

اثربخشی مداخله مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی کارمندان بانک

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۳/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۳/۲۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

فاضله شفیع‌زاده خولنجانی^۱، محمد عرفان تحسیری^۲ و امین برازنده^{۳*} 

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی کارکنان بانک انجام شد. روش: این مطالعه نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون-پیگیری و گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کارکنان بانک ملت شهر اصفهان در سال ۱۴۰۴ بود که از میان آنان ۳۶ نفر به روش در دسترس انتخاب و به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر کدام ۱۸ نفر) گمارده شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه تعادل ذهنی (راجرز و همکاران، ۲۰۲۰) و تاب‌آوری مسیر شغلی (مورگان و همکاران، ۲۰۱۲) بود. گروه آزمایش طی ۸ جلسه مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد دریافت کرد. داده‌ها با تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر تحلیل شدند. یافته‌ها: نتایج نشان داد مداخله پذیرش و تعهد موجب بهبود معنادار تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی در گروه آزمایش نسبت به کنترل شد و این اثرات در پیگیری تداوم داشت. نتیجه‌گیری: مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد می‌تواند به‌عنوان رویکردی مؤثر برای ارتقای شاخص‌های روان‌شناختی مرتبط با عملکرد شغلی در کارکنان بانک مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: پذیرش و تعهد، تعادل ذهنی، تاب‌آوری مسیر شغلی، کارمندان بانک

- ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
- ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
- ۳- نویسنده مسئول: استادیار، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

Email: aminbarazandeh.psy@iau.ac.ir

<https://orcid.org/0009-0009-8730-3314>



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Effectiveness of Acceptance and Commitment Therapy on Mental Balance and Career Resilience of Bank Employees

Fazeleh Shafizadeh Khoolejani (M.A)¹, Mohammad Erfan Tahsiri (M.A)²

& Amin Barazandeh (Assistant professor)^{3*} 

Abstract

Aim: This study aimed to examine the effectiveness of an Acceptance and Commitment Therapy (ACT)-based intervention on mental balance and career resilience among bank employees. **Method:** The study employed a quasi-experimental design with a pretest-posttest-follow-up and a control group. The statistical population comprised employees of Bank Mellat in Isfahan in 2025. From this population, 36 participants were recruited through convenience sampling and randomly assigned to an experimental group and a control group (18 participants in each). Research instruments included the Mental Balance Questionnaire (Rogers et al., 2020) and the Career Resilience Questionnaire (Morgan et al., 2012). The experimental group received eight sessions of ACT-based intervention. Data were analyzed using repeated-measures analysis of variance. **Results:** The findings indicated that the ACT-based intervention led to a significant improvement in mental balance and career resilience in the experimental group compared with the control group, and these effects were maintained at follow-up. **Conclusion:** ACT-based interventions may serve as an effective approach for enhancing psychological capacities related to occupational functioning among bank employees.

Keywords: Acceptance and Commitment, Mental Balance, Career Resilience, Bank Employees

1-M.A Student in General Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran fazeleh.shafizadehkholejani@iau.ir

2- M.A Student in Clinical Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran mohamaderfan.tahsiri@iau.ir

3- Corresponding author: Assistant professor, Faculty Member, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Email: aminbarazandeh.psy@iau.ac.ir

<https://orcid.org/0009-0009-8730-3314>



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

بانک‌ها در هر جامعه به منزله‌ی شبکه‌ای حیاتی عمل می‌کنند که جریان سرمایه، اعتبار و اعتماد عمومی را به حرکت درمی‌آورد (هایرت^۱ و همکاران، ۲۰۲۵). استمرار این نقش زمانی معنا پیدا می‌کند که کارکنان بانک بتوانند وظایف خود را با دقت، ثبات هیجانی و توان ارتباطی مؤثر انجام دهند؛ زیرا آنان نخستین نقطه تماس مشتریان با نظام مالی‌اند و نوع مواجهه‌شان می‌تواند برداشت افراد از کارآمدی و اعتبار کل سیستم بانکی را دگرگون کند. در چنین بستری، نیروی انسانی بانک تنها اجراکننده دستورالعمل‌ها نیست، بلکه بخشی تعیین‌کننده از سازوکار تولید اعتماد و ثبات اجتماعی محسوب می‌شود (مون^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). سلامت روان، ظرفیت تنظیم هیجان و مهارت‌های میان‌فردی کارکنان می‌تواند سطح کیفیت خدمات، تصمیم‌گیری‌های روزمره، و حتی فضای هیجانی محیط کار را شکل دهد. از سوی دیگر، فعالیت‌های بانکی با چرخه‌ای مداوم از فشارهای زمانی، مسئولیت‌های مالی حساس و تعاملات انسانی فشرده همراه است؛ عواملی که اگر مدیریت نشوند، کارکنان را مستعد فرسودگی، فرسایش هیجانی و کاهش کارآمدی می‌کند (وینود^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). بنابراین توجه به سلامت روان این گروه نه یک اقدام جانبی، بلکه شرط لازم برای پایداری سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات مالی است.

