	2/85	14/56	2/71	14/47	2/16	12/34

15/525 و 9/740 و میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت شرکت‌کنندگان در گروه گواه نیز به ترتیب برابر با 12/525 و 7/72 بود. در هر دو گروه شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی بیشترین فراوانی و شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر کم‌ترین فراوانی را به خود اختصاص دادند.

در جدول 2 میانگین و انحراف معیار نمرات واگیری هیجانی در محیط کار (هیجانان شادی، غم، ترس و خشم) و رفتار شهروندی ایمنی در دو گروه آزمایشی و گواه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری گزارش شده است.

به‌منظور اجرای تحلیل کواریانس باید چند پیش‌فرض اصلی برقرار باشد، از این‌رو، مفروضه‌های آن توسط محقق بررسی شدند. این پیش‌فرض‌ها عبارت‌اند از بهنجار بودن، همگنی ماتریس کواریانس، همگنی واریانس‌ها و همگنی شیب‌های رگرسیون. آزمون باکس⁹ برای متغیرهای واگیری هیجانی در محیط کار ($F=0/70$, $p=0/57$, $Box=90/64$) و رفتار شهروندی ایمنی ($F=0/83$, $p=0/36$, $Box=93/17$) معنادار نبود، از این رو می‌توان بیان داشت که شرط همگنی

جلسات آموزشی ذهن‌آگاهی داده شد. سپس مداخله مورد نظر (آموزش ذهن‌آگاهی) روی گروه آزمایشی اجرا شد؛ بدین نحو که گروه ذهن‌آگاهی در 8 جلسه 90 دقیقه‌ای مداخله دریافت نمودند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. پس از پایان مداخله آموزشی نیز از گروه‌ها پس‌آزمون گرفته شد و بعد از گذشت سه ماه از هر دو گروه آزمون پیگیری به‌عمل آمد. بعد از جمع‌آوری داده‌ها، نتایج در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی؛ میانگین و انحراف معیار جهت ارائه اطلاعات توصیفی استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز برای بررسی پایایی¹ ابزارهای اندازه‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ² و روش تنصیف اسپیرمن- براون³، برای سنجش روایی⁴ آن‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی⁵ و به منظور بررسی اثرات آزمایشی از تحلیل کواریانس چند متغیری⁶ استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نیز

1 Reliability

2 Cronbach's Alpha Coefficients

3 Spearman-Brown

4 Validity

5 Confirmatory Factor Analysis Method

6 Multivariable Analyze of Covariance (MANCOVA)

7 Statistical Package for the Social Sciences - بسته آماری برای علوم اجتماعی.

8 Analysis of Moments Structures - تحلیل ساختارهای همزمان.

9 Box test

واگیری هیجان شادی، غم، ترس و خشم و رفتار شهروندی ایمنی) تأثیر معناداری داشته است. با توجه به مقدار اندازه اثر آزمون لامبدای ویلکز (0/76) می توان گفت که روش آموزشی 76 درصد واریانس کل را تبیین می کنند. به عبارتی دیگر می توان بیان کرد که ضریب اندازه اثر نشان می دهد که تفاوت بین دو گروه به مقدار 76 درصد است؛ یعنی 76 درصد واریانس یا تفاوت بین گروه ها مربوط به تأثیرات مداخله آموزشی است.

با توجه به این که آزمون چند متغیری معنادار است؛ از این رو، می توان به ارزیابی جداگانه تأثیر متغیر مستقل بر هر یک از متغیرهای وابسته پرداخت. در جدول 4 نتایج آزمون کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای نمره های پس آزمون متغیرهای وابسته ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول 4 نشان می دهند که بین گروه های آموزش ذهن آگاهی و گواه در متغیرهای وابسته واگیری هیجان شادی، واگیری هیجان ترس، واگیری هیجان خشم و رفتار شهروندی ایمنی) در سطح 0/01 و در متغیر واگیری هیجان غم در سطح 0/05 تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر مداخله آموزش ذهن آگاهی باعث افزایش واگیری هیجان شادی و رفتارهای شهروندی ایمنی و منجر به کاهش واگیری هیجان غم، ترس و خشم می گردند. به منظور بررسی تأثیر روش آموزشی ذهن آگاهی بر متغیرهای وابسته پژوهش، در مرحله پیگیری که سه ماه بعد

