

علمی- پژوهشی پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری

سال پنجم، شماره اول، پیاپی (۸)، بهار و تابستان ۱۳۹۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۷/۲۰

صص: ۱-۲۰

## مقایسه اثربخشی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بومی‌شده و آموزش شناختی - رفتاری بر نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی کارکنان

داریوش جلالی<sup>۱\*</sup>، اصغر آقایی<sup>۲</sup>، هوشنگ طالبی<sup>۳</sup>، محمد علی مظاهری<sup>۴</sup>

۱- دکتری روان‌شناسی و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران

daruosh\_jalali@yahoo.com

۲- استاد روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

aghaeia@khuif.ac.ir

۳- دانشیار آمار دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

h-talebi@sci.ui.ac.ir

۴- دانشیار روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

mazaheri45@gmail.com

### چکیده

این پژوهش با هدف مقایسه اثربخشی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بومی‌شده (NMBCT) و آموزش شناختی - رفتاری سنتی (CBT) بر نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی کارکنان اجرا شد. در یک طرح پژوهشی شبه آزمایشی، تعداد ۵۴ نفر از کارکنان شرکت‌های خدمات‌رسان آب و فاضلاب، برق، گاز و مخابرات استان چهارمحال و بختیاری به‌صورت طبقه‌ای نسبتی تصادفی انتخاب و در دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل (هر گروه ۱۸ نفر) گمارده شدند و طی سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری چهار ماهه مقیاس نگرش‌های ناکارآمد (بک و ویسمن، ۱۹۸۰) و عواطف شغلی (فاکس و اسپکتور، ۱۹۹۹) را تکمیل کردند. گروه آزمایش (۱) طی هشت جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای NMBCT و گروه آزمایش (۲) طی هشت جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای CBT را دریافت کردند. نتایج نشان داد که در مرحله پیش‌آزمون، تفاوت معناداری بین نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل وجود ندارد؛ اما در مرحله پس‌آزمون و پیگیری، روش‌های NMBCT و CBT در مقایسه با گروه کنترل به‌صورت معناداری در کاهش نگرش‌های ناکارآمد و بهبود عواطف شغلی مؤثر بودند ( $P < 0.01$ ). به علاوه، مشخص شد که روش NMBCT بر بهبود عواطف شغلی در مقایسه با روش CBT مؤثرتر است ( $P < 0.01$ ).

**واژه‌های کلیدی:** آموزش شناختی، ذهن‌آگاهی بومی‌شده، نگرش‌های ناکارآمد، عواطف شغلی، شرکت‌های خدمات‌رسان، فرهنگی ایرانی.

## مقدمه

پردازش‌های شناختی او دچار تحریف می‌شوند و این موضوع به نوبه خود موجب بروز هیجان‌های منفی و رفتارهای نامطلوب می‌گردد (ریزو و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷). در حالی که کنترل شغلی چون موجب پردازش شناختی مثبت می‌شود، تعدیل استرس شغلی و بروز هیجان‌های مثبت را به دنبال دارد (جهانبخش گنجه و عریضی، ۱۳۹۱).

نگرش‌های ناکارآمد<sup>۱۲</sup> نوعی پیامد شناختی استرس شغلی هستند که بر اساس الگوی آسیب‌پذیری - استرس بک<sup>۱۳</sup> (۱۹۶۷) وقتی افراد تحت استرس شدید قرار می‌گیرند، شدت می‌یابند (نقل از واندل هاسلت و دی ریت<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۲). در این هنگام، طرحواره‌های منفی که به صورت پنهان باقی مانده‌اند، توسط رویدادهای استرس‌زا فعال می‌شوند که این موضوع «واکنش‌پذیری شناختی<sup>۱۵</sup>» نامیده می‌شود (بک و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۱۹۷۹). چنین طرحواره‌های منفی مشتمل بر یک منظومه از نگرش‌های ناکارآمد، مثل بازنمایی‌های منفی از اطلاعات خود ارجاعی، سخت و دیدگاه‌های منفی غیرواقعی است. طرحواره‌های منفی از این جهت تداوم پیدا می‌کنند که افراد برای تعبیر و تفسیر موقعیت منطبق غلطی را در پیش می‌گیرند و بنابراین، طرحواره‌های منفی موجب ایجاد برخی از مشکلات شناختی، هیجانی و رفتاری می‌شوند (کویپر و همکاران<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۹).

الگوهای شناختی<sup>۱</sup> برای مفهوم‌سازی استرس شغلی از رویکرد تبادل<sup>۲</sup> سود می‌جویند و استرس شغلی را به عدم هماهنگی انسان، شغل و محیط کار نسبت می‌دهند (بامبر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). به علت عدم تعامل و جور بودن شخص، شغل و محیط کار، نه تنها شیوع استرس شغلی در بین کارکنان سازمان‌ها و مؤسسات بالاست (ادواردز و وان هریسون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۳)، بلکه بروز انواع علایم و مشکلات فیزیولوژیک، روان‌شناختی، رفتاری و سازمانی را نیز به دنبال دارد (کاکس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰؛ پنی و اسپکتور<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵؛ گیلبوآ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸؛ کلایس و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱).

هرچند علایم و مشکلاتی که در سطور بالا به آن‌ها اشاره شد، همگی به‌عنوان پیامد استرس شغلی به حساب می‌آیند، ولی باید در نظر داشت که بر اساس الگوهای شناختی این پیامدها لزوماً به صورت مستقیم از استرس شغلی ناشی نمی‌شوند و برخی اوقات به‌عنوان میانجی استرس شغلی با سایر پیامدها عمل می‌کنند (کارت رایت و پانچال<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱؛ روت و روت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۲؛ جلالی و همکاران، ۱۳۹۳). الگوهای شناختی، استرس شغلی را این گونه مفهوم‌سازی می‌کنند: در صورتی که یک فرد در محیط کارش بنا به دلایلی مثل تقاضای شغلی، ابهام و تعارض نقش تحت استرس شدید قرار گیرد،

<sup>1</sup> cognitive models

<sup>2</sup> transactional approach

<sup>3</sup> Bumber

<sup>4</sup> Edwards & Van Harrison

<sup>5</sup> Cox etal

<sup>6</sup> Penney & Spector

<sup>7</sup> Gilboa etal

<sup>8</sup> Clays etal

<sup>9</sup> Cartwright & Panchal

<sup>10</sup> Rout & Rout

<sup>11</sup> Riso etal

<sup>12</sup> dysfunctional attitudes

<sup>13</sup> Diathesis-Stress Model (DSM) of Beck

<sup>14</sup> Vanderhasselt & De Raedt

<sup>15</sup> cognitive reactivity

<sup>16</sup> Beck etal

<sup>17</sup> Kuiper etal

ضمن معرفی الگوهای جدیدتری مانند «الگوی زیرسیستم‌های شناختی متعامل»<sup>۷</sup>، این موضوع را مطرح کرده‌اند که رویکرد شناختی سنتی به جای سست کردن حلقه‌های حسی<sup>۸</sup>، عمده توجه خود را به شناخت و حلقه‌های شناختی معطوف کرده است. تیزدیل (۱۳۸۰) معتقد است، شناخت‌درمانی سنتی تمام توجه خود را صرفاً بر روی یک نوع معنا متمرکز می‌کند، بنابراین، نمی‌تواند ارتباط شناخت - عاطفه را تبیین نماید؛ در حالی که معنا را باید در دو سطح «برین و زبرین»<sup>۹</sup> بررسی کرد. سطح برین معنا یا «شناخت سرد»، درست همان چیزی است که طی جلسات شناخت‌درمانی سنتی از طریق سست کردن حلقه‌های شناختی تغییر می‌کند. سطح زبرین معنا با عنوان «شناخت داغ» عمدتاً با جنبه‌های هیجانی ذهن و زبان سر و کار دارد (بیر و کرایت مایر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶).

سگال و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۲) با استفاده از ویژگی‌های الگوی زیرسیستم‌های شناختی متعامل و برنامه «کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی»<sup>۱۲</sup> کابات زین<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۵)، «درمان شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی»<sup>۱۴</sup> را صورت‌بندی کردند که به خوبی قادر است ارتباط بین شناخت - عاطفه را تبیین نماید. مفهوم ذهن آگاهی<sup>۱۵</sup> به عنوان یک توجه فزون‌یافته ناشی از آموزش کنترل توجه و انعطاف‌پذیر نسبت به تجربه‌های ذهنی است (هیک و بین<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۸). نتایج مطالعات تجربی نیز بیانگر آن است که ذهن آگاهی

پردازش‌های شناختی موجب ظاهر شدن هیجان‌ها و عواطف می‌شوند (لدلی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). عواطف شغلی در ماهیت عواطف - مثبت و منفی - ریشه دارند. عاطفه مثبت خصیصه‌ای یا هیجانی بودن مثبت، تمایل به درگیری و رویارویی با محیط، از جمله محیط اجتماعی و سازمانی است. افراد دارای عاطفه منفی بر عکس افراد با عاطفه مثبت، تمایلی برای درگیری اجتماعی و سازمانی ندارند و همواره از خود و دیگران ناخرسندند (واتسون و تلجن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵). با این توضیحات، می‌توان هرگونه عاطفه اعم از مثبت یا منفی را که فرد نسبت به شغل خود داراست، عواطف شغلی (مثبت - منفی) به حساب آورد (اسپکتور<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). مطابق الگوهای شناختی، آنچه حایز اهمیت است، سازه‌ها و پردازش‌های شناختی هستند که بین موقعیت‌های استرس‌زا و واکنش‌های نهایی استرس شغلی میانجیگری می‌کنند (کالیات<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). البته، در سال‌های اخیر تعدادی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رابطه بین شناخت و عاطفه آن‌گونه که الگوهای شناختی سنتی مفهوم‌سازی می‌کنند، نیست (تیزدیل و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵، ۲۰۰۳). به سخن دیگر، الگوهای شناختی سنتی به خوبی نمی‌توانند ارتباط شناخت - عاطفه را تبیین نمایند. توجه بیش از اندازه بر روی شناخت با هدف سست کردن حلقه‌های شناختی<sup>۶</sup>، خاستگاه اصلی انتقاداتی است که به رویکرد شناخت‌درمانی سنتی وارد شده است (یونسی، ۱۳۷۹). برخی از روان‌شناسان مثل تیزدیل (۱۹۹۳)

<sup>7</sup> interactive cognitive subsystem model (ICS)

<sup>8</sup> sensory loops

<sup>9</sup> high and lower levels

<sup>10</sup> Baer & Krietemeyer

<sup>11</sup> Segal et al

<sup>12</sup> mindfulness based stress reduction (MBSR)

<sup>13</sup> Kabat - Zinn

<sup>14</sup> mindfulness based cognitive therapy (MBCT)

<sup>15</sup> mindfulness

<sup>16</sup> Hich & Bien

<sup>1</sup> Ledley et al

<sup>2</sup> Watson A & Tellegen

<sup>3</sup> Spector

<sup>4</sup> Kaliath

<sup>5</sup> Teasdale et al

<sup>6</sup> cognitive loops

به صورت یک مارپیچ روبه بالا<sup>۱۰</sup> (گرلند و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱؛ بلیس و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۴) مؤثر واقع شوند.