یکی از مؤلفه‌های مهم سلامت روان که نقشی تعیین‌کننده در کیفیت روابط اجتماعی فرد دارد، تعادل ذهنی است (ماونگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۵). تعادل ذهنی یک سازه درون فردی کلیدی است که نشان‌دهنده توانایی فرد در مدیریت و تنظیم پایدار تجربه‌های شناختی و هیجانی در لحظه حال است. این سازه به افراد اجازه می‌دهد در مواجهه با محرک‌های استرس‌زا یا هیجانی، از آشفتگی شناختی، واکنش‌های شتاب‌زده و رفتارهای نامنسجم اجتناب کرده و تداوم حضور ذهن، وضوح ادراکی و هماهنگی میان افکار، احساسات و رفتارهای خود را حفظ کنند (مان^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). تعادل ذهنی عمدتاً شامل دو مؤلفه است: پذیرش تجربی، که امکان مشاهده و پذیرفتن تجربه‌های درونی—شامل افکار مزاحم، هیجانات شدید و احساسات بدنی—بدون اجتناب یا سرکوب را فراهم می‌کند و انعطاف شناختی و هیجانی فرد را تقویت می‌کند؛ و عدم واکنش، که توانایی فاصله‌گیری از پاسخ‌های تکانشی و محدود کردن تأثیر هیجانات لحظه‌ای بر رفتار و تصمیم‌گیری را توصیف می‌کند. ترکیب این دو مؤلفه، پایداری ذهنی، انسجام شناختی و تصمیم‌گیری هوشمندانه را در مواجهه با فشارهای هیجانی و شرایط استرس‌زا ممکن می‌سازد

1- Heyert

2- Moon

3- Vinod

4- Maung

5- Mann

اثربخشی مداخله مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب آوری مسیر شغلی کارمندان بانک (جوشانلو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه بر این، تعادل ذهنی زمینه‌ساز تعاملات اجتماعی متعادل، همدلانه و سازنده است و به فرد امکان می‌دهد روابط بین‌فردی و تصمیم‌گیری‌های خود را با ثبات و کارآمدی مدیریت کند (آریزا-مونتس^۲ و همکاران، ۲۰۲۴).

در محیط‌های کاری حساس و پر استرس که کیفیت تعاملات انسانی و نحوه پاسخ‌دهی کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای در اعتمادسازی و ایجاد روابط پایدار با مشتریان دارد، علاوه بر مدیریت و تنظیم پایدار تجربه‌های شناختی و هیجانی، تاب‌آوری نیز به‌عنوان یک سازوکار موثر می‌تواند ظرفیت فرد را برای مواجهه سازگارانه با فشارهای شغلی، نوسانات محیط کار و موقعیت‌های پیچیده ارتقا دهد (بایرام دگر^۳ و همکاران، ۲۰۲۵). تاب‌آوری مسیر شغلی سازه‌ای بین‌فردی، رفتاری و بلندمدت است که توانایی فرد در حفظ عملکرد، انگیزه و کارآمدی حرفه‌ای در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای پایدار محیط کار را توصیف می‌کند و بر سازگاری فعال با شرایط بیرونی شامل تغییرات سازمانی، ابهام نقش، تعارض‌های شغلی و ناکامی‌های حرفه‌ای تمرکز دارد. تاب‌آوری مسیر شغلی از چهار مؤلفه اصلی شکل می‌گیرد: انعطاف حرفه‌ای برای سازگاری با تغییرات و شرایط غیرقابل‌پیش‌بینی؛ مدیریت مؤثر استرس برای حفظ تمرکز، پیشگیری از فرسودگی و اطمینان از کیفیت عملکرد؛ حفظ انگیزه و هدفمندی حرفه‌ای حتی در مواجهه با ناکامی یا کاهش منابع؛ و بازسازی عملکرد پس از شکست‌ها که توانایی یادگیری، اصلاح مسیر و بازیابی سریع کارکرد را نمایان می‌سازد (وین وود^۴ و همکاران، ۲۰۱۳؛ نوتبارت^۵ و همکاران، ۲۰۲۵). ادغام این مؤلفه‌ها موجب می‌شود فرد مسیر حرفه‌ای خود را با ثبات طی کند، در برابر فشارها و شوک‌های محیطی مقاومت نشان دهد و کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات کاری خود را حفظ کند (لی^۶ و همکاران، ۲۰۲۴). پژوهش‌های متعدد از جمله کانیلز^۷ و همکاران (۲۰۲۲)، شن^۸ و همکاران (۲۰۲۴)، سینگ^۹ و همکاران (۲۰۲۴)، هولار^{۱۰} و همکاران همکاران (۲۰۲۵) و اتان^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۵) نشان داده‌اند کارکنانی که از تاب‌آوری بالایی برخوردارند، قادرند فشارهای محیطی را مدیریت کرده، اهداف شغلی خود را با انگیزه و تمرکز