ماتریس کوواریانس به درستی رعایت شده است. آزمون لوین¹ نیز برای واگیری هیجانی در محیط کار ($p=0/29$) و رفتار شهروندی ایمنی ($p=0/64$) معنادار نبود پس در نتیجه شرط برابری واریانس های بین گروهی نیز رعایت گردیده است. مقدار F تعامل پیش آزمون ها و پس آزمون ها در سطوح عامل در متغیرهای واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمنی در سطح 0/01 نیز معنادار نشد؛ از این رو مفروضه همگنی رگرسیون نیز برقرار است. با توجه به این که پیش فرض های استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس به درستی رعایت شده اند پس در نتیجه تحلیل کوواریانس قابل اجرا می باشد.

در جدول 3 نتایج کلی تحلیل کوواریانس چندمتغیری گزارش شده است.

براساس نتایج جدول 3، نتایج هر چهار آزمون اثر پیلایی،

جدول 3. نتایج کلی تحلیل کوواریانس چند متغیری

نام آزمون	مقدار فراوانی	df فرضیه ها	خطای df	p	اندازه اثر
اثر پیلایی ²	0/714	23/45	3	0/001	0/76
لامبدا ویلکز ³	0/059	23/45	3	0/001	0/76
اثر هتلینگ ⁴	11/37	23/45	3	0/001	0/76
بزرگ ترین ریشه خطا ⁵	11/37	23/45	3	0/001	0/76

جدول 4. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای متغیرهای وابسته در مرحله پس آزمون

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p	اندازه اثر
گروه	واگیری هیجان شادی	87/15	1	87/15	56/73	0/001	0/597
	واگیری هیجان غم	49/30	1	49/30	27/35	0/021	0/187
	واگیری هیجان ترس	41/53	1	41/53	31/08	0/001	0/314
	واگیری هیجان خشم	60/29	1	60/29	25/73	0/001	0/441
	رفتار شهروندی ایمنی	71/58	1	71/58	50/46	0/001	0/469

اجرا شد؛ از تحلیل کوواریانس چند متغیره با کنترل اثر پیش آزمون استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون در جدول 5 گزارش شده است.

لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ ترین ریشه خطا نشان داد که متغیر مستقل (روش آموزشی) بر متغیرهای وابسته مؤثر بوده است ($p < 0/01$). بر این مبنا می توان بیان داشت که آموزش ذهن آگاهی حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته

1 Levene's test
2 Pillai's Trace
3 Wilks' Lambda
4 Hotelling's Trace
5 Roy's Largest Root

جدول 5. نتایج کلی تحلیل کوواریانس چند متغیری روی نمرات پیگیری متغیرهای وابسته گروه‌های آزمایش و کنترل با کنترل اثر پیش‌آزمون

نام آزمون	مقدار	F	Df فرضیه‌ها	Df خطا	p	اندازه اثر
اثر پیلاپی	0/593	4/670	3	36	0/001	0/613
لامبدای ویلکز	0/207	4/670	3	36	0/001	0/613
اثر هتلینگ	2/704	4/670	3	36	0/001	0/613
بزرگ‌ترین ریشه خطا	2/704	4/670	3	36	0/001	0/613

کرده است ($p < 0/05$). در کل، می‌توان بیان نمود که آموزش ذهن‌آگاهی می‌تواند اثرات کوتاه مدت و بلندمدت بر

براساس نتایج جدول 5، نتایج هر چهار آزمون اثر پیلاپی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه خطا نشان داد

جدول 6. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای متغیرهای وابسته در مرحله پیگیری

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p	اندازه اثر
	واگیری هیجان شادی	18/53	1	18/53	17/50	0/006	0/365
	واگیری هیجان غم	13/40	1	13/40	2/24	0/037	0/201
گروه	واگیری هیجان ترس	10/73	1	10/73	8/25	0/001	0/250
	واگیری هیجان خشم	16/01	1	16/01	11/49	0/015	0/297
	رفتار شهروندی ایمنی	20/07	1	20/07	13/61	0/001	0/336

متغیرهای وابسته ذکر شده داشته باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمنی در بین کارکنان صف یک شرکت صنعتی در اهواز انجام گرفت. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره در مراحل پس‌آزمون و پیگیری نشان داد که برنامه آموزش ذهن‌آگاهی بر واگیری هیجانی در محیط کار و رفتار شهروندی ایمنی دارای تأثیرات کوتاه مدت و بلندمدت هستند ($p < 0/01$). از این رو می‌توان به این نتیجه رسید که آموزش ذهن‌آگاهی منجر به افزایش واگیری هیجان شادی و رفتار شهروندی ایمنی می‌گردد.

