

اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شایستگی شغلی و شکوفایی شخصی در

روان‌درمانگران شهر تهران

## Effectiveness of Mindfulness-Based Therapy on Flow at Work and Personal Flourishing in Tehran Psychotherapists

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S.K.Motlagh., (PhD student),  
M.Niknam, m (PhD), & M.Behboodi,  
(PhD)  
**Abstract**

This study was conducted with the aim of the effectiveness of mindfulness-based therapy on flow at work and personal flourishing in Psychotherapists in Tehran. The statistical population of the present study included all Psychotherapists in Tehran. Thirty Psychotherapists who met the inclusion criteria were selected by available sampling method and randomly assigned to experimental and control groups. The research instruments included a flow at work and personal flourishing questionnaire that was completed by both groups in three stages: pre-test-post-test and quarterly follow-up. The mindfulness training program was performed in 8 sessions of 90 minutes for the experimental group. Data were analyzed using repeated measures multivariate analysis of variance using SPSS v22 software. The results showed that mindfulness-based therapy has an effect on flow at work ( $F = 5.54$  and  $P = 0.010$ ) and personal flourishing ( $F = 4.65$  and  $P = 0.018$ ). This means that after receiving the mindfulness intervention, the experimental group received higher scores in flow at work and personal flourishing than the control group. Finally, based on the results of this study, it can be said that mindfulness-based therapy is effective on flow at work and personal flourishing of Psychotherapists and this training can be used to promote the fascination with the flow at work and personal flourishing of Psychotherapists, counselors, psychologists And other specialists from this training can be helpful.

**Keywords:** Mindfulness, Flow at Work, Personal Flourishing, Psychotherapists.

سوگند کوچکی مطلق<sup>۱</sup>، مژگان نیکنام<sup>۲</sup> و معصومه  
بهبودی<sup>۳</sup>  
چکیده

هدف از پژوهش حاضر اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شایستگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه روان‌درمانگران شهر تهران بود. تعداد ۳۰ درمانگر که ملاک‌های ورود به پژوهش را داشتند به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه شایستگی شغلی و شکوفایی شخصی بود که در سه مرحله پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری سه‌ماهه توسط هر دو گروه تکمیل شد. برنامه آموزش ذهن آگاهی در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای برای گروه آزمایش اجرا شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیری اندازه‌گیری مکرر به کمک نرم‌افزار SPSS v22 تحلیل شد. نتایج نشان داد درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شایستگی شغلی ( $F=5/54$  و  $P=0/010$ ) و شکوفایی شخصی ( $F=4/65$  و  $P=0/018$ ) تأثیر دارد. به این معنی که پس از دریافت مداخله ذهن آگاهی گروه آزمایش نمرات بالاتری در شایستگی شغلی و شکوفایی شخصی نسبت به گروه کنترل کسب کرد. در نهایت بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش می‌توان گفت درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شایستگی شغلی و شکوفایی شخصی روان‌درمانگران اثربخش بوده و می‌توان از این آموزش جهت ارتقای شایستگی نسبت به شغل و شکوفایی شخصی روان‌درمانگران استفاده کرد و لذا آگاهی روان‌درمانگران، مشاوران، روانشناسان و سایر متخصصان از این آموزش می‌تواند کمک‌کننده باشد.

**واژه‌های کلیدی:** ذهن آگاهی، شایستگی شغلی، شکوفایی شخصی، روان‌درمانگران.

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

Niknam\_mojgaan@yahoo.com

۳. استادیار گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

## مقدمه

روانشناسان، مشاوران و روان‌درمانگران در ارتباط مؤثر با مراجعین خود عمدتاً با باورها، ارزش‌ها و آرمان‌ها و گاه راز و رمزهای آنان سروکار دارند و در غالب مواقع مراجعین سعی می‌نمایند با اعتمادی که به تعهد و تخصص مشاور دارند و با امید به دریافت کمک‌های مؤثر از ایشان، صادقانه و صمیمانه همه راز و رمزهای زندگی خویش را بازگو می‌کنند (فرشاد و فکری، ۱۳۹۸). از این رو روان‌درمانگران باید از خصوصیات متعددی برخوردار باشند. این گروه در صورت نداشتن ویژگی‌های مثبت شغلی ممکن است جذب فرایند درمان نشوند و در جهت پیشرفت و ارتقای شغلی خود هیچ تلاشی نکنند (هنونن، نیسن-لی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). یکی از مهمترین مسائلی که باید روان‌درمانگران در محیط درمان مورد توجه قرار دهند، شیفتگی شغلی<sup>۲</sup> است. اصطلاح شیفتگی برای اولین بار توسط سیکزنت میهالی<sup>۳</sup> (۱۹۷۵) مطرح شده است. وی شیفتگی را به عنوان تجربه کار کردن با تمام ظرفیت در یک فعالیت خاص و ارتباط زیاد با آن موضوع کاری تعریف کرده است (سیکزنت میهالی، خوسلا و ناکامورا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶).