تمرکز اصلی مداخلات ذهن‌آگاهی علاوه بر تمرکز توجه، ایجاد انعطاف‌پذیری از طریق سست کردن اثرهای تحت‌لفظی، زودگذر و سطحی و همراه با ارزیابی زبان و شناخت است (کوزاک<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۸).

اساس نظری مداخلات این است که توانایی‌های کلامی انسان به مثابه یک شمشیر دولبه است که به وی اجازه می‌دهد مشکلات روزمره خود را حل و فصل نماید و جهانی آرام را خلق کند؛ در عین حال که ممکن است به او اجازه دهد که گذشته دردناک خود را به یاد بیاورد. از این رو، استفاده از شعر، تمثیل و استعاره<sup>۱۴</sup> نقش مهمی در مداخلات ذهن‌آگاهی ایفا می‌کند (وارا و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۹).

در جریان این‌گونه مداخلات، استعاره صرفاً یک موضوع تزئینی یا مختص ادبیات نیست، بلکه در اندیشه و عمل روزانه انسان جریان دارد و ساختار تفکر او را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بلنک یرون<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۵).

از سوی دیگر، مشخص شده است که شعر ظرفیت بسیار بالایی برای ایجاد تغییر در سطح آگاهی دارد و قویاً برای کسب ذهن‌آگاهی توصیه می‌شود (میس<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۸). شعر نسبت به اموری که فرد با آن‌ها درگیر است، نگرشی درونی می‌بخشد و

بر روی کارکردهای مربوط به توجه انتخابی و پایدار تأثیر مثبت به جای می‌گذارد (نجاتی و همکاران، ۱۳۹۱). به همین علت، مداخلات ذهن‌آگاهی به‌عنوان مداخلاتی شناخته می‌شوند که ضمن تمرکز بر حلقه‌های حسی، به‌خوبی می‌توانند عواطف و هیجان‌ها را به‌صورت عمیق مورد توجه قرار دهند و رابطه بین شناخت - عاطفه را تبیین نمایند (شونرت - ریچل و لاولور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

برخی از این مطالعات نشان داده‌اند که مداخلات ذهن‌آگاهی نه تنها موجب بهبود قابلیت‌های هیجانی می‌شوند، بلکه به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم و از طریق خود - نظم‌بخشی هیجانی<sup>۲</sup> بهبود عواطف (مثبت و منفی) افراد را به دنبال دارند (بریتون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). این مطالعات آشکار کرده‌اند که مداخلات ذهن‌آگاهی موجب می‌شوند به جای این‌که فرد از هیجان‌های خود اجتناب کند، آن‌ها را بپذیرد (کانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

در مجموع می‌توان گفت، مداخلات ذهن‌آگاهی این توانایی را دارند که به‌صورت همزمان بر روی متغیرهای شناختی، مانند: سبک‌های شناختی، اندیشناکی و نگرش‌های ناکارآمد (رامل و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴؛ شونین و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳؛ فلدمن و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴)، متغیرهای هیجانی (چمبرز و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸؛ آنیکا و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲) یا حتی ایجاد چرخه‌های مثبت از طریق باز ارزیابی مثبت

<sup>10</sup> upward spiral

<sup>11</sup> Garland et al

<sup>12</sup> Buliis

<sup>13</sup> Kozak

<sup>14</sup> metaphor

<sup>15</sup> Varra et al

<sup>16</sup> Blenkiron

<sup>17</sup> Mace

<sup>1</sup> Schonert-Reichl & Lawlor

<sup>2</sup> self-regulation

<sup>3</sup> Britton et al

<sup>4</sup> Khong

<sup>5</sup> Ramel et al

<sup>6</sup> Shonin et al

<sup>7</sup> Feldman et al

<sup>8</sup> Chambers et al

<sup>9</sup> Anicha et al

کرد. این موضوع اهمیت توجه به تفاوت‌های فرهنگی در جریان مداخلات روان‌درمانی را بیش از پیش برجسته می‌سازد (هال و همکاران، ۲۰۱۱).

استفاده از استعاره‌های متناسب با فرهنگ، فرصت مغتنمی است که از طریق آن می‌توان به مفهوم‌سازی مشکلات و صورت‌بندی مداخلات ذهن آگاهی سازگار با بافت فرهنگی مورد نظر دست یازید (شاپیرو، ۲۰۰۱).

از آنجایی که مداخلات ذهن آگاهی در فرهنگ و فلسفه شرق ریشه دارند، طبیعی به نظر می‌رسد که با آموزه‌های عرفانی و فرهنگ ایرانی - اسلامی نیز وجوه مشترک زیادی داشته باشند؛ به طوری که نه تنها مفهوم ذهن آگاهی که در زبان و ادبیات اسلامی با عنوان «حضور قلب» شناخته می‌شود و به‌خصوص در هنگام ارتباط با خدا مورد تأکید است (مجلسی، ۱۳۸۴)، بلکه تمامی هفت کیفیت ذهن آگاهی مورد نظر کابات‌زین (۲۰۰۵)، شامل غیرقضاوتی<sup>۳</sup>، پذیرش<sup>۴</sup>، شکیبایی<sup>۵</sup>، اعتماد<sup>۶</sup>، ذهن آغازگر<sup>۷</sup>، تقلا نکردن<sup>۸</sup>، رها کردن<sup>۹</sup> و هر پنج کیفیت ذهن آگاهی که شاپیرو و شوارتز<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۰) مطرح کرده‌اند، شامل ملایمت<sup>۱۱</sup>، همدلی<sup>۱۲</sup>، سپاسگزاری<sup>۱۳</sup>، مهرورزی<sup>۱۴</sup> و سخاوت<sup>۱۵</sup>، عمیقاً با فرهنگ ایرانی - اسلامی و آموزه‌های عرفانی ما سازگاری دارند. از این گذشته، اندیشه متناظر با تمرین‌های ذهن آگاهی

وی را ترغیب می‌کند که امکان کنار آمدن با اندوه و دردهای خود را در نظر بگیرد. در واقع، شعر این توانایی را دارد که لحظات حاضر را تسخیر نماید، ضبط کند و آن را به سطح آگاهی بیاورد.

شعر اغلب یک احساس آزادی و رها بودن را ایجاد می‌کند که اجازه می‌دهد فرد تجربه‌های عمیقی داشته باشد، احساسات خود را راحت‌تر بپذیرد و مسایل را صرف‌نظر از چارچوب‌های شناختی درک نماید (شاپیرو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

از نظر تیزدیل (۱۹۹۹) نیز شعر از جمله سطوح دلالتی است و به نظر می‌رسد تنها با استفاده از شعر و پردازش دلالتی است که لایه‌های زیرین ذهن و در نتیجه هیجان‌ها واقعاً تغییر می‌کنند. به همین علت، در تمام برنامه‌های مبتنی بر مداخلات ذهن آگاهی، از جمله MBSR و MBCT شعر و استعاره از اهمیت بالایی برخوردارند.

اهمیت تمثیل، استعاره و شعر در فرهنگ‌هایی که بیشتر با شهود و اشراق سروکار دارند، بارزتر است. به همین اعتبار، کاربرد شعر و تمثیل در بین آسیایی‌ها به این دلیل که بیش از اروپایی‌ها شهودی هستند، از نفوذ و تأثیرگذاری بیشتری برخوردار است (هال و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). همچنین، این امر را می‌توان به طریق اولی به ایرانیان نیز که مردمانی نسبتاً شهودی هستند و از کودکی با شعر و تمثیل مانوس هستند، تعمیم داد.

البته، همان‌طور که کابات‌زین (۲۰۰۰، ۲۰۰۵) تصریح کرده، در هنگام استفاده از استعاره‌ها باید به تفاوت‌های فرهنگی و زبانی موقعیتی که قرار است ذهن آگاهی در آن به کارگیری شود، خوب توجه

<sup>3</sup> non-judging

<sup>4</sup> acceptance

<sup>5</sup> patience

<sup>6</sup> trust

<sup>7</sup> beginner's mind

<sup>8</sup> non-striving

<sup>9</sup> Letting go

<sup>10</sup> Shapiro & Schwartz

<sup>11</sup> gentleness

<sup>12</sup> empathy

<sup>13</sup> gratitude

<sup>14</sup> loving kindness

<sup>15</sup> generosity

<sup>1</sup> Shapiro

<sup>2</sup> Hall et al

را به همراه دارد (آرچ و کراسک<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶؛ باند و همکاران، ۲۰۰۸).