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد که آموزش ذهن‌آگاهی می‌تواند باعث افزایش واگیری هیجان شادی شود ($p < 0/01$) و در درازمدت نیز اثر خود را حفظ کند ($p < 0/05$). این یافته با نتایج پژوهش‌های پریولت (2021)، ویرک و کیوماری (2023) و بورقی و همکاران (2023) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که کارکنان با مشاهده دقیق واقعیت‌های درونی خویش متوجه خواهند شد که شادی و امیدواری کیفیت‌هایی نیستند که به عناصر بیرونی و تغییر جهان وابسته باشند و هنگامی رخ می‌دهند که شخص تعلق به دیدگاه‌گیری، افکار و برنامه‌های ذهنی از

که متغیر مستقل (روش آموزشی) بر متغیرهای وابسته مؤثر بوده است ($p < 0/01$). بر این مبنای می‌توان بیان داشت که آموزش ذهن‌آگاهی حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته (واگیری هیجان شادی، غم، ترس و خشم و رفتار شهروندی ایمنی) در مرحله پیگیری تأثیر معناداری داشته است. با توجه به مقدار اندازه اثر آزمون لامبدای ویلکز (0/61) می‌توان گفت که حدود 61 درصد تفاوت بین دو گروه بر متغیرهای وابسته مربوط به مداخله آزمایشی است.

جهت پی بردن به این تفاوت‌ها، از تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون در جدول 6 ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول 6 نشان می‌دهند که بین گروه‌های آموزش ذهن‌آگاهی و گواه در متغیرهای وابسته واگیری هیجان شادی، واگیری هیجان شادی، واگیری هیجان ترس و رفتار شهروندی ایمنی در سطح 0/01 و در متغیرهای واگیری هیجان غم و واگیری هیجان خشم در سطح 0/05 تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان بیان نمود که آموزش ذهن‌آگاهی در مرحله پیگیری نیز اثربخشی خود را حفظ کرده است؛ هرچند که میزان این اثرگذاری نسبت به مرحله پس‌آزمون کاهش یافته است. اما نتایج نشان می‌دهند که در مرحله پیگیری اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر واگیری هیجان غم نسبت به مرحله پس‌آزمون اندکی افزایش پیدا

این یافته با نتایج پژوهش‌های پرایولت (2021)، ویرک و کیوماری (2023) و بورقی و همکاران (2023) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که در تعاملات اجتماعی ممکن است با افرادی مواجه شد که منفی‌باف، عصبانی، افسرده و پرخاشگر هستند؛ از این رو بهترین راه پیش‌گیرانه این است که فرد روی شخصیت خود کار کند تا بتواند از میزان تأثیرپذیری منفی بکاهد. آموزش ذهن آگاهی باعث می‌شود تا افراد، آگاهی خود را از زمان گذشته و آینده به زمان حال معطوف نماید. وقتی آگاهی شخص معطوف به زمان حال باشد، می‌تواند واقعیت‌ها را با همه ابعاد درونی و بیرونی‌شان ببیند و دریابد که ذهن انسان به علت قضاوت و تغییراتی که انجام می‌دهد باعث شکل‌گیری و تشدید انواع سوگیری‌های شناختی، ترس‌ها، خشم، ناراحتی و افسردگی می‌شود. افراد ذهن آگاه به افکار به دقت توجه می‌نمایند و بدون هیچ‌گونه قضاوت و تنفیری آن‌ها را بررسی می‌کنند و دلیل ایجاد آن‌ها را شناسایی می‌کنند. واگیری هیجانی بالا در زمینه هیجانات منفی مضر است؛ زیرا افراد ممکن است تحت تأثیر احساسات دیگران قرار گیرند و پیامدهای منفی این هیجانات را دریافت نمایند و دچار پریشانی هیجانی شوند. عدم توانایی در تنظیم حالات هیجانی باعث ایجاد انواع اختلالات و آسیب‌های روحی و روانی می‌شود. ارتباط با کسانی که بداخلاق هستند باعث می‌شود اطرافیان او هم ناامید، کسل و پرخاشگر شوند. ذهن آگاهی هم‌چنین باعث کنترل توجه می‌شود و شخص یاد می‌گیرد که ذهن خویش را از هر نوع قضاوتی که ممکن است ناشی از سرایت هیجانات منفی دیگران به درون او باشد که منجر به تغییر خلق و خوی او شود و او را خشمگین، غمگین و یا در او ایجاد ترس کند پاک نماید و بر زمان حال تمرکز کنند و چون هیجانات مسری هستند و سرایت هیجانات منفی بیشتر است افراد ذهن آگاه می‌توانند به کمک ذهن آگاهی هیجانات منفی دریافت شده را کنار بگذارند و حالت معمولی چهره و وضع بدنی خود را حفظ کنند و لبخند بزنند و مانع از سرایت هیجانات منفی به دیگر افراد شوند. ذهن آگاهی باعث کاهش هیجانات منفی و افزایش هیجانات مثبت می‌شود و هم‌چنین شیوه واکنش فرد به هیجانات منفی را تغییر می‌دهد. آموزش ذهن آگاهی باعث اصلاح ابعاد مهم تجربه هیجانی می‌شود؛ یعنی منجر به افزایش وضوح و تمیز و گزینش احساسات و هیجانات می‌شود و توانایی ادراک و تنظیم هیجانات را نیز افزایش می‌دهد و ذهن آگاهی باعث بهبود کنترل توجه می‌شود و منجر می‌شود که افکار و هیجانات به هنگام ورود