از سویی این مفهوم اولین بار توسط باکر و دمروتی<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) در عرصه علوم سازمانی معرفی شده است. تاکنون تعاریف زیادی در رابطه با شیفتگی شغلی بیان شده است ولی هنوز در این حوزه تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد ارائه نشد (بات و بهارل<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). علت این عدم وحدت را این‌گونه بیان می‌کنند: شیفتگی شغلی کارکنان، از پارادایم‌های تازه در حوزه منابع انسانی است و به علت راه‌های گسترده بهره‌برداری از آن، تعریف‌های گوناگونی را داراست (عابدینی ولامدهی و نعامی، ۱۳۹۸). در یک تعریف شیفتگی شغلی با عنوان رفتار مثبت سازمانی شناخته می‌شود، حالتی روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. شیفتگی شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار اشاره دارد که با احساس قدرت، تعهد و جذب شناخته می‌شود (فابرمن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). بیشتر تعاریف بیان می‌کنند که شیفتگی از منابع محیطی و شخصی ریشه می‌گیرد (الدر و ویگودا-گادوت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷). به نظر باکر و البرجت<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) شیفتگی

- 
1. Heinonen & Nissen-Lie
  2. flow at work
  3. Csikszentmihalyi
  4. Khosla & Nakamura
  5. Bakker & Demerouti
  6. Bhat & Bharel
  7. Schaufeli, Bakker & Salanova
  8. Eldor & Vigoda-Gadot
  9. Bakker & Albrecht

اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران

شغلی افراد بااستعداد، یک ارتباط حسی و هوشی است که با شغل، سازمان، همکارانش و مدیر مرتبط است و روی تلاش‌های مضاعف او در کارش اثرگذار است.

الیس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) شیفتگی شغلی را یک حالت از ذهن که تقریباً با دوام است و نشان‌دهنده سرمایه‌گذاری هم‌زمان انرژی‌های انسان‌ها روی تجربه‌ها و یا عملکردهای کاری است. این سازه از سه حیطه مهم تشکیل گردیده است. حیطه اول انگیزش کاری درونی<sup>۲</sup> است که به عنوان تمایل یک شخص برای درگیر شدن در یک فعالیت شغلی خاص، با توجه به تجربه رضایت و لذتی که ذاتاً در خود شغل نهفته است، تعریف می‌شود. در مقابل، فعالیت‌هایی که ذاتاً برانگیزاننده نباشند اغلب مستلزم شکل دیگری از انگیزش (بیرونی) می‌باشند تا افراد را به درگیر شدن در آن‌ها وارد کنند (فوجیتا و ناکاجیما<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). حیطه دوم جذب شغل شدن<sup>۴</sup> است که به غوطه‌ور شدن و تمرکز کامل بر روی یک فعالیت مربوط به کار بر می‌گردد. حیطه سوم لذت از شغل<sup>۵</sup> است که به عنوان تفکرات و احساسات بسیار مثبت مربوط به موقعیت کاری یک شخص توصیف می‌گردد (بیچکو، فئوکتیستوو، سیدورو و کوسترامین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). از این رو شیفتگی شغلی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی و افزایش پیامدهای شغلی مانند بهره‌وری (موکویاما<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴)، حضور در کار و تعهد شغلی (کیم، بون، لی و کیم<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹)، موفقیت و عملکرد شغلی (چو<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲)، محسوب می‌شود.

از سویی شکوفایی<sup>۱۰</sup> انسان، موضوعی است که قرن‌ها ذهن اندیشمندان را به خود مشغول کرده است و اخیراً مورد توجه شاخه‌ای از روان‌شناسی به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا قرار گرفته است. در حقیقت روان‌شناسی مثبت‌گرا علم شادکامی و شکوفایی انسان است (کامپتون و هافمن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۹). شکوفایی به خوب بودن، رشد کردن، موفق شدن و برجسته بودن نیز اشاره دارد و به شادکامی و زندگی خوب منجر می‌گردد (چیر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۰). مردم وقتی می‌توانند از توان و ظرفیت واقعی خود استفاده کنند، لذت را تجربه می‌کنند و می‌خواهند این لذت را با افزایش توان

- 
1. Ilies
  2. intrinsic work motivation
  3. Fujita & Nakajima
  4. Absorption
  5. work enjoyment
  6. Bychkov, Feoktistov, Sidorov & Kostromin
  7. Mukoyama
  8. Kim, Bonn, Lee & Kim
  9. Chu
  10. flourish
  11. Compton & Haffman
  12. Cheer

و ظرفیت خود افزایش دهند. شکوفایی به شادکامی خیلی مرتبط است به دلیل اینکه موفقیت در زندگی، فرد را خوشحال و شادکام می‌سازد و به موفقیت‌های بیشتر نیز منجر می‌گردد (یونیکنس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). شکوفایی در انسان از طریق به کارگیری ظرفیت و استعداد شکل می‌گیرد. شکوفایی سطح بالایی از سلامت روان را به وسیله بهزیستی اجتماعی، روانی و هیجانی توصیف می‌کند (استوبر و دامین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). در طی دهه‌های اخیر برخی از روانشناسان متوجه این امر شده‌اند که انسان باید نیروی سرشار خود را به جای تمرکز بر هیجانات منفی مانند اضطراب و افسردگی صرف جنبه‌های مثبت زندگی کند (سلیگمن و میهالی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). تغییر جهت و علاقه از جنبه‌های منفی به جنبه‌های مثبت و شکوفایی انسان باعث به وجود آمدن شاخه جدیدی از روانشناسی به نام روانشناسی مثبت شده است. این شاخه جدید از روانشناسی که به مطالعه علمی نقاط قوت و توانمندی‌ها می‌پردازد و به سمت انطباق و سازش با تغییرات و مشکلات زندگی تمایل دارد، باعث ایجاد ویژگی‌های مثبت و بالا بردن سطح و کیفیت زندگی می‌شود (سلیگمن، ۲۰۱۸). از این رو شکوفا شدن یکی از مهمترین مسائلی است که روانشناسان مثبت در پی آن هستند. شکوفایی به معنای خوب بودن، توسعه یافتن، پیشرفت کردن و برجسته بودن می‌باشد و به بهزیستی و زندگی خوب منجر می‌گردد (فریدریکسون و لوسادا، ۲۰۱۳).