1- Joshanloo

2- Ariza-Montes

3- Bayram Değer

4- Winwood

5- Notebaert

6- Le

7- Caniels

8- Shen

9- Singh

10- Hollaar

11- Atan

دنبال کنند و در عین حال روابط کاری مثبت، همدلانه و پایدار ایجاد نمایند. بنابراین، تاب‌آوری مسیر شغلی نمایانگر ظرفیت بقا، رشد و تداوم عملکرد در محیط پیچیده و پرفشار کار است. با توجه به این‌که حفظ تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت تصمیم‌گیری و عملکرد حرفه‌ای در محیط‌های کاری با تعاملات پیچیده و فشار روانی بالا دارد، مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد، با پرورش مهارت‌هایی چون پذیرش تجربیات درونی بدون قضاوت، فاصله‌گذاری شناختی، تمرکز بر ارزش‌ها و تعهد به اقدامات هدفمند، می‌تواند افراد را قادر سازد تا انسجام شناختی، هیجانی و رفتاری خود را حفظ کرده و واکنش‌پذیری ناسازگار را کاهش دهند (هیز^۱، همکاران، ۲۰۰۶؛ آنوسیا^۲ و همکاران، ۲۰۲۵). چنین فرایندی ظرفیت بازیابی پس از استرس استرس را نیز ارتقا می‌بخشد و تاب‌آوری مسیر شغلی و توانایی مواجهه سازگارانه با پیچیدگی‌های حرفه‌ای را تقویت می‌کند. در سال‌های اخیر مطالعات متعددی از جمله آرچر^۳ و همکاران (۲۰۲۴)، ماکری^۴ و همکاران (۲۰۲۴)، لی و همکاران (۲۰۲۵)، و زارلینگ^۵ و همکاران (۲۰۲۵) نشان داده‌اند که مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد می‌تواند حضور ذهن، تنظیم هیجان و کیفیت تعاملات اجتماعی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی را در جمعیت‌های مختلف بهبود دهد. با وجود این، هنوز بررسی هم‌زمان اثربخشی این مداخله بر تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی در محیط‌های کاری پرتعارض و پراسترس، از جمله بانک‌ها، بسیار محدود است. لذا پژوهش حاضر با هدف پوشش خلا موجود در ادبیات پژوهشی و یافتن شواهدی کاربردی برای ارتقای کیفیت تعاملات انسانی و عملکرد حرفه‌ای در محیط‌های حرفه‌ای پیچیده، مانند بانک‌ها در پی بررسی اثربخشی مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی در کارمندان بانک است.

روش

پژوهش حاضر از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارمندان بانک ملت شهر اصفهان شاغل در شعب شیخ صدوق (منطقه ۶)، حکیم نظامی (منطقه ۵) و بلوار کشاورز (منطقه ۱۳) در سال ۱۴۰۴ تشکیل دادند. با توجه به این‌که در تحقیقات آزمایشی حداقل ۱۵ نفر برای هر گروه باید در اختصاص یابد (دلور، ۱۳۹۷)، با در نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه در طول اجرای مداخله، تعداد ۳۶ نفر از میان کارمندان واجد شرایط به روش در دسترس انتخاب شدند و به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل، هر گروه شامل ۱۸

-
- 1- Hayes
 - 2- Anusuya
 - 3- Archer
 - 4- Macri
 - 5- Zarling

اثربخشی مداخله مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب آوری مسیر شغلی کارمندان بانک

نفر، گمارده شدند. گروه آزمایش طی هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و بر اساس پروتکل استاندارد درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد توهی (۲۰۰۷) تحت مداخله قرار گرفت، در حالی که گروه کنترل در فهرست انتظار قرار داشت و طی این مدت هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت نکرد. در هر سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری، شرکت‌کنندگان با استفاده از پرسشنامه‌های تعادل ذهنی (راجرز و همکاران، ۲۰۲۰) و تاب آوری مسیر شغلی (مورگان و همکاران) مورد ارزیابی قرار گرفتند. به دلیل ریزش نمونه در طی فرایند مداخله، تعداد اعضای گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون به ۱۶ نفر کاهش یافت. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه، نداشتن سابقه اختلالات روان‌پریشی، عدم شرکت هم‌زمان در سایر مداخله روان‌شناختی و توانایی حضور منظم در جلسات گروهی بود. ملاک‌های خروج نیز شامل انصراف از ادامه همکاری، غیبت در بیش از یک جلسه و انجام ندادن تکالیف درمانی بود. در نهایت، داده‌ها پس از گردآوری با استفاده از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعادل ذهنی

پرسشنامه تعادل ذهنی توسط راجرز، شیرز و کایون در سال ۲۰۲۰ تدوین شده است. این پرسشنامه شامل ۱۶ گویه است که تعادل ذهنی را در دو خرده‌مقیاس «پذیرش تجربی» و «عدم واکنش» اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ‌ها در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) ثبت می‌شوند، به گونه‌ای که سوالات ۹ تا ۱۶ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره کل پرسشنامه از مجموع نمرات ۱۶ گویه به دست می‌آید. دامنه نمره کل بین ۱۶ تا ۸۰ متغیر است؛ نمره کمتر از ۴۰ نشان‌دهنده سطح پایین، نمره بین ۴۱ تا ۶۰ سطح متوسط، و نمره بالاتر از ۶۱ سطح بالای تعادل ذهنی را نشان می‌دهد. روایی محتوایی پرسشنامه در پژوهش اصلی راجرز، شیرز و کایون (۲۰۲۰) بررسی و تأیید شده است. پایایی درونی ابزار با ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ و برای خرده‌مقیاس‌های پذیرش تجربی و عدم واکنش به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی کل پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و برای خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۹ و ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار در نمونه مورد بررسی است.

پرسشنامه تاب‌آوری مسیر شغلی

پرسشنامه تاب‌آوری مسیر شغلی توسط مورگان و لیون در سال ۲۰۱۲ تدوین شده است. این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه است که تاب‌آوری مسیر شغلی را در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱

(مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس مجموع امتیازات پاسخ‌دهنده انجام می‌شود و نمرات بالاتر بیانگر تاب‌آوری بیشتر در مسیر شغلی هستند. دامنه نمره کل پرسشنامه از ۲۵ تا ۱۲۵ متغیر است؛ به گونه‌ای که نمره کمتر از ۲۸ به عنوان نشانگر تاب‌آوری بسیار پایین در مسیر شغلی تفسیر می‌شود. روایی سازه این پرسشنامه در مطالعه اصلی مورگان و لیون (۲۰۱۲) بررسی و تأیید شده است و نتایج نشان داده‌اند که ابزار از ساختار عاملی مناسب و شواهد روایی مطلوب برخوردار است. نسخه فارسی پرسشنامه نیز توسط پردلان و همکاران (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است. در این مطالعه، ضریب آلفای کرونباخ برای نمونه کارمندان ۰/۹۰ و برای نمونه دانشجویان ۰/۸۸ گزارش شده که نشان‌دهنده انسجام درونی مطلوب ابزار است. همچنین روایی پرسشنامه نیز مطلوب گزارش شده و بین دو نیمه آزمون تفاوت معناداری مشاهده نشده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن ۰/۸۲ به دست آمد و بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه در نمونه مورد بررسی است.