در پژوهش حاضر برای طرح‌ریزی الگوی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بومی شده<sup>۷</sup>، ساختار و محتوای برنامه MBSR کابات زین (۲۰۰۵)، الگوی شناختی - رفتاری استرس شغلی بامبر (۲۰۰۶) و «الگوی جبران فشار ناشی از تقاضا»<sup>۸</sup> در مشاغل خدماتی دی یانگی و دورمان<sup>۹</sup> (۲۰۰۳) به صورت تلفیقی استفاده شده‌اند؛ افزون بر این‌که برای بومی کردن الگو، سعی شد از همان جلسه اول که به معرفی ذهن‌آگاهی و کیفیت‌های آن اختصاص داشت، تا جلسه هشتم که هر یک از تمرین‌های رسمی و غیررسمی ذهن‌آگاهی ارائه شد، علاوه بر تبیین و ارائه محتوای نظری و عملی مربوطه، مفاهیم و اندیشه‌های ایرانی - اسلامی بر اساس دو کتاب مرجع و معتبر عین‌الحیات اثر علامه مجلسی (۱۳۸۴) و مفاتیح الحیاء اثر آیت‌الله جوادی آملی (۱۳۹۲) که به صورت بسیار عمیقی مفاهیم نزدیک به مفهوم ذهن‌آگاهی و کیفیت‌های آن را مورد مذاقه قرار داده‌اند، مورد توجه قرار گرفت.

همچنین، تمثیل، شعر و استعاره‌های متناسب با موقعیت و محتوای جلسات آموزش و بر اساس فرهنگ ایرانی - اسلامی به‌خصوص بر اساس مثنوی معنوی مولوی (۱۳۷۷) به عنوان یک دایره‌المعارف بزرگ اسلامی - عرفانی، و اشعار سهراب سپهری (۱۳۸۱) که شعرش علاوه بر

مثل واری بدن و آگاهی از تنفس نیز به‌صورت گسترده‌ای در زبان و ادبیات عرفانی کشورمان استفاده شده‌اند (پورجوادی، ۱۳۸۴).

یکی از ویژگی مهم مداخلات ذهن‌آگاهی این است که علاوه بر آن‌که قابلیت کاربرد در محیط‌های بالینی را دارند، از ویژگی‌های خاصی برای استفاده در موقعیت‌های غیربالینی مانند محیط‌های کاری برخوردارند (ویلیامز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ لروی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). مطالعات نشان داده‌اند، مداخلات ذهن‌آگاهی نه تنها موجب کاهش مشکلات محیط کار می‌شوند (کانینگام و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳)، بلکه میزان همکاری افراد در این‌گونه برنامه‌ها بسیار بالاست (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۱).

اغلب مطالعات پیرامون مداخلات ذهن‌آگاهی در محیط کار، به بررسی اثربخشی این مداخلات بر استرس شغلی اختصاص یافته‌اند (دیویدسون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳).

در عین‌حال، تعدادی از مطالعات نیز به نقش مداخلات ذهن‌آگاهی در ایجاد تغییر بر روی متغیرهای فیزیولوژیکی، شناختی و هیجانی و بهبود شرایط محیط کار اشاره دارند (باند و بانسی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰؛ فلکسمن و باند، ۲۰۱۰؛ باند و همکاران، ۲۰۱۰).

این مطالعات نشان داده‌اند که چگونه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی موجب افزایش کنترل سازمانی در بین کارکنان می‌شود و از این طریق، کاهش فشارهای محیط کار، غیبت از کار، افزایش بهزیستی، خلاقیت، تمایل و گرایش کاری و بهره‌وری

<sup>۶</sup> Arch & Craske

<sup>۷</sup> Nativated Mindfulness Based Cognitive Training (NMBCT)

<sup>۸</sup> demand-induced strain compensation model (DISC)

<sup>۹</sup> de Jonge & Dormann

<sup>۱</sup> Williams et al

<sup>۲</sup> Leroy et al

<sup>۳</sup> Cunningham et al

<sup>۴</sup> Davidson et al

<sup>۵</sup> Bond & Bunce

درونمایه عرفانی، به اندیشه و فلسفه شرق و سنت مراقبه بسیار نزدیک است، استفاده شد.

با توجه به مطالب گفته شده و نظر به این که تا زمان انجام این مطالعه، پژوهشگر به مطالعه‌ای که طی آن اثربخشی الگوی MBCT بومی شده در مقایسه با مداخلات شناختی - رفتاری بر نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی به صورت همزمان بررسی شده باشد، دست پیدا نکرد؛ لذا این پژوهش با هدف مقایسه اثربخشی الگوی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بومی شده در مقایسه با آموزش شناختی - رفتاری سنتی طی هشت جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای هفتگی بر روی نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی کارکنان شرکت‌های خدمات‌رسان به مرحله اجرا درآمده است. فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

۱) بین میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد گروه‌های پژوهش در مرحله پیش‌آزمون تفاوت معناداری وجود ندارد؛ ولی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد.

۲) بین میانگین نمره‌های عواطف شغلی گروه‌های پژوهش در مرحله پیش‌آزمون تفاوت معناداری وجود ندارد؛ ولی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع شبه‌آزمایشی و دارای طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری چهار ماهه همراه با گروه کنترل بود که طی آن تأثیر سطوح مختلف متغیر مستقل (ارائه دو نوع آموزش) بر متغیرهای وابسته پژوهش (میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی) در کارکنان شرکت‌های

خدمات‌رسان بررسی شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان چهار شرکت خدمات‌رسان برق، آب و فاضلاب، گاز و مخابرات در محدوده استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۱ و تعداد آنان مجموعاً ۱۵۷۲ نفر بود.

برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی و برای تعیین حجم نمونه از فرمول محاسبه حجم نمونه در نمونه‌گیری‌های تصادفی طبقه‌ای (شیفر و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۳۸۹) استفاده شد. مطابق این فرمول، حجم نمونه تعداد ۲۳۳ محاسبه و با توجه به میانگین وزنی، تعداد نمونه از هر یک از شرکت‌های خدمات‌رسان مشخص شد.

سپس از بین نمونه کلی تعداد ۵۴ نفر که نمره آنان از پرسشنامه نگرش‌های ناکارآمد بالاتر از میانگین (۱۴۰) بود (مطالعات مختلف نمره بالاتر از ۱۲۹ را به‌عنوان نقطه آسیب‌پذیری شناختی معرفی کرده‌اند) و سایر شرایط ورود به پژوهش را داشتند، انتخاب و به‌صورت گمارش تصادفی در یکی از دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل (لیست انتظار) گمارده شدند.

برای تعیین حجم گروه‌های آزمایش و کنترل ملاحظات متعددی مانند حجم گروه در برنامه MBSR اولیه مورد نظر کابات زین (۲۰۰۵) به تعداد ۳۰ نفر، حجم گروه در MBCT مورد نظر سگال و همکاران (۲۰۰۲) با حدود ۱۲ نفر و تعداد مطلوب گروه‌های آزمایشی به تعداد ۱۵ نفر مد نظر قرار گرفت که با توجه به جنبه‌های مزبور، و احتمال افت تعداد شرکت‌کنندگان، حجم گروه در پژوهش حاضر ۱۸ نفر تعیین شد.

<sup>۱</sup> Scheaffer et al

مطابق مطالعات انجام شده قبلی، میانگین نمره‌های به دست آمده برای افراد سالم بین ۱۱۹ تا ۱۲۸ است و میانگین بالاتر از آن نشانه آسیب‌پذیری شناختی است. پایایی مقیاس در پژوهش‌های خارجی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۲ به دست آمده است. در مطالعات داخلی نیز روایی و پایایی پرسشنامه در سطح مطلوب گزارش شده است (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۸۸).

در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه بر روی نمونه مقدماتی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۲ به دست آمد.

روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. کفایت نمونه‌برداری با آزمون KMO برابر با (۰/۹۱۵) و برای بررسی امکان کاربرد تحلیل عاملی از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که میزان آن  $11938/73$  و معنادار بود ( $P < 0/001$ ). تحلیل عاملی مبین آن بود که دامنه بار عاملی سؤال‌های پرسشنامه از ۰/۳۱ تا ۰/۸۰ است که بر روی پنج عامل عمده بار می‌شوند و مجموعاً ۷۶/۹۹ درصد واریانس پرسشنامه را پیش‌بینی می‌کنند.

(۲) پرسشنامه عواطف شغلی<sup>۳</sup>: این پرسشنامه توسط فاکس و اسپکتور<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) تهیه شده و شامل دو بخش عمده عواطف منفی و مثبت مربوط به شغل است. از ۳۰ سؤال پرسشنامه، ۱۵ سؤال آن مربوط به عواطف مثبت و ۱۵ سؤال آن مربوط به عواطف منفی مربوط به شغل است. پاسخ‌گویی به پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است که از هرگز تا تقریباً همیشه صورت می‌گیرد

البته، در مرحله پس‌آزمون ۱ نفر و در مرحله پیگیری نیز ۳ نفر از جریان پژوهش کنار رفتند که در نهایت در مرحله پس‌آزمون تجزیه و تحلیل بر روی تعداد ۵۳ نفر و در مرحله پیگیری بر روی تعداد ۵۰ نفر انجام شد.

شرایط ورود به پژوهش عبارت بودند از: داشتن حداقل مدرک تحصیلی سیکل، کسب نمره ۱۴۰ از پرسشنامه نگرش‌های ناکارآمد، رضایت کتبی فرد برای حضور در جلسات مداخله و عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی در هنگام اجرای پژوهش.

شرایط خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از: دو جلسه غیبت متوالی یا غیرمتوالی، استفاده از داروهای روان‌پزشکی در هنگام انجام پژوهش، عدم انجام دقیق تکالیف و تمرین‌های منزل طی سه جلسه متوالی یا غیرمتوالی.