شکوفایی به کسب تجربه خوب از زندگی تجربه اشاره دارد و ترکیبی از احساس خوب و عملکرد مؤثر است. به نظر می‌رسد شکوفایی با سطح بالایی از بهزیستی ذهنی و سلامت روانشناختی مترادف است (هاپرت و سو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). افرادی که سطح بالایی از شکوفایی را تجربه می‌کنند از نظر هیجانی و عملکردی در زندگی شخصی و اجتماعی خوب عمل می‌کنند و از هرگونه بیماری روانی نیز در امان هستند (مورای<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). افزون بر آن این افراد تمایل به رشد کردن، بهتر شدن و گسترش دادن توانایی‌های خود دارند و این توانایی را دارند که با دیگران روابط صمیمی و قابل اطمینان برقرار سازند (دینر<sup>۶</sup> و سلیگمن، ۲۰۱۸). افرادی که به شکوفایی دست می‌یابند، از روابط اجتماعی خود لذت می‌برند و در مسائل روزانه مشکلات کمتری دارند (هاپرت و سو، ۲۰۰۹). شکوفایی با کنترل محیطی بیش‌تر، برقراری ارتباطات مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، رشد شخصی نیز ارتباط دارد (نوسن و نودی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸).

1. Younkns
2. Stoeber & Damain
3. Seligman & Csikszentmihalyi
4. Huppert & So
5. Murray
6. Diener
7. Knoesen & Naudé

اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران

امروزه روش‌های درمانی متعدد و مختلفی وجود دارد که روان‌درمانگران حوزه‌های مختلف روانشناسی برای رسیدن به اهداف خود از آن‌ها استفاده می‌کنند. یکی از مهمترین روش‌های درمانی که می‌تواند بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی روان‌درمانگران مؤثر باشد، درمان مبتنی بر ذهن آگاهی است. ذهن آگاهی<sup>۱</sup> و حضور ذهن روشی است که مدت‌هاست برای کاستن و یا از بین بردن مشکلات زندگی و ناراحتی‌ها و پریشانی‌های روانشناختی به کار می‌رود (کاظمی، حسین‌خانزاده، رسول‌زاده و محمدی، ۱۳۹۹). در دهه اخیر افزایش ناگهانی استفاده از مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی دیده شده است و روز به روز این رویکرد در حال گسترش است (بائر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). ذهن آگاهی در عمل برای اولین بار توسط کابات زین<sup>۳</sup> در کلینیک کاهش استرس در مرکز پزشکی ماساچوست در درمان بیمارانی که از گستره‌ای از بیماری‌های جسمانی مزمن رنج می‌بردند بکار برده شد. او به بیماران تمرین آرامش ذهنی همراه با ذهن آگاهی را می‌داد و هدف او مجهز کردن بیماران به روش‌های پاسخ به استرس‌های زندگی بود تا بتوانند از واکنش‌های روانی که اغلب استرس را بدتر می‌کنند و در روش‌های مؤثر حل مسأله تداخل ایجاد می‌کنند رهایی یابند (گلدبرگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸).

در این روش او به افراد آموزش می‌دهد که با دیدگاه وسیعتری افکارشان را زیر نظر بگیرند و رابطه غیرمتمركز با محتوای ذهنی خود داشته باشند. در روش او آنچه قابل توجه است چگونگی احساس آزادی برای درک این است که بیشتر افکار فقط افکار هستند و آن‌ها شیء یا واقعیت نیستند و این امر باعث بصیرت شده و اداره و کنترل بیشتر زندگی را به وجود می‌آورد (پارسونز، کران، پارسونز، فجوربک و کوپکن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). ذهن آگاهی یعنی بودن در لحظه با هر آنچه که اکنون هست، بدون قضاوت و بدون اظهار نظر درباره آنچه اتفاق می‌افتد. ذهن آگاهی را می‌توان به عنوان شیوه بودن یا یک شیوه فهمیدن توصیف کرد که مستلزم درک احساسات شخصی است و مطمئناً به طور ضمنی ایجاد و اصلاح راهی برای نزدیک‌تر شدن به تجربیات فردی شخص از طریق مشاهده شخصی نظام‌مند است که این کار شامل به تعویق انداختن تکانه‌ها، ارزیابی کردن و قضاوت کردن به طور عمدی است و توانایی انجام فرصت‌های چندگانه برای حرکت فراسوی عادات قدیمی که نسبت به آن‌ها شرطی شده‌ایم پردازش فکر امتحان نشده و واکنش‌پذیری هیجانی را فراهم می‌آورد (ثاتچر، رایت، سان، زاگنچک و کلاین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). آموزش ذهن آگاهی با