پروتکل مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد

این مداخله براساس راهنمای درمانی (توهی، ۲۰۰۷) انجام شد. شرح جلسات به صورت مختصر بدین شرح است:

شرح جلسات مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد

جلسه	هدف اصلی	فعالیت‌ها و تکنیک‌ها	تکلیف منزل
۱	اجرای پیش‌آزمون و ارزیابی شرکت‌کنندگان	اجرای پیش‌آزمون، ارزیابی کارمندان، مصاحبه تشخیصی و ضابطه بندی مداخله	-
۲	آشنایی با رویکرد پذیرش و تعهد و ایجاد بینش نسبت به مشکل	آشنایی با مفاهیم رویکرد پذیرش و تعهد، ایجاد بینش در کارمندان نسبت به مشکل و به چالش کشیدن کنترل	مشاهده موقعیت‌های کنترل‌گری روزمره
۳	آموزش نومیدی خلاقانه	آموزش نومیدی خلاقانه و آشنایی با فهرست ناراحتی‌ها و مشکلاتی که مراجع برای رهایی از آن‌ها تلاش نموده است	ثبت تلاش‌ها و احساسات مرتبط با مشکلات
۴	ایجاد پذیرش و ذهن‌آگاهی	ایجاد پذیرش و ذهن‌آگاهی به واسطه رها کردن تلاش برای کنترل و ایجاد	تمرین ذهن‌آگاهی در مواجهه با افکار مزاحم

جلسه	هدف اصلی	فعالیت‌ها و تکنیک‌ها	تکلیف منزل
		گسلش شناختی و مرور جلسه پیشین و تکلیف	
۵	آموزش زندگی ارزش‌مدار و انتخاب	آموزش زندگی ارزش‌مدار و انتخاب و مرور جلسات پیشین و تکالیف	نوشتن اهداف کوچک مبتنی بر ارزش‌ها
۶	ارزیابی اهداف و اعمال	ارزیابی اهداف و اعمال، تصریح ارزش‌ها، اهداف و اعمال و موانع آن‌ها	اجرای یک رفتار متعهدانه مرتبط با ارزش‌ها
۷	درگیری با اشتیاق و تعهد	بررسی مجدد ارزش‌ها، اهداف و اعمال و آشنایی و درگیری با اشتیاق و تعهد	ثبت تلاش‌ها و چالش‌ها در عمل متعهدانه
۸	شناسایی و رفع موانع عمل متعهدانه	شناسایی و رفع موانع عمل متعهدانه، جمع‌بندی و اجرای پس‌آزمون	مرور کلی پیشرفت‌ها و برنامه‌ریزی ادامه مسیر

یافته‌ها

بررسی یافته‌های جمعیت‌شناختی در نمونه پژوهش نشان داد که بیشترین ترکیب سنی شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشت (برای گروه آزمایش و گروه کنترل برابر با ۵۳/۳۳ درصد) بوده‌اند. آزمون‌های دو غیرمعدنادار و حاکی از آن است که بین دو گروه در توزیع فراوانی سن تفاوت معناداری وجود ندارد ($p=0/12$). بیشترین فراوانی از نظر سطح تحصیلات در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد مشاهده شد (برای گروه آزمایش و گروه کنترل برابر با ۶۷/۶۶ درصد) بوده‌اند. آزمون‌های دو غیرمعدنادار و بیانگر عدم تفاوت معنادار در سطح تحصیلات دو گروه بود ($p=0/84$). همچنین، بررسی توزیع جنسیت نشان داد که در گروه آزمایش ۶۹/۶۶ درصد از شرکت‌کنندگان زن و ۳۰/۳۳ درصد مرد بودند، در حالی که در گروه کنترل این نسبت به ترتیب ۶۰ و ۴۰ درصد بود. آزمون‌های دو غیرمعدنادار و حاکی از همگنی جنسیتی بین دو گروه بود ($p=0/70$). به‌طور کلی، نتایج نشان داد بین دو گروه پژوهش از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل سن، جنسیت، تأهل و تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد و دو گروه از این نظر همگن بوده‌اند. ابتدا نتایج آمار توصیفی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخصه‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

مقیاس‌ها	مرحله آزمون	گروه آزمایش		گروه کنترل	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
تعادل ذهنی	پیش‌آزمون	۴۹/۸	۵/۸۷	۵۱/۱۷	۱۲/۴۳
	پس‌آزمون	۶۸/۶۷	۸/۴۵	۵۳/۴۳	۱۱/۸۷
	پیگیری	۵۴/۲۴	۴/۴۶	۵۳/۲۸	۱۲/۱۲
تاب‌آوری مسیر شغلی	پیش‌آزمون	۶۳/۲۷	۹/۴۵	۶۱/۵۳	۷/۷۲
	پس‌آزمون	۸۲/۳۳	۸/۷۰	۵۴/۹۳	۸/۵۳
	پیگیری	۷۹/۰۲	۸/۱۲	۵۸/۴۳	۷/۹۶