### ابزار اندازه‌گیری

ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه و یک مصاحبه بالینی کوتاه بود.

(۱) مقیاس نگرش‌های ناکارآمد<sup>۱</sup>: این مقیاس در سال ۱۹۸۰ توسط بک و ویسمن<sup>۲</sup> ساخته شد و دارای ۴۰ سؤال است که هر سؤال بر روی یک طیف ۷ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و با ارزش عددی ۱ تا ۷ تنظیم شده است. سؤال‌های ۲، ۶، ۱۲، ۱۷، ۲۴، ۲۹، ۳۰، ۳۵، ۳۷ و ۴۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل نمره‌ای که ممکن است یک فرد به دست آورد، ۴۰ و حداکثر آن ۲۸۰ است.

<sup>3</sup> Job Affects Questioner

<sup>4</sup> Fox & Spector

<sup>1</sup> Dysfunctional Attitudes Scale (DAS)

<sup>2</sup> Beck & Weissman



آموزش شناختی - رفتاری سنتی ساختاریافته بر اساس برنامه پیشنهادی (آنتونی و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۳۸۸) و بامبر (۲۰۰۶) ارائه شد که در هر جلسه ابتدا یکی از تمرین‌های آرام‌سازی و در ادامه تمرین‌های شناختی - رفتاری ارائه می‌شد. اعضای گروه کنترل نیز هنگام اجرای پژوهش (زمان آموزش و پیگیری) هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت نکردند و صرفاً پس از اتمام پژوهش، آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی را (به‌عنوان روش موثرتر) طی چهار جلسه فشرده دریافت کردند.

همان‌طور که گفته شد و محتوای جدول (۱) نیز نشان می‌دهد، برای تدوین الگوی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بومی شده، تلفیقی از برنامه MBSR کابات زین (۲۰۰۵)، الگوی شناختی - رفتاری استرس شغلی بامبر (۲۰۰۶) و «الگوی جبران فشار ناشی از تقاضا»<sup>۲</sup> در مشاغل خدماتی دی یانگی و دورمان<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) به انضمام مفاهیم عرفانی - اسلامی بر پایه دو کتاب معتبر عین الحیات اثر علامه مجلسی (۱۳۸۴) و مفاتیح الحیاء اثر آیت‌الله جوادی آملی (۱۳۹۲) متناسب با محتوای جلسات و همچنین، تعدادی شعر، تمثیل و استعاره به خصوص از مثنوی مولوی (۱۳۷۷) و سپهری (۱۳۸۱) استفاده شدند.

(سؤال‌های مربوط به عواطف منفی به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند).

پایایی و روایی پرسشنامه در ایران در سطح مناسبی گزارش شده است (صبحی و همکاران، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه بر روی یک نمونه مقدماتی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به‌دست آمد. روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد.

کفایت نمونه‌برداری با آزمون KMO برابر (۰/۸۲۵) و برای بررسی امکان کاربرد تحلیل عاملی از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که میزان آن ۲۱۷۲/۵۶ به‌دست آمد ( $P < ۰/۰۰۱$ ). تحلیل عاملی مبین آن بود که دامنه بار عاملی سؤال‌ها از ۰/۳۶ تا ۰/۷۸ است که دو عامل عمده تصریح شده در مطالعه اولیه فاکس و اسپکتور (۱۹۹۹)، نقل از صباحی و همکاران، (۱۳۸۸) و مجموعاً ۶۱ درصد واریانس پرسشنامه را پیش‌بینی می‌کنند.

**۳) مصاحبه بالینی ساختاریافته کوتاه:** با استفاده از یک مصاحبه بالینی ساختاریافته کوتاه، ضمن بررسی وضعیت کلی شرکت‌کنندگان از جنبه عدم ابتلا به اختلال و مصرف داروهای روان‌پزشکی، انگیزش و شرایط ورود آنان برای شرکت در گروه‌های آزمایش بررسی شد.

### شیوه اجرا

گروه آزمایش (۱) طی ۸ جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای هفتگی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بومی شده (متناسب با فرهنگ ایرانی - اسلامی) را به‌صورت گروهی مطابق جدول (۱) دریافت کرد و به گروه آزمایش (۲) نیز طی ۸ جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای

<sup>1</sup> Antoni et al

<sup>2</sup> demand-induced strain compensation model (DISC)

<sup>3</sup> de Jonge & Dormann

جدول ۱. محتوای جلسات مربوط به مداخلات شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بومی شده

جلسه	محتوای جلسه
اول	آشنایی، توضیح درباره اصول گروه، تبیین استرس شغلی و پیامدهای آن، توضیح مفهوم ذهن‌آگاهی با توجه به مفهوم عرفانی حضور قلب، معرفی و تبیین کیفیت‌های ذهن‌آگاهی با توجه به مفاهیم و اندیشه اسلامی (مجلسی، ۱۳۸۴)، معرفی مختصر الگوی ذهن‌آگاهی، استعاره دارایی چوپان.
دوم	هدایت خودکار، عدم حضور قلب (مجلسی، ۱۳۸۴)، ذهنیت در حال انجام و ذهنیت در حال بودن، تمرین خوردن کشمش.
سوم	تنفس آگاهانه، تبیین مفهوم و ارزش نفس از دیدگاه عرفان اسلامی (پورجوادی، ۱۳۸۴)، استعاره دو نعمت در یک نفس (سعدی، ۱۳۶۲).
چهارم	تمرین مراقبه واریسی بدن، اهمیت مهربان بودن و دوست بودن با بدن از نظر اسلام (جوادی آملی، ۱۳۹۲)، یکپارچگی جسم و ذهن، استعاره «پیل در تاریکی» (مولوی، ۱۳۷۷).
پنجم	تمرین رابطه بین افکار با واکنش‌های هیجانی و رفتاری، اهمیت فکر سالم در اسلام و نحوه برخورد با افکار ناکارآمد (مجلسی، ۱۳۸۴)، تمرین مراقبه نشسته.
ششم	رابطه افکار محیط کار با واکنش‌های هیجانی و رفتاری شغلی (رابطه شناخت - عاطفه)، «تمثیل بیهودگی افکار» (مولوی، ۱۳۷۷)، تمرین آگاهی از قدم زدن.
هفتم	تبیین و مقایسه مفهوم پذیرش با توجه به مفهوم «رضا» در اندیشه اسلامی (جوادی آملی، ۱۳۹۲)، تمرین آگاهی از صداها و افکار، ارائه شعر «زندگی» (سپهری، ۱۳۸۱).
هشتم	تمرین مجوز حضور، استعاره مهماندار هواپیما بر اساس شعر مهمانخانه (مولوی، ۱۳۷۷)، استفاده از ذهن‌آگاهی در زندگی روزمره و محیط کار، استعاره پاسبان حواس.

نتایج

محاسبات آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS<sup>18</sup> در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد ارائه شد و در سطح استنباطی نیز فرضیه پژوهش با استفاده از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و آزمون تعقیبی شفه به بوته آزمایش گذاشته شد.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی در مراحل مختلف پژوهش

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین
نگرش‌های ناکارآمد	nMBCT	۱۳/۵۸	۱۱۷/۲۴	۱۱/۲۸	۱۱۶/۳۵
	CBT	۱۳/۷۸	۱۲۰/۷۱	۱۳/۷۸	۱۲۰/۱۲
	کنترل	۱۵/۶۶	۱۳۹/۸۸	۱۵/۶۶	۱۴۰/۶۵
عواطف شغلی	nMBCT	۷/۷۲	۱۰۴/۹۴	۵/۶۸	۹۹/۹۴
	CBT	۱۰/۰۰	۹۰/۶۲	۷/۳۲	۸۹/۵۶
	کنترل	۸/۷۹	۷۰/۵۸	۹/۸۱	۷۸/۷۶

آمده است. این که آیا اختلاف به وجود آمده در میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی طی مراحل مختلف پژوهش معنادار بوده، طی جدول‌های بعدی ارائه شده است.

در جدول (۳) مقایسه زوجی میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد گروه‌های آزمایش و کنترل طی سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با استفاده از آزمون تعقیبی شفه ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج مقایسه زوجی میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد سه گروه در مراحل مختلف پژوهش

مرحله اندازه‌گیری	مقایسه زوجی	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری
مرحله پیش‌آزمون	nMBCT	-۲/۲۷	۴/۷۹	۰/۸۸۳
	کنترل	-۱/۰۰	۴/۷۹	۰/۹۷۶
مرحله پس‌آزمون	CBT	-۱/۲۷	۱/۷۹	۰/۹۶۲
	nMBCT	-۳/۴۷	۴/۷۸	۰/۷۵۰
مرحله پیگیری	کنترل	-۲۲/۶۴	۴/۷۸	***۰/۰۰۱
	CBT	-۱۹/۱۷	۴/۷۸	***۰/۰۰۱
مرحله پیگیری	nMBCT	-۳/۷۶	۴/۶۸	۰/۷۰۲
	کنترل	-۲۴/۲۹	۴/۶۸	***۰/۰۰۱
	CBT	-۲۰/۵۹	۴/۶۸	***۰/۰۰۱

\*\*\* ≤ P/۰۱

بنابراین، با توجه به نتایج حاصل از جداول (۲)، (۳) نتیجه‌گیری می‌شود که ارائه nMBCT و CBT موجب کاهش میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد شده است، در عین حال، اثربخشی دو روش nMBCT و CBT تفاوت معناداری با یکدیگر نشان نداده است (شکل ۱). بنابراین فرضیه (۱) پژوهش تأیید می‌شود.

همچنین، در جدول (۴) میانگین نمره‌های مربوط به عواطف شغلی گروه‌ها طی مراحل مختلف پژوهش با استفاده از آزمون تعقیبی شفه ارائه شده است.