---

1. Mindfulness

2. Baer

3. Kabat-Zinn

4. Goldberg et al

5. Parsons, Crane, Parsons, Fjorback & Kuyken

6. Thatcher, Wright, Sun, Zagenczyk & Klein

تلفیقی از تن‌آرامی و مراقبه ذهن‌آگاهی، یکی از روش‌های درمانی مبتنی بر کاهش استرس و روان‌درمانی است که در آن بازنمایی ذهنی اشیاء موجود در زندگی که از کنترل بلافاصله انسان خارج است و لذا از طریق تنفس و فکر کردن آموزش داده می‌شود (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹).

شواهد پژوهشی حاکی از آن است که ذهن‌آگاهی بر شیفتگی شغلی (کوهلکامپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵) و شکوفایی شخصی (آکین و آکین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵) اثربخش است. پژوهش‌هایی چند به صورت مختلف به بررسی متغیرهای پژوهش پرداختند پژوهش اصل دهقان، پورشهریاری و مهراندیش (۱۴۰۰) با عنوان تدوین مدل شکوفایی بر اساس خودکارآمدی با واسطه‌گری امید در مشاوران و روانشناسان نشان داد که سطح بالاتر خودکارآمدی و امید باعث ارتقای سطح شکوفایی مشاوران و روانشناسان می‌شود و هدف قراردادن آن‌ها می‌تواند بهزیستی مشاوران و روانشناسان را تقویت نماید. همچنین نصیری، کارسازی، اسماعیل‌پور و بیرامی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تاثیر معنی در زندگی، ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری در شکوفایی دانشجویان که بر روی ۲۴۰ دانشجویان انجام داده‌اند به این نتایج دست یافته‌اند که معنا در زندگی و ذهن‌آگاهی اثر مستقیمی بر تاب‌آوری داشتند، همچنین تاب‌آوری نیز اثر مستقیمی بر شکوفایی داشت. علاوه بر این، معنا در زندگی و ذهن‌آگاهی اثر غیر مستقیمی بر شکوفایی با میانجی‌گری تاب‌آوری نشان داشتند.

افزون بر آن زی<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان شیفتگی در کارهای تیمی و گروهی: نقش تنظیم هیجانی و ذهن‌آگاهی به این نتایج دست یافتند که ذهن‌آگاهی و تنظیم هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری با شیفتگی در کار تیمی داشتند و همچنین هر دو متغیر پیش‌بینی‌کننده شیفتگی در کار تیمی بودند و توانستند ۳۲ درصد از واریانس آن را تبیین نمایند. همچنین گلاسر، هورنونگ، هاگ و سوبرت<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در مطالعه متفاوتی به بررسی ابعاد خودشکوفایی در محیط‌های کاری نوین و نقش آن در انگیزش شغلی و خودکارآمدی پرداختند. این مطالعه مقطعی روی هر دو جنس و با نمونه‌ای حدود ۳۴۸۷ نفر از کارمندان فضاهای اداری نوین موجود در شبکه‌های بازاریابی انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داد زنان و مردان خودشکوفای در فضاهای اداری نوین از حس خودکارآمدی بالاتری برخوردارند و اکثراً به دنبال پیدا کردن راه‌حل‌های جدید برای حل مسائل پیش‌آمده هستند و در نهایت به دنبال رشد شخصی و استفاده بهتر از زمان‌اند.

1. Kuhlkamp
2. Akin & Akin
3. Xie
4. Glasser, Hornung, Hoge & Seubert

اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران

از سویی آکین و آکین (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای شایستگی در رابطه بین ذهن آگاهی و شکوفایی به این نتایج دست یافت که ذهن آگاهی با شایستگی و شکوفایی اثر مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد. همچنین ذهن آگاهی و همه مؤلفه‌های آن با شکوفایی رابطه معنی‌داری داشتند و ذهن آگاهی از طریق شایستگی به صورت غیر مستقیم بر شکوفایی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین کوهلکامپ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان ارتقای تجربه‌های شیفتگی شغلی در کار با تأثیر یک مداخله مبتنی بر ذهن آگاهی که بر روی ۸۰ نفر از زنان و مردان کارمند انجام داده است به این نتایج اشاره کرد که مداخله مبتنی بر ذهن آگاهی توانسته است اثر معنی‌داری بر شیفتگی شغلی و تجربه‌های آن در کارکنان داشته باشد. از این رو بررسی این مطالعه نشان داد نقش ذهن آگاهی در تجربه‌های مربوط به شیفتگی شغلی مؤثر است.