پیش مشخص شده را رها نماید و رفتارهای غیرارادی که جهت نیل به موقعیت‌های لذت‌بخش یا اجتناب از موقعیت‌های عذاب‌آور هم‌چون خستگی، ناامیدی، اضطراب و عصبانیت را انجام می‌دهند را کنار بگذارند و به رهایی دست یابند. یکی از خصوصیات افراد دارای ذهن آگاهی، پذیرش و تعهد است. پذیرش یعنی، شخص قبول کند که می‌تواند بعضی چیزها را تغییر دهد هم‌چنین نمی‌تواند بعضی چیزها را تغییر بدهد. اما اگر این توانایی را داشته باشد که امور را تغییر و بهبود دهد به صورت متعهدانه برای تغییر آن امور اقدام می‌کند. در اصل، ذهن آگاهی منجر می‌شود تا حس امیدواری و خودکارآمدی در کارکنان افزایش پیدا کند. ذهن آگاهی علاوه بر این که حس خودکارآمدی را افزایش می‌دهد باعث ترشح هورمون‌ها خصوصاً هورمون شادی و اثر مثبت روی مغز می‌گردد. این اثرات مثبت می‌توانند دیدگاه کارکنان را در خصوص پدیده‌های پیرامون تغییر بدهد و سطح امیدواری و خوش‌بینی را ارتقا دهد. غالباً افراد ذهن آگاه نسبت به کسانی که فاقد ذهن آگاهی هستند و دائماً فکر و ذهن‌شان آشفته، نگران و مشغول است و مدام به آینده یا گذشته فکر می‌کنند شادمانی، امیدواری و خوش‌بینی بیش‌تری دارند. بنابراین افراد دارای ذهن آگاهی به دلیل شادمانی درونی که دارند همیشه حالت چهره‌شان را حفظ می‌کنند و لبخند می‌زنند هرچند ممکن است گاهی تحت تأثیر احساسات منفی دیگران هم‌چون خشم، غم، ترس و نظایر این‌ها قرار گیرند؛ اما حالت چهره خود را معمولی نشان می‌دهند و نمی‌گذارند که این هیجانات منفی روی حالت چهره، وضع بدنی و اخلاق و رفتار آنان تأثیر نامطلوب خود را بگذارند و لبخند می‌زنند؛ چرا که این لبخند به آنان کمک می‌کند تا نسبت به شرایط احساس بهتری داشته باشند. از آن‌جا که هیجانات مسری هستند شخص مقابل که ممکن است خشمگین یا ناراحت باشد از زبان بدن آنان به‌طور ناخودآگاه تقلید کرده و حالات روحی فرد ذهن آگاه را درک و دریافت می‌کند و این حالت روحی مطلوب در آنان هم ایجاد می‌شود. ویژگی مسری بودن هیجانات باعث می‌شود تا ارتباط با کسانی که سرزنده و بانشاط هستند منجر شود حالات هیجانی بهبود یابند و احساس رضایت در فرد ایجاد شود.