در جدول (۲) میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ارائه شده است. نتایج جدول نشان می‌دهد که در مرحله پیش‌آزمون بین میانگین نمره‌های سه گروه اختلاف چندانی وجود ندارد، ولی در مرحله پس‌آزمون و پیگیری بین میانگین نمره‌های سه گروه اختلاف به وجود

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد گروه‌های nMBCT و CBT و کنترل طی مرحله پیش‌آزمون تفاوت معناداری با یکدیگر نداشته‌اند ( $P > ۰/۰۱$ )؛ در حالی که میانگین نمره‌های گروه‌های nMBCT و CBT در مراحل پس‌آزمون و پیگیری به صورت معناداری کمتر از گروه کنترل است ( $P \leq ۰/۰۱$ ).

در عین حال، مشخص شده است که هرچند در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری میانگین نمره‌های گروه nMBCT نسبت به گروه CBT اندکی پایین‌تر بود، ولی این تفاوت در هیچ‌یک از مراحل انجام پژوهش معنادار نبود ( $P > ۰/۰۱$ ).

جدول ۴. نتایج مقایسه زوجی میانگین نمره‌های عواطف شغلی سه گروه در مراحل مختلف پژوهش

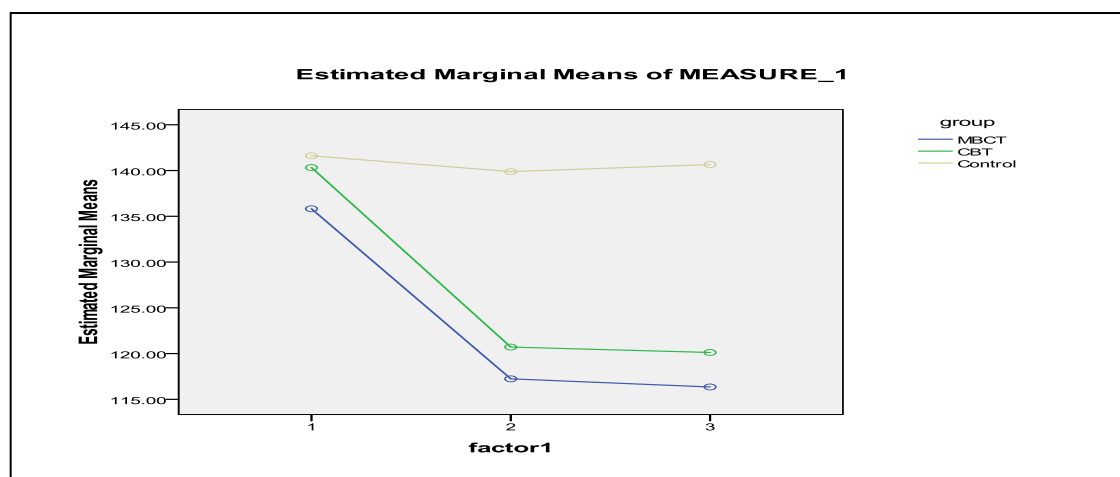
مرحله اندازه‌گیری	مقایسه زوجی	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری
مرحله پیش‌آزمون	nMBCT	-۰/۹۹۰	۳/۵۰	۰/۵۹۵
	کنترل	-۰/۹۴۰	۳/۴۵	۰/۵۲۹
	CBT	۰/۰۷	۳/۵۰	۰/۹۹۱
مرحله پس‌آزمون	nMBCT	۱۴/۳۲	۲/۸۵	** ۰/۰۰۱
	کنترل	۳۳/۶۳	۲/۸۱	** ۰/۰۰۱
	CBT	۲۰/۰۴	۲/۸۵	** ۰/۰۰۱
مرحله پیگیری	nMBCT	۱۰/۲۸	۲/۸۲	* ۰/۰۲۵
	کنترل	۲۱/۱۸	۲/۸۴	** ۰/۰۰۸
	CBT	۱۰/۸۰	۲/۸۱	* ۰/۰۲۱

\*\* $\leq P 0/01$ , \* $\leq P 0/05$

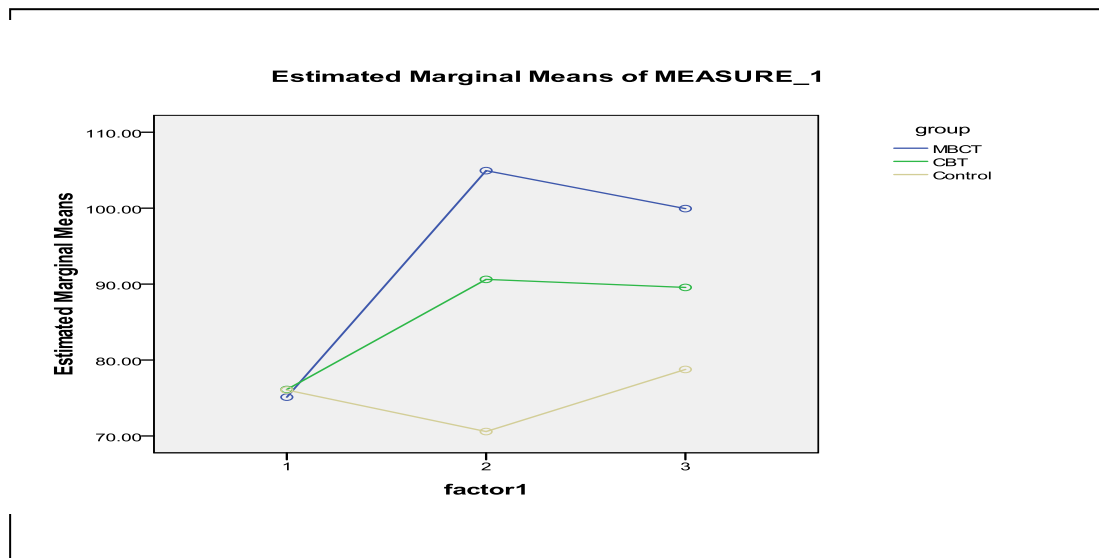
( $P = 0/001$ ) و هم در مرحله پیگیری ( $P = 0/025$ ) بیشتر از گروه CBT بود. با توجه به نتایج به دست آمده از جداول (۲ و ۴) نتیجه‌گیری می‌شود که ارائه آموزش موجب بهبود عواطف شغلی می‌شود، و اثربخشی nMBCT بالاتر از CBT به دست آمد (شکل ۲)، بنابراین، فرضیه (۲) پژوهش تأیید می‌شود. چگونگی تغییرات میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی گروه‌های nMBCT، CBT و کنترل در سه مرحله پژوهش در نمودارهای (۱ و ۲) ارائه شده است.

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که در مرحله پیش‌آزمون بین میانگین نمره‌های عواطف شغلی گروه‌های مختلف پژوهش تفاوت معنادار وجود نداشته است ( $P > 0/01$ )؛ در حالی که در مرحله پس‌آزمون میانگین نمره‌های عواطف شغلی هر دو گروه nMBCT و CBT بیشتر از گروه کنترل است ( $\leq P 0/01$ ). به علاوه، در مرحله پیگیری نیز میانگین نمره‌های هر دو گروه nMBCT و CBT بیشتر از گروه کنترل بود؛ هرچند اندکی از میزان اثربخشی آن‌ها کاسته شده است ( $\leq P 0/05$ ). در عین حال، میانگین نمره‌های nMBCT هم در مرحله پس‌آزمون

شکل ۱. نمودار تغییرات میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد مربوط به سه گروه پژوهش (nMBCT، CBT و کنترل) در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری



شکل ۲. نمودار تغییرات میانگین نمره‌های عواطف شغلی مربوط به سه گروه پژوهش (nMBCT، CBT و کنترل) در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری



#### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که ارائه آموزش بر کاهش میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد چه در مرحله پس‌آزمون و چه در مرحله پیگیری مؤثر بود. در واقع، نتایج این پژوهش نشان داد که هر دو روش nMBCT و CBT بر کاهش میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد تأثیر پایدار داشتند و میزان اثر آن‌ها ۲۳ درصد بود. این نتیجه با نتایج اغلب پژوهش‌های قبلی در خصوص اثربخشی مداخلات شناختی بر بهبود متغیرهای شناختی مانند: سبک‌های شناختی، اندیشناکی و همچنین، نگرش‌های ناکارآمد همسوئی دارد (کالیات، ۲۰۰۳؛ رامل و همکاران، ۲۰۰۴؛ چمبرز و همکاران، ۲۰۰۸). البته، باید در نظر داشت با وجود انتقاداتی که به مداخلات شناختی سنتی وارد شده است، ولی نتایج مطالعات نشان می‌دهد این مداخلات به‌خوبی بر روی متغیرهای شناختی و از جمله نگرش‌های ناکارآمد تأثیر می‌گذارند. چنانکه تیزدیل (۱۹۹۳) نیز عنوان کرده است، مداخلات شناختی با تأکید بر روی

حلقه‌های شناختی به‌خوبی موجب ایجاد تغییر در محتوا و فرایندهای شناختی می‌شوند. این مطالعات نشان می‌دهند که با سست شدن حلقه‌های شناختی، زنجیره‌ای از حلقه‌های شناختی، فیزیولوژیک - هیجانی و رفتاری که در ابتدا با یک پردازش شناختی شروع می‌شوند، تغییر می‌یابند (لدلی و همکاران، ۲۰۰۵). نکته‌ای که باید به آن توجه کرد، این است که هرچند هر دو روش nMBCT و CBT موجب تعدیل میانگین نمره‌های نگرش‌های ناکارآمد شدند و بین اثربخشی آن‌ها تفاوت معناداری مشاهده نشد، ولی مکانیزم اثر این دو روش مداخله بر کاهش نگرش‌های ناکارآمد با یکدیگر تفاوت دارد. معمولاً CBT با کاربرد روش‌هایی مانند تفکر سقراطی و به چالش کشیدن افکار و نگرش‌های ناکارآمد، موجب تضعیف و جایگزینی نگرش‌های ناکارآمد و افکار منفی می‌شود (بک و همکاران، ۱۹۷۹)؛ در حالی که روش‌های شناختی نوین و از جمله nMBCT از طریق افزایش ظرفیت‌های پذیرش افکار و عواطف و همچنین، به واسطه این‌که فرصت چندانی برای