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین نمرات متغیرهای پژوهش در گروه مداخله (درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد) در مراحل پس‌آزمون و پیگیری نسبت به پیش‌آزمون تغییرات قابل‌توجهی داشته است. پیش از اجرای تحلیل‌های پارامتریک مبتنی بر اندازه‌گیری‌های مکرر، پیش‌فرض‌های آماری لازم بررسی شد. نتایج آزمون شاپیرو-ویلکز برای بررسی نرمال‌بودن توزیع نمرات، آزمون لوین برای همگنی واریانس‌ها و آزمون ماچلی برای یکنواختی کواریانس‌ها در دو گروه، در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون شاپیرو-ویلکز، لوین، ام‌باکس و ماچلی در متغیر تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی

متغیر	مرحله	آزمون شاپیرو-ویلکز		آزمون لوین		آزمون باکس		آزمون ماچلی	
		آماره	معناداری	آماره	معناداری	آماره	معناداری	آماره	معناداری
تعادل ذهنی	پیش‌آزمون	۰/۹۱۷	۰/۰۷۲	۱/۰۵۴	۰/۳۱۳				
	پس‌آزمون	۰/۸۹۳	۰/۰۷۷	۰/۸۵۰	۰/۴۰۰	۱/۹۷۰	۰/۰۵۳	۰/۹۵۰	۰/۳۵۰
	پیگیری	۰/۹۱۰	۰/۱۰۰	۰/۵۰۰	۰/۵۵۰				

اثربخشی مداخله مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب آوری مسیر شغلی کارمندان بانک

متغیر	مرحله	آزمون شاپیرو-ویلکز		آزمون لوین		آزمون باکس		آزمون ماچلی	
		آماره	معناداری	آماره	معناداری	آماره	معناداری	آماره	معناداری
تاب آوری مسیر شغلی	پیش آزمون	۰/۸۹۲	۰/۰۷۲	۰/۱۴۷	۰/۷۰۴				
	پس آزمون	۰/۹۸۷	۰/۰۸۰	۰/۲۰۴	۰/۶۵۰	۰/۳۴۰	۰/۹۶۹	۰/۹۸۰	۰/۶۵۰
	پیگیری	۰/۹۵۰	۰/۱۲۰	۰/۱۰۰	۰/۸۰۰				

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که متغیرهای تعادل ذهنی و تاب آوری مسیر شغلی در هر سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری دارای توزیع نرمال بوده‌اند آزمون شاپیرو-ویلکز، ($p > 0/05$). همچنین برابری واریانس خطا در گروه‌ها برقرار است آزمون لوین، ($p > 0/05$). با این حال، آزمون ماچلی نشان داد که پیش فرض کرویت ماتریس واریانس-کوواریانس رعایت نشده است ($p < 0/05$). در چنین شرایطی، می‌توان از آزمون محافظه کارانه گرین-هاوس-گایز در تحلیل نهایی استفاده کرد. نتایج مقایسه بین و درون آزمودنی در متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل اثرات بین آزمودنی و درون آزمودنی در متغیرهای پژوهش

متغیر	متغیر وابسته	SS	Df	MS	F	P	تأثیرات	توان آزمون
تعادل ذهنی	درون آزمودنی	۱۹۸/۴۲	۱/۳۴	۱۴۸/۰۴	۸۲/۶۶	۰/۰۰۱	زمان	۱
	تعامل	۱۷۲/۸۷	۳/۹۶	۴۳/۶۴	۱۹/۵۶	۰/۰۰۱	زمان × گروه	۰/۹۹
	بین آزمودنی	۳۸۸۶/۱۵	۱	۳۸۸۶/۶۲	۲۱/۷۸	۰/۰۳	گروه	۰/۹۵
تاب آوری مسیر شغلی	درون آزمودنی	۵۵۲۱/۵۶	۱/۲۸	۴۳۱۴/۶۸	۹۸/۱۷۶	۰/۰۰۱	زمان	۱
	تعامل	۴۹۸۲/۱۱	۳/۷۹	۱۲۹۷/۴۲	۵۹/۲۶	۰/۰۰۱	زمان × گروه	۰/۷۴
	بین آزمودنی	۸۰۱۲/۴۴	۱	۸۰۱۲/۴۵	۲۷/۴۳	۰/۰۰۱	گروه	۰/۹۸

با توجه به عدم برقراری پیش‌فرض کرویت (جدول ۲) و اعمال اصلاحات لازم، نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که در بخش بین‌آزمودنی، میانگین نمرات تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری دارد ($p < 0.001$). در متغیر تعادل ذهنی، برآورد اندازه اثر نشان می‌دهد که ۴۱٪ از واریانس تفاوت‌های فردی به تفاوت میان گروه‌ها مربوط است. در متغیر تاب‌آوری مسیر شغلی نیز مقدار ۴۶٪ از واریانس به عامل گروه نسبت داده می‌شود؛ بنابراین، مداخله سهم معنادار و قابل توجهی در تمایز عملکرد دو گروه داشته است.

در تحلیل‌های درون‌آزمودنی، اثر اصلی زمان برای هر دو متغیر معنادار بود ($p < 0.001$) که بیانگر آن است که میانگین نمرات شرکت‌کنندگان، در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری، به‌طور نظام‌مند دستخوش تغییر شده است. مقدار اتای مربعی برای اثر زمان نشان می‌دهد که ۵۹٪ از واریانس تغییرات تعادل ذهنی و ۷۸٪ از واریانس تغییرات تاب‌آوری مسیر شغلی توسط عامل زمان تبیین می‌شود. اثر تعاملی زمان $\times$ گروه نیز برای هر دو متغیر معنادار گزارش شد ($p < 0.001$) که حاکی از آن است که الگوی تغییرات سه‌مرحله‌ای در گروه آزمایش با گروه کنترل تفاوت دارد. بر همین اساس، مقایسه‌های تعقیبی بونفرونی برای بررسی دقیق‌تر تغییرات سه‌مرحله‌ای در گروه آزمایش انجام شد و نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی جهت مقایسه میانگین نمرات متغیرهای پژوهش