با توجه به آنچه در فوق مطرح شد، در سال‌های اخیر روش‌ها و شیوه‌های درمانی مختلفی توسط روان‌درمانگران حوزه‌های مختلف روانشناسی مورد استفاده قرار گرفت. درمان مبتنی بر ذهن آگاهی از جمله درمان‌هایی بوده که در چند دهه اخیر مورد توجه عمده روان‌درمانگران قرار گرفت. استفاده از این شیوه درمانی در متغیرهای مختلف بر روی گروه‌های مختلف مورد بحث و بررسی و تأیید قرار گرفته است. از سویی پرداختن به ویژگی‌های شخصی و شغلی روان‌درمانگران در حوزه‌های مختلف روانشناسی موضوعی بوده که کمتر بررسی شده و مورد اغفال قرار گرفت. از این رو در این پژوهشی سعی بر آن است تا اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی را بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی روان‌درمانگران شهر تهران مورد بررسی قرار دهد.

## روش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی بود. طرح پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری سه ماهه با گروه کنترل بود. نگاره این طرح در شکل زیر ارائه شده است:

جدول ۱. طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون و پیگیری سه ماهه با گروه کنترل

گروه‌ها	پیش‌آزمون	مداخله	پس‌آزمون	پیگیری
گروه مداخله ذهن آگاهی (E)	T1	X	T2	T2
گروه کنترل (C)	T1	-	T2	T2

$E =$  گروه آزمایش،  $C =$  گروه گواه،  $X =$  مداخله آموزش،  $T_1 =$  پیش‌آزمون،  $T_2 =$  پس‌آزمون

جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه روان‌درمانگران مشغول به کار در شهر تهران که حداقل دارای ۳ سال سابقه کار در مشاوره و درمان بودند. نمونه پژوهش شامل ۳۰ درمانگر بوده که در شهر تهران مشغول به کار بوده و به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس (دلیل روش نمونه‌گیری در دسترس به خاطر عدم دسترسی کافی به روان‌درمانگران کل تهران و همچنین شیوع بیماری کرونا بود که تعداد کمی از افراد حاضر به همکاری در پژوهش شدند) انتخاب شدند. بدین‌صورت که از بین روان‌درمانگرانی که ملاک‌های ورود (دارا بودن رضایت آگاهانه از مشارکت در پژوهش، داشتن مدرک کارشناسی ارشد و دکتری، داشتن حداقل ۳ سال سابقه کار، توانایی پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه‌ها) و خروج (ملاک‌های خروج غیبت بیش از ۳ جلسه در جلسات آموزشی، شرکت همزمان در جلسات مشاوره و روان‌درمانی دیگر و دارا نبودن ملاک‌های ورود) از پژوهش را داشتند، تعداد ۳۰ درمانگر به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه درمان مبتنی بر ذهن‌آگاهی و گواه‌گمارده شدند. قابل ذکر است که هر دو گروه از لحاظ ویژگی‌های سن، جنسیت و تحصیلات هم‌تاسازی شدند. در مورد انتخاب نمونه باید اشاره کرد که در روش‌های نیمه‌آزمایشی باید هر زیر گروه حداقل ۱۵ نفر باشد و برای اینکه نمونه انتخاب شده نماینده واقعی جامعه باشد و پژوهش از قابلیت اعتماد بیرونی بالایی داشته باشد، تعداد نمونه ۱۵ نفر برای هر گروه در نظر گرفته شد (دلاور، ۱۳۹۹). در این پژوهش از پروتکل درمانی و پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است.

پروتکل ذهن‌آگاهی: این برنامه بر اساس الگوی جان کابات-زین (۱۹۹۰) طراحی شده است که در این پژوهش در ۸ جلسه ۱/۵ ساعته به گروه آزمایش ذهن‌آگاهی آموزش داده شد. خلاصه جلسه درمانی به شرح زیر می‌باشد.

#### جدول ۲. خلاصه جلسات پروتکل درمانی ذهن‌آگاهی

جلسه	توضیحات
اول	معارفه و ارائه پیش‌آزمون و همچنین برقراری ارتباط و مفهوم‌سازی مشکل با استفاده از روش ذهن‌آگاهی و آشنایی با نحوه تن‌آرامی.
دوم	آموزش تن‌آرامی برای ۱۴ گروه از عضلات بدن با چشمان بسته به صوت زیر اجرا خواهد شد. تن‌آرامی برای ساعد ۵ دقیقه، بازو ۵ دقیقه، عضلات پشت ساق پا و ساق پا ۱۰ دقیقه، ران‌ها ۵ دقیقه، شکم و سینه ۱۰ دقیقه، شانه‌ها و گردن ۱۰ دقیقه، لب‌ها و آرواره‌ها ۱۰ دقیقه، چشم‌ها و قسمت بالا و پایین پیشانی ۱۰ دقیقه.
سوم	آموزش تن‌آرامی برای ۶ گروه از عضلات با چشم بسته به صورت زیر اجرا خواهد شد. تن‌آرامی برای دست‌ها و بازوها ۱۰ دقیقه، پاها و ران‌ها ۱۰ دقیقه، شکم و سینه ۱۰ دقیقه، گردن و شانه‌ها