تعدیل نگرش‌های ناکارآمد گفته شد، مکانیزم اثر دو روش نیز بر بهبود عواطف شغلی متفاوت است. بر اساس مفهوم‌سازی الگوهای تبادلی و شناختی، واکنش‌های هیجانی ناشی از پردازش‌های شناختی هستند و به‌خودی خود به وجود نمی‌آیند؛ یعنی تا یک ارزیابی ذهنی و پردازش شناختی صورت نگیرد، هیچ‌گونه واکنش هیجانی یا حالت عاطفی به‌وجود نمی‌آید (بک و همکاران، ۱۹۷۹؛ بامبر، ۲۰۰۶). در حالی‌که مداخلات ذهن‌آگاهی از طریق تمرکز بر پردازش‌های هیجانی موجب کاهش واکنش‌پذیری هیجانی و افزایش خود - نظم‌بخشی هیجانی می‌شوند و از این طریق چرخه شناخت - عاطفه را اصلاح می‌کنند؛ اما این یافته که اثربخشی روش nMBCT بالاتر از روش CBT به دست آمد، عمیقاً با آنچه تیزدیل (۱۹۹۳) در انتقاد به مداخلات شناختی سنتی مبنی بر عدم ارتباط عمیق بین شناخت - عاطفه وارد ساخته است، همخوانی دارد.

تیزدیل (۱۳۸۰) بیان داشته است که ذهن انسان از دو لایه رویین و زیرین تشکیل شده و لایه رویین بیشتر با پردازش‌های شناختی و سر راست ذهن در ارتباط است، در حالی که لایه زیرین ذهن با پردازش‌های هیجانی و دلالتی ارتباط دارد. بنابراین، مداخلات شناختی سنتی بیشتر با تأکید بر چرخه‌های شناختی، موجب ایجاد تغییر در سطح رویین ذهن و در نتیجه ایجاد تغییر سطحی در عواطف می‌شوند؛ حال آن‌که مداخلات ذهن‌آگاهی با تأکید بر لایه‌های زیرین ذهن، و از طریق باز ارزیابی مثبت موجب پردازش‌های هیجانی و در نتیجه، ایجاد تغییر عمیق در عواطف می‌شوند (گرلند و همکاران، ۲۰۱۱).

به‌همین دلیل، بخش عمده‌ای از مطالعات ذهن‌آگاهی با پیش‌فرض اثربخشی عمیق این مداخلات

جذب افکار و نگرش‌های منفی و ناکارآمد باقی نمی‌گذارند، تعدیل و کاهش این‌گونه افکار را به دنبال دارند (تیزدیل، ۱۹۹۳، تیزدیل و همکاران، ۱۹۹۵، ۲۰۰۳؛ سگال و همکاران، ۲۰۰۲؛ بریتون و همکاران، ۲۰۱۲؛ آنیکا و همکاران، ۲۰۱۲؛ فلدمن و همکاران، ۲۰۱۴).

در واقع، مشخص شده است که سودمندی مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر روی سلامت روانی، ناشی از افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی است و نه به‌واسطه ایجاد تغییر در محتوای شناخت‌واره‌های ناکارآمد. به همین دلیل، در جریان مداخلات ذهن‌آگاهی باور بر این است که لازم نیست مراجع با افکار ناکارآمد خود مقابله کند و آن‌ها را به چالش بکشد؛ تنها کافی است که ظرفیت پذیرش این افکار و احساسات را در خود پرورش دهد (فلکسمن و باند، ۲۰۱۰).

همچنین، نتایج پژوهش نشان داد ارائه آموزش بر بهبود میانگین نمره‌های عواطف شغلی چه در مرحله پس‌آزمون و چه در مرحله پیگیری مؤثر است. در واقع، نتایج این پژوهش نشان داد که هر دو روش nMBCT و CBT بر بهبود میانگین نمره‌های عواطف شغلی تأثیر پایدار دارند و میزان اثر نیز ۳۸ درصد است. در عین حال، نتایج نشان داد که اثربخشی روش nMBCT بر بهبود عواطف شغلی بیش از روش CBT بود. این‌که هر دو روش آموزش بر بهبود عواطف شغلی اثربخشی پایدار داشتند، با ادبیات نظری و پژوهشی مداخلات شناختی بر روی متغیرهای هیجانی و عاطفی همخوانی دارد (سگال و همکاران، ۲۰۰۲؛ آنیکا و همکاران، ۲۰۱۲). در عین حال، همچنان‌که درباره مکانیزم متفاوت اثر دو روش nMBCT و CBT بر

موقعیت‌ها را به شدت کاهش می‌دهند و بدین ترتیب، باز ارزیابی مثبت و ذهن آگاهی به صورت متوالی و متقابل باعث ارتقا و بهبود یکدیگر می‌شوند که در این حالت یک ماریپیچ روبه بالا تشکیل می‌شود که درست نقطه مقابل ماریپیچ روبه پایین عمل می‌کند که قبلاً لدلی و همکاران (۲۰۰۵) درباره شروع، ادامه و بقای مشکلات شناختی و مداخلات شناختی مطرح کرده بودند.

به عبارت دیگر، به واسطه تمرین‌های ذهن آگاهی، یک حالت گسترده آگاهی در افراد ایجاد می‌شود که موجب تسهیل و آسان‌سازی اختیار و توان تفسیرهای مربوط به موقعیت‌های پراسترس زندگی می‌گردد، و این موضوع کاهش ناراحتی‌ها و پریشانی‌های ذهنی و عاطفی را در پی دارد. استفاده از مداخلات ذهن آگاهی موجب افزایش توجه و آگاهی انتخابی و پایدار می‌شود و از این طریق پردازش‌های منفی کاهش می‌یابند که به نوبه خود کاهش آسیب‌پذیری‌های هیجانی را در پی دارد (بیر و کرایت مایر، ۲۰۰۶؛ نجاتی و همکاران، ۱۳۹۱).

در جریان مداخلات ذهن آگاهی به جای این‌که فرد با افکار و تحریف‌های شناختی خود مواجه شود و آن‌ها را به چالش بکشد، از ابتدا ظرفیت پذیرش چنین افکار و احساساتی را پیدا می‌کند (شونین و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین، طبیعی است که این‌گونه ویژگی‌های شناختی و هیجانی مداخلات ذهن آگاهی در نهایت، نتایجی مانند افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، افزایش کنترل سازمانی، افزایش خلاقیت (به‌عنوان متغیرهای شناختی)، افزایش بهزیستی، کاهش پیامدهای هیجانی استرس شغلی (به‌عنوان متغیرهای هیجانی) و تمایل و

بر سطوح هیجانی و عواطف به مرحله اجرا درآمده‌اند و در نهایت نیز اثربخشی چنین مداخلاتی را بر بهبود واکنش‌های هیجانی و حالت‌های عاطفی تأیید کرده‌اند (کانگ، ۲۰۱۱). مداخلات ذهن آگاهی ضمن تمرکز بر روی حلقه‌های حسی، به‌خوبی می‌توانند عواطف و هیجان‌ها را به صورت عمیق مورد توجه قرار دهند و موجب ایجاد تغییر اساسی در آن‌ها شوند (شونرت - ریچل و لاولور، ۲۰۱۰).

در واقع، ذهن آگاهی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم و از طریق خود - نظم‌بخشی هیجانی موجب بهبود عواطف افراد می‌شود (بریتون و همکاران، ۲۰۱۲). در چنین حالتی، به جای این‌که فرد از هیجان‌های خود اجتناب کند، آن‌ها را می‌پذیرد (کانگ، ۲۰۱۱).

یافته‌های پژوهشی آشکار کرده‌اند تا پذیرش افکار و احساسات آن‌گونه که هست و آن‌گونه که به نظر می‌رسد صورت نگیرد، تغییر چندانی در عواطف شخص به وجود نمی‌آید. بنابراین، مداخلات ذهن آگاهی به واسطه این‌که واکنش‌پذیری شناختی و هیجانی را به شدت کاهش می‌دهند، توانایی تغییر عواطف و هیجان‌ها را دارند. به عبارت دیگر، هر نوع آگاهی هدفدار این مزیت را دارد که «ظرفیت جذب» محدودی برای افکار باقی می‌گذارد، بنابراین، فرصتی و مجالی برای نشخوار فکری باقی نمی‌ماند (بریتون و همکاران، ۲۰۱۲؛ فلدمن و همکاران، ۲۰۱۴).

همسو با مطالبی که در خصوص اثربخشی و مکانیزم تأثیر مداخلات ذهن آگاهی گفته شد، مطالعه گرلند و همکاران (۲۰۱۱) آشکار کرد که مداخلات ذهن آگاهی با سست کردن حلقه‌های حسی و از طریق افزایش باز ارزیابی مثبت، فاجعه‌سازی از

- نظم‌بخشی هیجانی تغییر می‌یابد (آنیکا و همکاران، ۲۰۱۲).