متغیر	مراحل	تفاوت میانگین‌ها	P	خطای استاندارد
تعادل ذهنی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۶۷	۰/۵۸
	پیش‌آزمون	پیگیری	۷/۹۸	۰/۶۶
	پس‌آزمون	پیگیری	۱/۳۴	۰/۹۱
تاب‌آوری مسیر شغلی	درون‌آزمودنی	پس‌آزمون	-۹/۸۶	۰/۷۵
	درون‌آزمودنی	پیگیری	-۱۱/۶۷	۰/۷۹
	بین‌آزمودنی	پیگیری	-۱/۶۳	۰/۶۹

نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه میانگین نمرات تعادل ذهنی و تاب‌آوری مسیر شغلی در سه مرحله در گروه آزمایش (جدول ۴) نشان داد که تفاوت میانگین نمرات تعادل ذهنی در مرحله پیش‌آزمون نسبت به پس‌آزمون و پیش‌آزمون نسبت به پیگیری معنادار است ($p < 0.001$)، اما تفاوت میانگین نمرات پس‌آزمون و پیگیری غیرمعنادار بود ($p > 0.05$). برای تاب‌آوری مسیر شغلی نیز، تفاوت میانگین‌ها در تمامی مقایسه‌ها به جز بین گروه‌ها در مرحله پیگیری معنادار بود ($p < 0.001$).

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثربخشی مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب آوری مسیر شغلی در کارمندان بانک بود. نتایج تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که مداخله مذکور به طور معنادار باعث افزایش تعادل ذهنی و تاب آوری مسیر شغلی شد و این اثربخشی در مرحله پیگیری نیز برای تعادل ذهنی پایدار باقی ماند، در حالی که برای تاب آوری مسیر شغلی تغییرات بین پس آزمون و پیگیری نیز معنادار بود. نتایج به دست آمده درباره تعادل ذهنی، با وجود آن که پژوهش مستقلی که به طور خاص اثربخشی مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد را بر این سازه بررسی کرده باشد یافت نشد، با نتایج پژوهش آریا و همکاران (۲۰۲۴) که در یک مرور نظام مند تأثیر این درمان را بر مشکلات سلامت روان گزارش کردند، و نیز با یافته های آنسویا و همکاران (۲۰۲۵) که بهبود بهزیستی روان شناختی را در پی اجرای این مداخله نشان دادند، به لحاظ نظری هم راستا است. افزون بر این، یافته های مربوط به تاب آوری مسیر شغلی نیز با پژوهش هایی که اثربخشی این رویکرد را در ارتقای تاب آوری شغلی تأیید کرده اند، از جمله مطالعات هان و همکاران (۲۰۲۲)، و لی و همکاران (۲۰۲۵) همسو است.

در تبیین نتایج حاصل از مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی می توان گفت که تعادل ذهنی مجموعه ای از ظرفیت های شناختی-هیجانی است که فرد را قادر می سازد در مواجهه با فشارها، افکار مزاحم و محرک های تهدیدکننده، هماهنگی نسبتاً باثباتی میان تجربه درونی و رفتار بیرونی حفظ کند (بسیکا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد هماهنگی بین تجربه درونی و رفتار بیرونی را نه از راه سرکوب یا کنترل شناخت ها و هیجان ها، بلکه از مسیر افزایش انعطاف پذیری روان شناختی تقویت می کند؛ سازوکاری که به فرد امکان می دهد تجربیات دشوار را بدون اجتناب یا واکنش گری افراطی مشاهده، تحمل و هدایت کند (هیز و همکاران، ۲۰۰۶؛ گریویل هریس^۲ و همکاران، ۲۰۲۵). در چارچوب فرآیندهای شش گانه ی پذیرش و تعهد، سه مؤلفه بیشترین دخالت را در شکل دهی تعادل ذهنی دارند. نخست، پذیرش تجربی که ظرفیت فرد برای مواجهه غیرقضوتی با هیجان ها و افکار را افزایش می دهد. این وضعیت اجازه می دهد تنش های هیجانی بدون تبدیل شدن به چرخه های واکنش گری، در سیستم روانی پردازش شوند و در نتیجه ثبات هیجانی تقویت گردد. دوم، گسلش شناختی که از طریق تغییر رابطه فرد با افکار مزاحم، نه محتوای آن ها، به کاهش غلبه ذهنی این افکار کمک می کند. این فرایند فضای ذهنی لازم را ایجاد می کند تا فرد بتواند پاسخ هایی سنجیده و همخوان با اهداف بلندمدت انتخاب کند. سوم، حضور آگاهانه که توانایی باقی ماندن در لحظه، مشاهده دقیق محیط و تنظیم توجه را به طور معناداری ارتقا می دهد؛ قابلیتی که در محیط های پرفشار و دارای الزامات

1- Besika

2- Greville-Harris

پیچیده، نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ ثبات روانی دارد (هیز و همکاران، ۲۰۰۶؛ زو^۱ و همکاران، ۲۰۲۵). در نهایت، هنگامی که رفتارهای مبتنی بر ارزش‌ها در بستر این سه فرآیند فعال می‌شوند، فرد به تدریج به الگوی سازواری دست می‌یابد که در آن هیجان‌ها، شناخت‌ها و رفتارها کمتر توسط واکنش‌های خودکار و اجتنابی هدایت می‌شوند و بیشتر در مسیر آگاهی، هدفمندی و انعطاف قرار می‌گیرند. چنین الگویی همان جوهره تعادل ذهنی است؛ یعنی توانایی باقی‌ماندن در یک وضعیت تنظیم‌یافته حتی زمانی که شرایط بیرونی یا تجربیات درونی دچار نوسان می‌شوند. این فرآیند نشان می‌دهد که مداخلات مبتنی بر پذیرش و تعهد نه فقط به کاهش پریشانی، بلکه به ایجاد ساختاری باثبات‌تر و یکپارچه‌تر در نظام خودتنظیمی انسان کمک می‌کند.