یکی دیگر از نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد که آموزش ذهن آگاهی می‌تواند باعث کاهش واگیری هیجان غم ($p < 0/05$)، ترس و خشم شوند ($p < 0/01$) و در طولانی مدت نیز اثر خود را حفظ کنند.

تحلیل کوواریانس تک متغیره در مرحله پیگیری نشان داد که اثربخشی روش آموزش ذهن آگاهی در درازمدت نیز پایدار مانده است ($p < 0/05$).

این یافته با نتایج پژوهش‌های کنستانس ویلیامز و پولیتو (2022)، ناولی و همکاران (2022)، روئیز- پالمینو و همکاران (2023)، نورافکن و همکاران (2023)، صفاری نیا و همکاران (1392)، آقایی و همکاران (1393)، اصلانی و همکاران (1401) تا حدودی هم‌راستا و هم‌گرا است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که با ذهن آگاهی، کارکنان نسبت به امور پیرامون‌شان آگاهی مطلوبی پیدا می‌کنند و می‌توانند نقش‌ها و مسئولیت‌های خودشان را به‌درستی ارزیابی و تحلیل کنند؛ علاوه بر این‌ها، ذهن آنان در مورد فعالیت‌ها متناسب‌سازی می‌شود. آموزش ذهن آگاهی باعث می‌شود تا کارکنان ادراک مطلوبی هم‌چون احساس کنترل به محیط کاری و ادراک عدالت سازمانی در محیط کاری کسب کنند که در نتیجه احساسات آنان نسبت به محیط کاری و شغل‌شان بهتر می‌شود که این امر منجر به افزایش انواع رفتارهای شهروندی در محیط کار می‌گردد. ذهن آگاهی می‌تواند باعث افزایش انعطاف‌پذیری هیجانی و شناختی و کاهش اثرات گفتار و شناخت‌ها در محیط کار شود که در نهایت رفتارهای مطلوبی هم‌چون رفتارهای شهروندی افزایش و رفتارهای مخرب کاهش پیدا می‌کنند. ذهن آگاهی از طریق ایجاد خودآگاهی و خودکنترلی منجر به تنظیم هیجانات و رفتارهای کارکنان می‌شود و به کمک هماهنگی و کنترل افکار کارکنان منجر به بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و شرایط ارتقای شغلی کارکنان را فراهم می‌سازد. از این‌رو می‌توان بیان داشت که به‌واسطه آموزش‌های مورد نیاز در حیطه ذهن آگاهی، ارزیابی، کنترل و اصلاح ذهن می‌توان انواع رفتارهای شهروندی را افزایش داد. ذهن آگاهی منجر به کاهش تأثیرات هیجانات نامطلوب، افزایش بهزیستی کارکنان و ارتباطات اجتماعی آنان می‌شود و می‌تواند باعث جدایی بین افکار و هیجانات شود؛ از این‌رو می‌تواند باعث کاهش واکنش‌های خودکار شود. آگاهی درمورد افکار درونی باعث تسهیل همدلی با حالات درونی اطرافیان می‌شود که این همدلی انجام رفتارهای شهروندی را افزایش می‌دهد؛ به عبارتی دیگر می‌توان گفت که ذهن آگاهی از طریق تغییرات ذهنی و شناختی در کارکنان منجر به افزایش خودکنترلی، خودآگاهی و مسئولیت‌پذیری می‌شود که این تغییرات می‌تواند در کارکنان کنترل هیجانی و همدلی به‌وجود آورد که به دنبال آن رفتارهایی مثل رفتارهای یاری‌رسانی افزایش می‌یابد.