جلسه	توضیحات
	۱۰ دقیقه، آرواره‌ها و لب‌ها ۱۰ دقیقه، پیشانی و چشم‌ها ۱۰ دقیقه و تکلیف خانگی در این خصوص ارائه خواهد شد.
چهارم	در این جلسه به ذهن‌آگاهی تنفس پرداخته می‌شود. پس از آشنایی با نحوه توجه به تنفس، فنونی از قبیل دم و بازدم همراه با آرامش و حتی گفتن «آرام‌باش» و کلمات آرام‌بخش در هنگام دم و بازدم بدون تفکر در مورد چیز دیگر و تماشای تنفس با چشمان بسته آموزش داده می‌شود.
پنجم	در این جلسه فن پوشش بدن آموزش داده می‌شود که در آن مراحل زیر با حالت چشم بسته به ترتیب اجرا می‌شود. در مرحله اول فن توجه به حرکت شکم و قفسه سینه هنگام تنفس ۱۵ دقیقه، در مرحله دوم تمرکز بر اعضای بدن و حرکات آن‌ها جهت‌آگاهی عمده‌ای از تمام اعضای بدن در ۲۰ دقیقه، مرحله سوم جست و جوی حس شنوایی از طریق گوش‌دادن به صداهای اطراف به ویژه صدای پای آموزش‌دهنده و گوش‌دادن به صدای انگشت آموزش‌دهنده و توجه دقیق به صدای تنفس خویش بدون توجه به چیز دیگر ۱۵ دقیقه، در مرحله چهارم جست‌جوی حس بویایی و چشایی از طریق چشیدن و بویدن شیرینی ۱۰ دقیقه آموزش داده می‌شود. در این جلسه به هر یک از افراد گروه یک شیرینی داده می‌شود تا در ابتدا ۵ دقیقه بویدن شیرینی و احساسات بویایی آن را آموزش ببینند و تجربه کنند.
ششم	در این جلسه در مراحل زیر ذهن‌آگاهی بر افکار آموزش داده می‌شود. در مرحله اول متمرکز کردن توجه به ذهن، بدون تفکر در مورد چیز دیگر، از طریق متمرکز شدن به یک نقطه ذهنی یا یک علامت ضربدر آموزش داده می‌شود. در مرحله دوم یک فکر منفی در مورد خویشتن ۳۰ دقیقه از طریق آموزش‌دهنده به افراد القا می‌شود. در مرحله سوم ۳۰ دقیقه یک فکر مثبت در مورد خویشتن از طریق آموزش‌دهنده به ذهن افراد ارائه می‌شود.
هفتم	در این جلسه ذهن‌آگاهی کامل آموزش داده می‌شود. به این ترتیب که بعد از مرور کوتاهی بر جلسه قبل یعنی جلسه پنجم و ششم، هر جلسه به مدت ۲۰ الی ۳۰ دقیقه تکرار می‌شود.
هشتم	در این جلسه موارد مطرح شده در جلسات قبلی جمع‌بندی و جهت پایان دادن به جلسات از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود که فنون موجود در آموزش ذهن‌آگاهی را در زندگی روزمره خود به صورت مستمر انجام دهند.

پرسشنامه شکوفایی شخصی: در این پژوهش برای اندازه‌گیری شکوفایی از پرسشنامه شکوفایی استفاده شد. پرسشنامه ۲۸ سوالی شکوفایی (FQ) توسط سلیمانی، رضایی، کیان‌ارثی، هژبریان و خلیلی (۲۰۱۴) و بر مبنای مدل پنج عاملی سلیگمن (هیجان‌های مثبت، روابط، معنایابی، پیشرفت، مجذوبیت) ساخته شد. اعتبار سازه پرسشنامه شکوفایی با روش تحلیل عاملی، اعتبار همگرا و اعتبار واگرا بررسی شد. تحلیل عوامل داده‌ها با روش مولفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش متعامد از نوع واریماکس منجر به استخراج ۴ عامل شد که این عوامل با توجه به مبانی نظری تحقیق تحت عناوین هیجان‌های مثبت، روابط، معنایابی و پیشرفت نامگذاری

شدند. سوال‌های عامل مجذوبیت دارای بار عاملی مناسبی روی این عامل نبوده و از تحلیل کنار گذاشته شدند. اعتبار همگرایی پرسشنامه شکوفایی (FQ) از طریق اجرای همزمان آن با پرسشنامه‌های "خودشکوفایی اهواز" ( $r = 0/82$ ) و "شکوفایی داینر" ( $r = 0/90$ ) و اعتبار واگرایی آن از طریق "پرسشنامه افسردگی بک" ( $r = -0/66$ ) بررسی و مورد تأیید قرار گرفت ( $0/01 \leq p$ ). علاوه بر آن، نتایج پایایی FQ با استفاده از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) نشان داد که FQ از ضرایب پایایی مناسبی برخوردار است، به طوری که مقدار پایایی برای عوامل هیجان‌های مثبت، روابط، معنایابی، پیشرفت و کل پرسشنامه به ترتیب  $0/91$ ،  $0/83$ ،  $0/88$ ،  $0/87$  و  $0/95$  می‌باشد که مطلوب و رضایت‌بخش است. در این پرسشنامه سوال‌های ۱، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱، ۲۵ برای سنجش هیجان‌های مثبت؛ سوال‌های ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۲، ۲۶ برای سنجش روابط؛ سوال‌های ۳، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳، ۲۷ برای سنجش معنایابی و سوال‌های ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۰، ۲۴ برای سنجش پیشرفت در نظر گرفته شده است. به هر یک از سوال‌ها در یک طیف لیکرت ۶ گزینه‌ای "کاملاً موافقم"، "تا حدی موافقم"، "کمی موافقم"، "کمی مخالفم"، "تا حدی مخالفم" و "کاملاً مخالفم" به ترتیب مقادیر ۶، ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ نمره داده می‌شود. نمره کل شکوفایی از طریق جمع کل سوال‌های پرسشنامه به دست می‌آید. به این ترتیب نمره کلی شکوفایی بین ۲۸ تا ۱۶۸ و نمره هر عامل بین ۷ تا ۴۲ می‌باشد.