در تبیین نتایج به‌دست‌آمده می‌توان اشاره کرد که تاب‌آوری مسیر شغلی سازه‌ای چندبعدی است و توانایی فرد برای حفظ عملکرد حرفه‌ای، مدیریت مؤثر استرس و مواجهه با پیچیدگی‌های محیط کار را منعکس می‌کند (نوتبارت و همکاران، ۲۰۲۵). یافته‌های این پژوهش نشان داد که مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد، با اثرگذاری بر نحوه پردازش و سازمان‌دهی تجربه‌های روانی، بستر شناختی و هیجانی لازم را برای مدیریت پایدار چالش‌های شغلی فراهم می‌کند. این مداخله با تقویت سازوکارهای درونی مرتبط با انعطاف‌پذیری و پاسخ‌دهی سنجیده، به افراد کمک می‌کند تا از دام واکنش‌های تکانشی یا اجتنابی رها شده و در موقعیت‌های پیچیده، کیفیت تصمیم‌گیری و ارزیابی موقعیت را حفظ کنند (لی و همکاران، ۲۰۲۵). همزمان شواهد نشان می‌دهد که مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد با افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی مرتبط با تنظیم هیجان و خودنظارتی، فرایند مواجهه با افکار و هیجانات دشوار را از حالت تهدیدآمیز به تجربه‌ای قابل مدیریت تبدیل می‌کند (آراویند^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). نتیجه چنین بازآرایی روان‌شناختی این است که کارکنان می‌توانند در مواجهه با فشارهای مزمن، از واکنش‌های خودکار فاصله بگیرند و رفتارهای حرفه‌ای خود را بر اساس اهداف و ارزش‌های بلندمدت سامان دهند. به همین دلیل، مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد نه تنها به کاهش فشارهای لحظه‌ای کمک می‌کند، بلکه توانایی فرد برای حفظ تمرکز، وضوح شناختی و عملکرد مؤثر را در شرایط پرفشار کاری تقویت می‌کند (لیو و همکاران، ۲۰۲۳؛ آراویند و همکاران، ۲۰۲۴). مجموعه این فرایندها موجب می‌شود افراد در برابر فشارهای شغلی انعطاف‌پذیرتر عمل کنند، کیفیت تصمیم‌گیری خود را در موقعیت‌های دشوار حفظ نمایند و در نهایت توانایی پایداری برای مدیریت مسیر حرفه‌ای خود داشته باشند؛ توانایی‌هایی که هسته اصلی ارتقای تاب‌آوری مسیر شغلی را تشکیل می‌دهد.

در کنار اثربخشی مداخله، پژوهش حاضر با چند محدودیت همراه بود که در تفسیر و تعمیم نتایج باید مورد توجه قرار گیرد. نخست آنکه نمونه پژوهش تنها به کارمندان بانک در شهر اصفهان محدود بود

1- Zou

2- Aravind

اثربخشی مداخله مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد بر تعادل ذهنی و تاب آوری مسیر شغلی کارمندان بانک

و از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد؛ بنابراین تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها و جمعیت‌ها با احتیاط انجام می‌شود. همچنین حجم نمونه نسبتاً محدود و دوره پیگیری کوتاه‌مدت، امکان بررسی پایداری بلندمدت اثرات مداخله را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، استفاده از ابزارهای خودگزارشی احتمال سوگیری پاسخ‌دهی را افزایش می‌دهد. با توجه به این ملاحظات، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده از نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر، روش‌های نمونه‌گیری تصادفی، و دوره‌های پیگیری طولانی‌تر استفاده کنند. علاوه بر این، به‌کارگیری روش‌های چندوجهی، مانند ارزیابی‌های مشاهده‌ای یا داده‌های عینی عملکرد، می‌تواند تصویر دقیق‌تری از تغییرات هیجانی و میان‌فردی فراهم آورد. بررسی اثرات این مداخله در محیط‌های کاری مختلف و مقایسه آن با سایر رویکردهای درمانی نیز می‌تواند مسیرهای تازه‌ای برای فهم عمیق‌تر نقش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در بهبود تعاملات و عملکرد افراد فراهم کند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمامی کسانی که با مشارکت در این پژوهش ما را یاری کردند، نهایت تقدیر و تشکر را دارند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، هیچگونه تعارض منافع وجود ندارد.
این مقاله هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

منابع

- Anusuya, S. P., & Gayatri Devi, S. (2025). Acceptance and commitment therapy and psychological well-being: A narrative review. *Cureus*, 17(1), e77705. <https://doi.org/10.7759/cureus.77705>
- Aravind, A., Agarwal, M., Malhotra, S., & Ayyub, S. (2024). Effectiveness of acceptance and commitment therapy on mental health issues: A systematic review. *Annals of Neurosciences*, 32(4), 321–327. <https://doi.org/10.1177/09727531241300741>
- Archer, R., Lewis, R., Yarker, J., Zemerova, L., & Flaxman, P. E. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33, 100799. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100799>
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H., & Giorgi, G. (2024). The effects of individual and team resilience on psychological health and team performance: A multi-level approach. *Current Psychology*, 43, 33828–33843. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05538-6>
- Atan, A., & Gelirli, N. (2025). Resilience and grit for sustainable well-being at work: Evidence from high-pressure service organizations. *Sustainability*, 17(16), 7486. <https://doi.org/10.3390/su17167486>
- Bayram Değer, V., Çifçi, S., & Kaçan, H. (2025). The mediating role of psychological resilience in the relationship between workplace violence and job stress among