به نظر می‌رسد نتیجه پژوهش حاضر از دو جنبه می‌تواند نظریه زیرسیستم‌های شناختی متعامل تیزدیل (۱۹۹۳) را به عنوان خاستگاه و پدر معنوی nMBCT حمایت کند: جنبه اول این است که مکانیزم اثر nMBCT عمدتاً بر روی پردازش‌های هیجانی و سست کردن حلقه‌های حسی و هیجانی است تا این‌که مانند CBT بر روی سست کردن حلقه‌های شناختی متمرکز شود. جنبه دوم که بی‌ارتباط با بحث اول نیست، بیشتر حول محور کارکردهای زبان و استفاده از شعر، تمثیل و استعاره می‌چرخد که هر کدام از آن‌ها از طریق سست کردن اثرهای سطحی و تحت‌اللفظی زبان و شناخت، افزایش انعطاف‌پذیری هیجانی و شناختی را به همراه دارند. با این حال، چنانچه قرار است شعر، تمثیل و استعاره در اندیشه و عمل روزانه انسان جریان پیدا کند و ساختار تفکر وی را شکل دهد، باید دارای ساختار و محتوایی کاملاً آشنا و این‌همانی باشد. به عبارت دیگر، بیش از آن‌که صورت یک شعر، تمثیل و استعاره ممکن است بر روی فرد اثر بگذارد، انتقال معنا و مفهومی که خاص یک فرهنگ و گویشوران یک زبان است، از آن منتفع می‌گردند. از این رو، خواندن یک شعر یا بیان یک استعاره و تمثیل می‌تواند لحظات حاضر را تسخیر نماید و آن را به سطح آگاهی بیاورد و از این طریق به فرد امکان می‌دهد که راحت‌تر مشکلات خود را بپذیرد، با آن‌ها کنار بیاید و باعث رهایی او گردد (میسی، ۲۰۰۸). چون در پژوهش حاضر سعی شد تمامی مفاهیم و محتوای جلسات ذهن‌آگاهی بر اساس آموزه‌های عرفانی و فرهنگ

گرایش کاری و بهره‌وری سازمانی (به‌عنوان متغیرهای رفتاری) را که هر یک به نوعی در مطالعات (باند و بانسی، ۲۰۰۰؛ ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۱؛ دیویدسون و همکاران، ۲۰۰۳؛ فلکسمن و باند، ۲۰۰۸؛ فلکسمن و باند، ۲۰۱۰؛ باند و همکاران، ۲۰۱۰؛ لروی و همکاران، ۲۰۱۳) مطرح شده‌اند، به دنبال دارند.

همچنین، همسو با الگوی زیرسیستم‌های شناختی متعامل، نحوه ارتباط زنجیره‌ای بین استرس شغلی، نگرش‌های ناکارآمد و عواطف شغلی آن‌گونه که الگوهای شناختی سنتی مطرح می‌کنند، با وارد کردن سازه شناختی ذهن‌آگاهی بین استرس شغلی و نگرش‌های ناکارآمد به چالش کشیده می‌شود. نتیجه مطالعه جلالی و همکاران (۱۳۹۳) بیانگر آن است که نگرش‌های ناکارآمد نه تنها به‌صورت مستقیم از استرس شغلی ناشی می‌شوند، بلکه از ذهن‌آگاهی نیز اثر می‌پذیرند.

علاوه بر این، مشخص شده است که عواطف شغلی آن‌گونه که الگوهای شناختی مطرح می‌کنند، صرفاً از سازه‌های شناختی متأثر نمی‌شوند، بلکه به‌صورت مستقیم از استرس شغلی و همچنین ذهن‌آگاهی تأثیر می‌پذیرند.

بر اساس مطالعه جلالی و همکاران (۱۳۹۳) که نشان دادند تأثیر ذهن‌آگاهی بر عواطف شغلی حدود ۲/۵ برابر اثر نگرش‌های ناکارآمد بر عواطف شغلی است، به خوبی می‌توان این نکته را دریافت که چرا مداخلات ذهن‌آگاهی بیش از مداخلات شناختی سنتی بر عواطف تأثیر می‌گذارند. در واقع، عواطف آن‌گونه که الگوهای شناختی مدعی‌اند تغییر نمی‌کنند؛ بلکه مستقیماً از طریق ذهن‌آگاهی و به واسطه کاهش واکنش‌پذیری هیجانی و افزایش خود



خون اولیه. *مطالعات روان‌شناختی*، سال پنجم، ش ۲، ۶۶-۵۴.

پورجوادی، ن. (۱۳۸۴). *نسیم‌انس*، تهران: انتشارات اساطیر.

تیزدل، ج. دی. (۱۳۸۰). رابطه شناخت و هیجان: ذهن موقعیتی در اختلال‌های خلقی. در دیوید کلارک و کریستوفر فربورن. (ویراستاران)، *رفتاردرمانی شناختی: دانش و روش‌های کاربردی*، ترجمه حسین کاویانی، تهران: مؤسسه مطالعات علوم شناختی.

جلالی، د. (۱۳۹۲). *مقایسه اثربخشی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی متناسب با فرهنگ ایرانی و آموزش شناختی - رفتاری بر استرس شغلی و متغیرهای همبسته با آن در کارکنان شرکت‌های خدمات‌رسان*. رساله دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.

جلالی، د؛ آقایی، ا؛ طالبی، ه و مظاهری، م. ع. (۱۳۹۳). الگوی ساختاری نقش میانجی ذهن آگاهی در پیوند بین فشار روانی شغلی و پیامدهای آن. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال پانزدهم، ش ۱، ۳۳-۱۶.

جهانبخش‌گنجه، س؛ عریضی، ح. ر. (۱۳۹۱). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان. *مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، سال دوم، ش ۲، ۹۰-۷۵.

جوادی آملی، ع. (۱۳۹۲). *مفاتیح الحیاء*. قم: نشر اسراء.

سپهری، س. (۱۳۸۱). *هشت کتاب*. تهران: انتشارات طهوری.

ایرانی - اسلامی ارائه شود که برای شرکت‌کنندگان کاملاً آشنا بود، لذا میزان باورپذیری و برقراری رابطه با چنین مفاهیمی با سهولت و با کیفیت بالا صورت گرفته است. به هر حال، استفاده از مفاهیم، اندیشه، شعر، تمثیل و استعاره‌های زبان فارسی توانست ضمن مفهوم‌سازی مشکلات و تبیین زنجیره‌های شناختی - هیجانی - رفتاری، با استفاده از ظرفیت‌های زبان، افراد را برای شکستن و سست کردن این زنجیره‌ها بیش از پیش آماده سازد. انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود که از آن جمله می‌توان به کاربرد مفاهیم، شعر، تمثیل و استعاره‌های زبان فارسی برای بار نخست اشاره کرد که هرچند در قالب یک رساله دکتری (جلالی، ۱۳۹۲) با شکیبایی و حوصله در متن جلسات آموزش جا افتادند، ولی روایی و اثربخشی آن‌ها باید به صورت تجربی ارزیابی شود. با توجه به این‌که جامعه آماری پژوهش صرفاً کارکنان چهار شرکت خدمات‌رسان در محدوده استان چهارمحال و بختیاری بودند، لذا تعمیم نتایج به سایر کارکنان مشاغل خدماتی و به خصوص سازمان‌های غیرخدمات‌رسان باید با احتیاط صورت گیرد.

## منابع

آنتونی، م؛ ایرنسون، گ و اشنایدرمن، ن. (۱۳۸۸). *راهنمای عملی مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری*، ترجمه جواد آل‌محمد؛ سولماز جوکار و حمیدطاهر نشاط‌دوست، اصفهان: انتشارات جهاددانشگاهی واحد اصفهان.

اسماعیلی، م؛ محمود علیلو، م؛ بخشی‌پور، ع و شریفی، م. ا. (۱۳۸۸). بررسی نگرش‌های ناکارآمد و سبک‌های مقابله‌ای در بیماران مبتلا به فشار

- Acceptance based Treatment Approaches. In R. R. Baer (Ed.), *Mindfulness Based Treatment Approaches: Clinicians Guide to Evidence Base and Applications*, (Pp. 3-15). New York: Academic Press.
- Bamber, M. R. (2006). *CBT for Occupational Stress in Health Professionals: Introducing a Schema – Focused Approach*, New York: Routledge.
- Beck A. T., Rush A. J., Shaw B. F. and Emery G. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. New York: Guilford Press.
- Blenkiron, P. (2005). Stories and Analogies in Cognitive Behaviour Therapy: A Clinical Review. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 33, 45–59.
- Bond, F. W., and 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., and 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.
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., van Veldhoven, M. J., and 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* (Pp. 296-313), London: John Wiley & Sons Ltd.
- Britton, W. B., Shahar, B., Szepsenwol, O. and Jacobs, W. J. (2012). Mindfulness-based Cognitive Therapy Improves Emotional Reactivity to Social Stress: Results from a Randomized Controlled Trial. *Behavior Therapy*, 43, 365-380.
- Bullis, J. R., Boe, J. R., Asnaani, A., and Hofmann, S. G. (2014). The Benefits of Being Mindful: Trait Mindfulness Predicts Less Stress Reactivity to Suppression. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 45 (1), 57-66.
- Cartwright, S., and Panchal, S. (2001). The Stressful Effects of Mergers and Acquisitions. In J. Dunham (Ed). *Stress in*
- شیفر، ر؛ مندنهال، و و آت، ل. (۱۳۸۹). *مقدمه‌ای بر بررسی‌های نمونه‌ای، ترجمه ناصر ارقامی؛ احمد سنجرى و ابوالقاسم بزرگ‌نیا، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.*
- صاحبی، ع. (۱۳۹۰). *قصه‌درمانی: گستره تربیتی و درمانی تمثیل، تهران: انتشارات ارجمند.*
- صباحی، پ؛ نوری، ا؛ عریضی، ح. ر و گلپور، م. (۱۳۸۸). *سهم عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضدتولید کارکنان. پژوهش‌های روان‌شناختی، سال دوازدهم، ش ۳ و ۴، صص ۶۲-۴۴.*
- مجلسی، م. ب. (۱۳۸۴). *عین الحیات (تحقیق و ویرایش کاظم عابدینی مطلق). قم: نشر بوستان کتاب.*
- مولوی، ج. ا. (۱۳۷۷). *مثنوی معنوی (۷ جلد)، شرح و تفصیل کریم زمانی. تهران: انتشارات اطلاعات.*
- نجاتی، و؛ ذبیح‌زاده، ع؛ نیک‌فرجام، م. ر. (۱۳۹۱). *رابطه بین ذهن‌آگاهی و کارکردهای توجهی پایدار و انتخابی. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، ش ۲، ۴۲-۳۱.*
- یونسی، س. ج. (۱۳۷۹). *در کجا شناخت درمانی به بن بست می‌رسد؟ فصلنامه تازه‌های روان‌درمانی، سال چهارم، ش ۱ و ۲، ۳۳-۱۸.*
- Anicha, C. L., Ode, S., Moeller, S. K., and 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 (April).
- Arch, J. J., and Craske, M. G. (2006). Mechanisms of Mindfulness: Emotion Regulation Following a Focused Breathing Induction. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1849–1858.
- Baer, A. R., and Krietemeyer, J. (2006). *Overview of Mindfulness and*