مشاهده کردند و به آنان اجازه ورود داده شود. ذهن آگاهی باعث می‌شود تا قبل از این‌که فرد بتواند با مهربانی تجربه‌هایش را تحمل کند بتواند با شفقت و مهربانی به خودش توجه کند؛ درواقع وقتی فرد در میان انبوه هیجانات نامطلوب و ناراحت کننده قرار می‌گیرد به جهت این‌که بتواند دید واضح‌تری داشته باشد و کار و روش درست را در زندگی انجام دهد به حمایت بیش‌تر و شفقت به خود نیاز دارد. شفقت به خود بدین معناست که شخص بیاموزد که به درون خود نگاه کند و در نگاهش نسبت به خود مهربانی و دلسوزی وجود داشته باشد و بدون هر نوع قضاوت و داوری از خود حمایت کند. شفقت به خود در اصل یعنی این‌که افراد بیاموزند با خودشان به همان صورتی رفتار کنند که طبیعتاً ممکن است با اطرافیان زمانی‌که در رنج و ناراحتی هستند و احساس بی‌کفایتی، ناامیدی، خشم و ناراحتی می‌کنند و یا شکست خورده‌اند رفتار می‌کنند که این باعث سلامت جسمی و روحی فرد می‌شود. وقتی فردی ذهن آگاهی را تمرین می‌کند به مغز خویش این دستور را می‌دهد تا در صورت رویارویی با انواع هیجانات به‌صورت آگاهانه؛ مشاهده کننده، فاقد واکنش و عاری از قضاوت به خود عمل کند. ذهن آگاهی می‌تواند باعث خودتنظیمی هیجانی در افراد شود. خودتنظیمی درواقع به‌معنای کنترل احساسات، تکانه‌ها، رفتارها و افکار جهت پیش‌گیری از رفتار نامطلوب و افزایش رفتارهای مطلوب است. خودتنظیمی باعث ایجاد یک مکث بین احساس (هیجان) و عمل است تا شخص بتواند روی آن تفکر بیش‌تری کند. نبود خودتنظیمی باعث می‌شود تا فرد زود خشمگین شود و اقدامات خشونت‌باری هم‌چون کتک زدن و داد و فریاد انجام دهد که این امر به‌مرور باعث انزوا و کاهش اعتماد به نفس، عزت نفس، استرس و ناامیدی فرد می‌گردد. نبود این مهارت خود را به شکل خشم، ترس و اضطراب نشان می‌دهد. خودتنظیمی منجر می‌شود تا فرد بر طبق معیارها و ارزش‌های اجتماعی رفتار کند و به شکل درست و مطلوب خود را نشان بدهد. خودتنظیمی فواید زیادی دارد از جمله آرام کردن خود در هنگام غم، خشم، ترس‌ها و هیجانات منفی دیگر، کنترل شرایط، افزایش انعطاف‌پذیری و سازگاری با شرایط، حفظ روابط اجتماعی، تلاش کردن برای رفع سختی‌ها و مشکلات، دیدن خوبی‌ها و نقاط قوت اطرافیان و کشف فرصت‌های جدید در چالش‌ها.

از دیگر نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره این بود که آموزش ذهن آگاهی می‌تواند باعث افزایش رفتارهای شهروندی ایمنی شود ($p < 0/01$). هم‌چنین نتایج آزمون

تمرینات ذهن‌آگاهی حمایت و تشویق کند. کارکنان می‌توانند نه تنها در منزل بلکه در اوقات استراحت در محل کارشان نیز در مدت زمان کوتاهی تمرینات ذهن‌آگاهی یا حتی فقط تمرین تنفس آگاهانه، هدفمند و خودخواسته را انجام دهند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش: این مقاله با کد مصوبه اخلاق IR.SCU.REC.1402.024 برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز است و پروپوزال نیز در تاریخ توسط دانشگاه 1401/11/01 تأیید نهایی شد. شرکت‌کنندگان در پژوهش نیز داوطلبانه و آگاهانه در پژوهش شرکت نمودند.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی انجام گردید.

نقش هر کدام از نویسندگان: نویسنده اول، مجری و محقق اصلی این پژوهش است. نویسنده دوم، استاد راهنما و نویسندگان سوم و چهارم نیز اساتید مشاور رساله هستند.

تضاد منافع: هیچ گونه تضاد منافی وجود نداشته است.
تشکر و قدردانی: بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاورین و تمام کارکنانی که در این پژوهش مشارکت و همکاری لازم را به عمل آوردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

سازمانی و ضد خدمت کارکنان. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، 1 (1)، 26-1.

صقاری‌نیا، مجید، علیپور، احمد، آقاییوسفی، علیرضا، و مفاخری، عبدالله (1392). بررسی اثربخشی آموزش‌های فراشناخت و ذهن‌آگاهی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهرستان بجنورد. *پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد*، (35)، 77-62.

Alali, H., Braeckman, L., Van Hecke, T., & Abdel Wahab, M. (2018). Shift Work and Occupational Accident Absence in Belgium: Findings from the Sixth European Working Condition Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (9), 1- 13.

Boiral, O., & Paille, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.