- healthcare workers. *BMC Public Health*, 25, Article 3560. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23560-z>
- Besika, A., Horn, A. B., & Martin, M. (2021). *Psychological Balance Scale: Validation studies of an integrative measure of well-being*. *Frontiers in Psychology*, 12, 727737. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727737>
 - Caniels, M. C. J., Hatak, I., Kuijpers, K. J. C., & de Weerd-Nederhof, P. C. (2022). Trait resilience and resilient behavior at work: The mediating role of the learning climate. *Acta Psychologica*, 228, 103654. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103654>
 - Greville-Harris, M., Wezyk, A., Thomas, K., Richer, S., Bolderston, H., Purchase, N., McDougall, S., & Turner, K. J. (2025). Acceptance and commitment therapy-based intervention to improve psychological skills and resilience in surgical trainees: A randomised waitlist-controlled trial. *BMC Surgery*, 25, 315. <https://doi.org/10.1186/s12893-025-03059-5>
 - Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
 - Heyert, A., & Weill, L. (2025). Trust in banks and financial inclusion: Micro-level evidence from 28 countries. *Economic Systems*, 49(1), Article 101248. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2024.101248>
 - Hollaar, M. H. L., Kemmere, B., Kocken, P. L., & Denktas, S. (2025). Resilience-based interventions in the public sector workplace: A systematic review. *BMC Public Health*, 25, 350. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21177-2>
 - Joshanloo, M. (2022). Mental balance in 116 nations: Where it is experienced and valued. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12457. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912457>
 - Le, K.-G. H., & Le, N.-H. (2024). The benefits of service employees' resilience in the workplace: A mediation and moderation analysis. *Service Business*, 18(2), 315–338. <https://doi.org/10.1007/s11628-024-00561-3>
 - Lee, S. H., Othman, A., & Ramlee, F. (2025). *A systematic review on the effectiveness of acceptance and commitment therapy on academic procrastination*. *Discover Psychology*, 5, 59. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00379-8>
 - Li, S., Zhong, N., & Guo, Q. (2024). How does dispositional mindfulness foster prosocial behavior? A cross-cultural study of empathy's mediating role and cultural moderation. *Frontiers in Psychology*, 15, 1451138. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1451138>
 - Liu, H., Liu, N., Chong, S. T., Yau, E. K. B., & Ahmad Badayai, A. R. (2023). Effects of acceptance and commitment therapy on cognitive function: A systematic review. *Heliyon*, 9(3), e14057. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14057>
 - Macri, J. A., & Rogge, R. D. (2024). Examining domains of psychological flexibility and inflexibility as treatment mechanisms in acceptance and commitment therapy: A comprehensive systematic and meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 110, 102432. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2024.102432>
 - Mann, L. M., & Walker, B. R. (2022). The role of equanimity in mediating the relationship between psychological distress and social isolation during COVID-19. *Journal of Affective Disorders*, 296, 370–379. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.09.087>

- Maung, J. J., DeMaranville, J., Wongpakaran, T., Peisah, C., Arunrasameesopa, S., & Wongpakaran, N. (2025). The role of equanimity in predicting the mental well-being of the residents in long-term care facilities in Thailand. *Nursing Reports*, 15(4), 123. <https://doi.org/10.3390/nursrep15040123>
- Moon, J.-H., Kim, B.-k., & Yang, J.-H. (2024). The effect of bank clerks' human service quality on customer satisfaction: The mediating role of rapport. *Global Business & Finance Review*, 29(5), 160–175. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2024.29.5.160>
- Notebaert, L., Crane, M., Carpini, J. A., Timming, A. R., & Eastham, J. (2025). Resilience to workplace incivility: How different recovery experiences influence resilience dimensions. *Adversity and Resilience Science*, 6, 431–445. <https://doi.org/10.1007/s42844-025-00163-6>
- Shen, Z.-M., Wang, Y.-Y., Cai, Y.-M., Li, A.-Q., Zhang, Y.-X., Chen, H.-J., Jiang, Y.-Y., & Tan, J. (2024). Thriving at work as a mediator of the relationship between psychological resilience and the work performance of clinical nurses. *BMC Nursing*, 23, 305. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01705-6>
- Singh, J., Michaelides, G., Mellor, N., Vaillant, D., Saunder, L., & Karanika-Murray, M. (2024). The effects of individual and team resilience on psychological health and team performance: A multi-level approach. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06861-1>
- Vinod, G., & Ambatipudi, S. (2024). Burnout, stress, and their correlates among bank employees of South India: A cross-sectional study. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 36, e22. <https://doi.org/10.35371/aoem.2024.36.e22>
- Winwood, P. C., Colon, R., & Dwarswaard, J. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1287–1295. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000026>
- Zarling, A., Berta, M., & Miller, A. (2025). Changes in psychological inflexibility and intimate partner violence among men in an Acceptance and Commitment Therapy-based intervention program. *Behavioral Sciences*, 15(3), 317. <https://doi.org/10.3390/bs15030317>
- Zou, Y., Wang, R., Xiong, X., Bian, C., Yan, S., & Zhang, Y. (2025). Effects of acceptance and commitment therapy on negative emotions, automatic thoughts and psychological flexibility for depression and its acceptability: A meta-analysis. *BMC Psychiatry*, 25, 602. <https://doi.org/10.1186/s12888-025-07067-w>