پرسشنامه شیفتگی شغلی: شیفتگی شغلی با استفاده از مقیاس شیفتگی شغلی (WOLF) که به وسیله باکر و دمورتی (۲۰۱۷) توسعه داده شده، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این مقیاس ۱۳ ماده دارد و سه بُعد جذب شدگی (۴ ماده)، لذت شغلی (۴ ماده) و انگیزش کاری درونی (۵ ماده) را بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از (۱=هرگز) تا (۷=همیشه) می‌سنجد. دمروتی، باکر، سونن تاج<sup>۱</sup> و فولاگار (۲۰۱۲) آلفای کرونباخ متوسط برای جذب به شغل، انگیزش کاری درونی و لذت از شغل را برابر  $0/65$ ،  $0/74$  و  $0/65$  گزارش کرده‌اند. در هفت پژوهش انجام شده به وسیله باکر و دمورتی (۲۰۱۷)، هر ۳ بعد دارای همسانی درونی بالایی بودند، که بین  $0/75$  تا  $0/86$  برای جذب به شغل،  $0/88$  تا  $0/96$  برای لذت از شغل و  $0/63$  تا  $0/82$  برای انگیزش شغلی درونی می‌باشد همچنین اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عاملی نیز مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسشنامه در ایران مورد رواسازی قرار گرفت. روایی پرسشنامه از طریق همبستگی با خوشنودی شغلی  $0/81$ ، عاطفه مثبت  $0/59$  و عاطفه منفی  $0/61$  گزارش شد. همچنین پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل مقیاس،  $0/88$ ، برای خرده مقیاس جذب  $0/94$ ، برای خرده مقیاس لذت  $0/88$

اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران و برای خرده مقیاس انگیزش درونی ۰/۸۰ بدست آمد. همچنین ضریب پایایی تنصیف مقیاس شیفتگی شغلی ۰/۸۸ برآورد گردید (قمرانی، صالحی، گل‌کاری و عرب‌باقرانی، ۱۳۹۵).

## شیوه اجرا

پژوهش از نظر اجرا به روش پیمایشی اجرا شد. به این صورت که پرسشنامه‌های مورد استفاده پس از کسب رضایت آگاهانه از افراد نمونه توسط پژوهشگر توزیع شد. تمام افراد مشارکت‌کننده در پژوهش که حاضر به همکاری شدند، پرسشنامه‌ها را به صورت گروهی تکمیل کرده‌اند و برای تکمیل آن‌ها محدودیت زمانی لحاظ نشد. نحوه اجرا نیز به این صورت بود که پروتکل درمانی ذهن آگاهی کابات-زین (۱۹۹۰) در ۸ جلسه ۱/۵ ساعته برگزار شد. اجرای پروتکل‌های درمانی از یک مربی و دستیار تشکیل می‌شد. مربی مسائل لازم را به شرکت‌کنندگان درباره چگونگی راهبردهای حل مشکل آموزش می‌داد. در طول جلسات فرد دستیار با مرور تکنیک آموزش داده شده در جلسات آموزشی، به مربی کمک می‌کرد. شرکت در پژوهش برای تمامی آزمودنی‌ها به صورت داوطلبانه بود و شرکت‌کنندگان در صورت عدم تمایل به ادامه همکاری، می‌توانستند مجموعه آزمون‌ها را ارجاع نمایند. محرمانه بودن اطلاعات کسب‌شده، جلب رضایت آگاهانه آزمودنی‌های پژوهش، عدم انتشار اطلاعات آزمودنی‌ها به دیگران و ایجاد یک جو اطمینان‌بخش از جمله ملاحظات بود که پژوهشگر مد نظر قرار داد. در نهایت برای توصیف اطلاعات پژوهش از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین نمره) و آمار استنباطی شامل آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر با کمک نرم‌افزار SPSS<sub>V19</sub> استفاده شد.