Borghini, O., Mayrhofer, L., Voracek, M., & Tran, U. (2023). Differential associations of the two

از جمله محدودیت‌های این پژوهش عبارت‌اند از 1- محدود بودن جامعه آماری به کارکنان صف مرد، امکان تعمیم نتایج پژوهش به سایر کارکنان از جمله کارکنان ستادی، اقماری، زنان و کارکنان سایر ادارات و سازمان‌ها را با محدودیت روبه‌رو می‌سازد و 2- در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، روش خودسنجی مورداستفاده قرار گرفت؛ زیرا به دلیل مسائل درون سازمانی امکان به کار بردن سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها هم چون مشاهده و مصاحبه وجود نداشت.

با توجه به محدودیت‌های ذکر شده پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از چندین جامعه آماری برای نمونه‌گیری و از دیگر ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات مانند مصاحبه استفاده شود. همچنین، کارکنان قبل از پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه‌ها، در موقعیت‌های اجتماعی و شغلی واقعی قرار بگیرند تا گزارش‌هایی که می‌دهند به شکل دقیق‌تر حالات و خصوصیات آنان را بیان کنند و همچنین برای بررسی علیت، انجام مطالعات طولی نیز توصیه می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش به مدیران و مسئولین نهادها و سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که با در نظر گرفتن تأثیرات مطلوب ذهن‌آگاهی بر کارکنان می‌بایست بیشتر از گذشته به مزایا و نقش ذهن‌آگاهی اهمیت بدهند و در مورد آن آگاهی پیدا کنند؛ لذا، دوره‌هایی را براساس الگوی مداخلاتی در محیط‌های کاری برگزار نمایند. علاوه بر این، سازمان می‌بایست کارکنان خود را جهت انجام

منابع

اصلانی، فرشید، محمدیگی، فاطمه، و حشمت زاده، عاطفه (1401). تأثیر ذهن‌آگاهی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تاب‌آوری پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، 11 (4)، 92-81.

آقایی، اصغر، جلالی، داریوش، طالبی، هوشنگ، و مظاهری، محمدعلی (1393). اثربخشی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی متناسب با فرهنگ ایرانی بر رفتارهای شهروندی higher-order factors of mindfulness with trait empathy and the mediating role of emotional awareness. *Scientific Reports*, 13 (2023), 1- 13.

Bostock, S., Crosswell, A.D., Prather, A.A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 24 (1), 127- 138.

Combetti, L., Demichela, M., & Baldissone, G. (2018). A combined approach for the analysis of large occupational accident databases to support