- and Stress Inoculation Training. *Behaviour Research and Therapy*, 48, 816-820.
- Garland, E. L., Gaylord, S. A., and Fredrickson, B. L. (2011). Positive Reappraisal Mediates the Stress-Reductive Effects of Mindfulness: An Upward Spiral Process. *Mindfulness*, 2, 59-67.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., and Cooper, C. L. (2008). A Meta-Analysis of Work Demands Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*, 61, 227-271.
- Hall, G. C., Hong, J. J., Zane, N. W., and Meyer, O. L. (2011). Culturally Competent Treatments for Asian Americans: The Relevance of Mindfulness and Acceptance-based Psychotherapies. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 18 (3), 215-231.
- Hick, S. F., and Bien, T. (2008). *Mindfulness and the Therapeutic Relationship*. New York: The Guilford press.
- Kabat-Zinn, J. (2000). Indras Net at Work: the Mainstreaming of Using Mindfulness based Cognitive Behavior Therapy for Emotional Tolerance and Mood Relief. In I, Watson and K, Batchelor (Eds). *The Psychology of Awalking: Buddhism, Science, and Our Day - to - Day Lives* (Pp. 225-249). Nork Beach, Me: Weiser.
- 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.
- Kalliath, J. K. (2003). Job Burnout and Dysfunctional Work Attitude. In A. Sagie, Sh. Stashevsky, & M. Koslowsky (Eds.), *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Oganizations* (Pp. 103-121). New York: Palgrave Macmilan.
- Kozak, A. (2008). Mindfulness in the Management of Chronic Pain: Conceptual and Clinical Considerations. *Techniques in Regional Anesthesia and Pain Management*, 12, 115-118.
- Khong, B. S. L. (2011). Mindfulness: A Way of Cultivating Deep Respect for Emotions. *Mindfulness*, 2, 27-32.
- Kozak, A. (2008). Mindfulness in the Management of Chronic Pain: Conceptual and Clinical Considerations. *Techniques in Regional Anesthesia and Pain Management*. 12, 115-118.
- the workplace: Past, Present and Future* (Pp. 67-80), London: Whurr.
- Chambers, A., Yee Lo, B., and Allen, N. B. (2008). The Impact of Intensive Mindfulness training on Attentional Control, Cognitive Style, and Affect. *Cognitive Therapy Research*, 32,303-322.
- Clays, E., Bacquer, D. D., Crasset, V., Kittel, F., de Smet, P., Kornitzer, M., Karasek, R., and De Backer, G. (2011). The Perception of Work Stressors Is Related to Reduced Parasympathetic Activity. *International Archive Occupational Environment Health*, 84, 185-191.
- Cox T., Griffiths, A., and Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on Work-Related Stress*. Belgium: European Agency for Safety and Health at Work.
- Cunningham, T., Bartels, J., Grant, C., and Ralph, M. (2013). Mindfulness and Medical Review: A Grassroots Approach to Improving Work/ Life Balance and Nursing Retention in a Level I Trauma Center Emergency Department. *Journal of Emergency Nursing*, 39 (2), 200-203.
- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., and Santorelli. (2003). Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65, 564-570.
- De Jonge, J., and 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* (Pp. 43-74). London: Taylor & Francis.
- Edwards, J. R., and Van Harrison, R. (1993). Job Demands and Worker Health: Three - Dimensional Re-examination of the Relationship between Person - Environment Fit and Strain. *Journal of Applied Psychology*, 78, 628-48.
- Feldman, G., Dunn, E., Stemke, C., Bell, K., and Greeson, J. (2014). Mindfulness and Rumination as Predictors of Persistence with a Distress Tolerance Task. *Personality and Individual Differences*, 56, 154-158.
- Flaxman, P. E., and Bond, F. W. (2010). A Randomised Worksite Comparison of Acceptance and Commitment Therapy

- Shonin, E., Van Gordon, W., Slade, K., and Griffiths, M. D. (2013). Mindfulness and Other Buddhist-Derived Interventions in Correctional Settings: A Systematic Review. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 365-372.
- Spector, P. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Teasdale, J. D. (1993). Emotion and Two Kinds of Waning: Cognitive Therapy and Applied Cognitive Science. *Behavior Research and Therapy*, 31, 339-345.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., and Williams, J. M. (1995). How Dose Cognitive Therapy Prevent Depressive Relapse and Why Should Attentional Control (Mindfulness) Training Help? *Behavior Therapy Research*, 33, 25-39.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., and Williams, J. M. (2003). Mindfulness Training and Problem Formulation. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10 (2), 157-160.
- Vanderhasselt, M. A. and De Raedt, R. (2012). How Ruminative Thinking Styles Lead to Dysfunctional Cognitions: Evidence From. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 43, 910-914.
- Varra, A.A., Drossel, C., and Hayes, S.C. (2009). The Use of Metaphor to Establish Acceptance and Mindfulness. In F, Didonna (Ed). *Clinical Handbook of Mindfulness* (Pp. 111-124), New York: Springer.
- Watson, D., and Tellegen, A. (1985). Toward a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Williams, K. (2006). Mindfulness-based Stress Reduction (MBSR) in a Worksite Wellness Program. In Baer, R. R (Ed). *Mindfulness Based Treatment Approaches: Clinicians Guide to Evidence base and Applications* (Pp. 361-376), New York: Academic press.
- Williams, K. A., Kolar, M. M., Reger, B. E., and Pearson, J. C. (2001). Evaluation of a Wellnessbased Mindfulness Stress Reduction Intervention: A Controlled Trial. *American Journal of Health Promotion*, 15, 422-432.
- Kuiper, N. A., Olinger, J. L. and Air, P. A. (1989). Stressful Events, Dysfunctional Attitudes, Coping Styles and Depression. *Personality Individual Differences*. 10 (2), 229-237.
- Ledley, D. R., Marx, B. P. and Heimberg, R. G. (2005). *Making Cognitive – Behavioral Therapy: Clinical Process for New Practitioners*, New York: Guilford.
- Leory, H., Ansel, F., Dimitrova, N. G., and Sels, L. (2013). Mindfulness, Authentic Functioning, and Work Engagement: A Growth Modeling Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82 (3), 238-247.
- Mace, C. (2008). *Mindfulness and Mental Health: Therapy, Theory and science*. New York: Routledge.
- Penney, L., and Spector, P. E. (2005). Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- Ramel, W., Goldin, Ph. R., Carmona, P. E., and McQuaid, J. R. (2004). The Effects of Mindfulness Meditation on Cognitive Processes and Affect in Patients with Past Depression. *Cognitive Therapy and Research*, 28 (4), 433-455.
- Riso, L. P., Pieter L. du Toit, P. D., Stein, D. J. and Young, G. E. (2007). *Cognitive Schemas and Core Beliefs in Psychological Problems: A Scientist-Practitioner Guide*, Washington, DC American Psychological Association.
- Rout, U. R. and Rout, J. K. (2002). *Stress Management for Primary Health Care Professionals*, New York: Kluwer Academic Publishers
- Schonert-Reichl, K. M., and Lawlor, M. S. (2010). The Effects of a Mindfulness-based Education Program on Pre- and Early Adolescents Well-Being and Social and Emotional Competence. *Mindfulness*, 1, 137-151.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., and Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression: A new Approach to Preventing Relapse*. New York: Guilford.
- Shapiro, Sh. L. (2001). Poetry, Mindfulness, and Medicine. *From the Department of Psychology*, 33 (7), 505-7.

## **Comparing the Effectiveness of Nativized Mindfulness Based Cognitive Training (MBCT) and Cognitive – Behavioral Training on Dysfunctional Attitudes and Job Affects in Employees**

**\* D. Jalali**

Phd of Psychology, Islamic Azad University of Shahrekord, Shahrekord, Iran

**A. Aghaei**

Professor of Psychology, Islamic Azad University Isfahan (khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

**H. Talebi**

Associate Professor of Statistics, University of Isfahan, Isfahan, Iran

**M. A. Mazaheri**

Associate Professor of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

### **Abstract:**

The aim of the present study was to compare the effectiveness of nativized mindfulness based cognitive training (NMBCT) and cognitive - behavioral training (CBT) on dysfunctional attitude and job affects in employees. In this research, using experimental method, 54 employees were selected and randomly assigned into the 2 experimental groups and control (18 per a group), and were assessed in pre-test, post-test and follow up by the Dysfunctional Attitudes scale (Beck and Weiss man, (1980) and Job Affects questioner (Fox and Spector, 1999). The first experimental group received 8 sessions of nativized mindfulness based cognitive training (NMBCT) for Iranian culture, while the second experimental group received 8 sessions of cognitive-behavioral training (CBT), each session took 120 minutes. The results showed that no significant difference between experimental and control groups in dysfunctional attitudes and job affects in pre - test. But revealed that NMBCT and CBT methods were effective in reducing dysfunctional attitudes and enhancing job affects, as compared with the control group in post - test and follow up ( $P \leq 0.01$ ). In addition, NMBCT was found to be more effective in enhancement of job affects, than the CBT method ( $P \leq 0.01$ ).

**Keywords:** Cognitive training, nativized mindfulness, dysfunctional attitudes, job affects, service companies, Iranian culture.