- accident-prevention decision making. *Safety Science*, 106, 191- 202.
- Constance Williams, E., & Polito, V. (2022). Meditation in the Workplace: Does Mindfulness Reduce Bias and Increase Organisational Citizenship Behaviours? *Journal of Personality and Social Psychology*, 13 (2022), 1- 13.
- Cullen, M., & Brito Pons, G. (2015). The Mindfulness-Based Emotional Balance Workbook: An Eight-Week Program for Improved Emotion Regulation and Resilience. *International Kindle Paperwhite: Illustrated*, September 1, 2015.
- Ensslin, L., Gonçalves, A., Ensslin, S.R., Dutra, A., & Longaray, A.A. (2022). Constructivist multi-criteria model to support the management of occupational accident risks in civil construction industry. *PLoS One*, 17(6), 27- 43.
- Hatfield, E., & Rapson, R.L. (1998). Emotional contagion and the communication of emotions. In M. T. Palmer & G. A. Barnett (Eds.), *Progress in communication sciences*.
- Hofmann, D.A., Morgeson, F.P., & Gerrass, S.J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170-8.
- Izadi, N., Aminian, O., & Esmaeili, B. (2019). Occupational Accidents in Iran: Risk Factors and Long Term Trend (2007–2016). *Journal of research in health sciences*, 19 (2), 93- 113.
- Li, J., Feng, L., YongJuan, L., & Rui, L. (2017). Leader-member exchange and safety citizenship behavior: The mediating role of coworker trust. *Work*, 56 (3), 387- 395.
- Li, J., Zhang, J., & Yang, Z. (2017). Associations between a leader's work passion and an employee's work passion: a moderated mediation model. *Front. Psychol*, 8, 14-47.
- Ma, Q., Lusk, J.W., Tan, F.H., Parke, M.E., Alhumaidi, H.M., & Clark, J.D. (2022). A Mathematical Modeling of Evaluating China's Construction Safety for Occupational Accident Analysis. *Applied Sciences*, 12 (10), 50- 59.
- Meng, X., & Chan, A.H.S. (2020). Demographic influences on safety consciousness and safety citizenship behavior of construction workers. *Safety Science*, 129 (2020), 104- 121.
- Naully, M., Purba, S., & Gultom, I. (2022). The Influence of Mindfulness, Collective Values, Transformational Leadership, Working Conditions, Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Among High School Teachers in Medan. *Randwick International of Social Science Journal*, 3 (2), 388- 406.
- Nejati, S., Zahiroddin, A., Afrookhteh, G., Rahmani, S., & Hoveida, Sh. (2015). Effect of Group Mindfulness- Based Stress-Reduction Program and Conscious Yoga on Lifestyle, Coping Strategies, and Systolic and Diastolic Blood Pressures in Patients with Hypertension. *The Journal of Tehran University Heart Center*, 10 (3). 140- 148.
- Nourafkan, N.J., Tanova, C., & Gokmenoglu, K.K. (2023). Can Mindfulness Improve Organizational Citizenship and Innovative Behaviors Through its Impact on Well-Being Among Academics? *The Journal of School Nursing*, 126 (4), 20-39.
- Oh, H.R., Son, A.L., & Lee, Z.K. (2022). Occupational accident prediction modeling and analysis using SHAP. *Journal of Digital Contents Society*, 22 (7), 1115- 1123.
- Öztürk, F. (2010). Determinants of organizational citizenship behavior among knowledge workers: the role of job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment. Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- Perault, A. (2021). Can mindfulness be a shared experience in the same way as emotional contagion? Master's thesis, Harvard University Division of Continuing Education.
- Petitta, L., & Naughton, S. (2015). Mapping the association of emotional contagion to leaders, colleagues, and clients: Implications for leadership. *Organization Management Journal*, 12 (3), 178- 192.
- Petitta, L., Probst, T.M., Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2019). Cognitive failures in response to emotional contagion: Their effects on workplace accidents. *Accident Analysis & Prevention*, 125, 165- 173.
- Petitta, L., Probst, T.M., Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2021). Emotional contagion as a trigger for moral disengagement: Their effects on workplace injuries. *Safety Science*, 140, 105- 127.
- Petitta, L., Probst, T.M., Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2021). The impact of emotional contagion on workplace safety: Investigating the roles of sleep, health, and production pressure. *Current Psychology*, 3(2), 1-15.
- Qin, K., Jia, Z., Lu, T., Liu, S., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). The Role of Work Engagement in the Association between Psychological Capital and Safety Citizenship Behavior in Coal Miners: A Mediation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (17), 93- 103.
- Renele, M., Curcuruto, M., Gracia, F., & Marcoa, T. (2021). Enhancing safety in high-risk operations: A multilevel analysis of the role of mindful organising in translating safety climate into individual safety behaviours. *Safety Science*, 138 (2021), 105-134.
- Ruiz-Palomino, P., Zoghbi- Manrique- de- Lara, P., & Silva, G.M. (2023). How Temporary/ Permanent Employment Status and Mindfulness Redraw Employee Organizational Citizenship Responses to Person-Organization Fit. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 23 - 36.
- Ting, H.I., Lee, P.C., Chen, P.C., & Chang, L.M. (2020). An adjusted behavior-based safety program with the observation by front-line workers for mitigating construction accident rate.

- Journal of the Chinese Institute of Engineers, 43 (1), 37- 46.
- Trillo Cabello, A., Martínez-Rojas, M., Carrillo-Castrillo, J.A., & Rubio-Romero, J.C. (2021). Occupational accident analysis according to professionals of different construction phases using association rules. *Safety Science*, 144 (2021), 105- 118.
- Virk, P., & Kumari, S. (2023). Perspective Taking and Mindfulness as Mediators of the Relationship Between Maladaptive Narcissism and Empathy. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 51 (7), 1-13.
- Yang, Y., Liu, Y.H., Zhang, H.F., & Liu, J.Y. (2015). Effectiveness of mindfulness-based stress reduction and mindfulness-based cognitive therapies on people living with HIV: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 2 (3), 283- 294.
- Zhang, J., Zhai, H., Meng, X., Wang, W., & Zhou, L. (2020). Influence of Social Safety Capital on Safety Citizenship Behavior: The Mediation of Autonomous Safety Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (3), 866- 889.