## یافته‌ها

در این پژوهش ۳۰ روان‌درمانگر (۱۵ نفر گروه ذهن آگاهی و ۱۵ نفر گروه کنترل) حضور داشتند که میانگین (انحراف معیار) سن برای گروه درمان مبتنی بر ذهن آگاهی ۴۱/۸۷ (۷/۱۳) و برای گروه کنترل ۴۲ (۶/۹۷) و برای کل نمونه ۴۱/۹۳ (۶/۶۳) بود. همچنین در این پژوهش تعداد ۲۱ زن (۷۰٪) و ۹ مرد (۳۰٪) قرار داشتند. تحصیلات ۱۹ نفر (۶۳/۳٪) از افراد کارشناسی ارشد و ۱۱ نفر (۳۶/۷٪) دارای تحصیلات دکتری بودند. در ادامه یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود. برای توصیف داده‌ها از میانگین به‌عنوان شاخص گرایش مرکزی و انحراف معیار به‌عنوان شاخص پراکندگی استفاده شد.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری	
		(انحراف معیار ± میانگین)		(انحراف معیار ± میانگین)		(انحراف معیار ± میانگین)	
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
شیفتگی	ذهن‌آگاهی	۹/۷۹	۶۰/۴۰	۸/۹۸	۷۲/۸۷	۹/۰۱	۷۲/۸۷
شغلی	کنترل	۸/۷۰	۶۰/۷۳	۱۱/۹۰	۶۲/۱۳	۱۴/۴۴	۶۲/۱۳
شکوفایی	ذهن‌آگاهی	۱۸/۸۰	۱۳۲/۲۰	۱۵۷/۴۷	۹/۰۶	۷/۵۶	۱۵۴/۱۳
شخصی	کنترل	۲۱/۲۹	۱۳۲/۴۷	۱۳۳/۵۳	۲۳/۵۵	۱۱/۱۷	۱۳۲/۱۳

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. افزون بر آن در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل واریانس چندمتغیری اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. لذا قبل از انجام تحلیل، مفروضات آزمون مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی یکسانی ماتریس‌های کواریانس از آزمون ام‌باکس استفاده شد. نتایج حاکی از عدم برقراری این مفروضه بود ( $M=52/590$  باکس،  $P=0/007$  و  $F=1/917$ ). برای بررسی مفروضه کروییت از آزمون موجلی استفاده شد که نتایج نشان داد این مفروضه برای متغیرهای شیفتگی شغلی ( $W=0/133$  و  $p=0/861$  موجلی) و شکوفایی شخصی ( $W=0/831$  و  $p=0/083$  موجلی) برقرار است. افزون بر آن به منظور بررسی واریانس‌های خطای متغیر زمان در مراحل مختلف ارزیابی از آزمون لون استفاده شد. نتایج آزمون لون برای متغیر شیفتگی شغلی در هر سه مرحله پیش‌آزمون ( $F_{(28, 1)}=0/382$  و  $p=0/542$ )، پس‌آزمون ( $F_{(28, 1)}=0/368$  و  $p=0/836$ ) و پیگیری ( $F_{(28, 1)}=0/231$  و  $p=0/497$ ) برقرار بود. همچنین این مفروضه برای پیش‌آزمون ( $p=0/660$ ) و ( $F_{(28, 1)}=0/197$  و  $p=0/268$ ) و پیگیری ( $F_{(28, 1)}=1/277$  و  $p=0/197$ ) شکوفایی شخصی برقرار بود. در حالی که این مفروضه برای پس‌آزمون شکوفایی شخصی ( $F_{(28, 1)}=6/369$  و  $p=0/018$ ) برقرار نبود. با این حال می‌توان مفروضه کروییت را پذیرفت و مقدار آزمون گرین‌هاوس‌گیسر را گزارش کرد و با توجه به عدم برقراری مفروضه یکسانی ماتریس کواریانس از اندازه اثر پیلایبی استفاده می‌شود. در ادامه نتایج حاصل از این آزمون ارائه شده است.

اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری برای رفتارمتغیرهای پژوهش

مجدور اتا	معنی‌داری	درجه آزادی خطا	درجه آزادی فرضیه	F	اثر پیلایی	منبع	آزمون
۰/۴۹۶	۰/۰۰۰۱	۲۷	۲	۱۳/۲۷۱	۰/۴۹۶	گروه	بین‌آزمودنی
۰/۳۶۳	۰/۰۲۰	۲۵	۴	۳/۵۶۳	۰/۳۶۳	زمان	درون آزمودنی
۰/۳۵۸	۰/۰۲۱	۲۵	۴	۳/۴۹۱	۰/۳۵۸	زمان* گروه	

نتایج ارائه شده در جدول فوق نشان می‌دهد با توجه به میزان F و سطح معنی‌داری، اثر بین‌گروهی گروه (۰/۰۰۰۱،  $p=$ ،  $F_{(۲۷, ۲۷)}=۱۳/۲۷۱$  و  $F_{(۲۷, ۲۷)}=۱۳/۲۷۱$ ) اثر پیلایی) و درون‌گروهی زمان (۰/۰۲۰،  $p=$ ،  $F_{(۲۵, ۲۵)}=۳/۵۶۳$  و  $F_{(۲۵, ۲۵)}=۳/۵۶۳$ ) اثر پیلایی) و تعامل زمان و گروه (۰/۰۲۱،  $p=$ ،  $F_{(۲۵, ۲۵)}=۳/۴۹۱$ ) و  $F_{(۲۵, ۲۵)}=۳/۴۹۱$ ) اثر پیلایی) معنی‌دار می‌باشد. پس از بررسی نتایج فوق، اثر تعامل نیز با آزمون‌های پیگیری تک‌متغیری بررسی شد که نتایج در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون تک‌متغیری گرین‌هاوس‌گیسر در مورد اثر زمان و اثر تعاملی زمان و گروه برای متغیرهای پژوهش

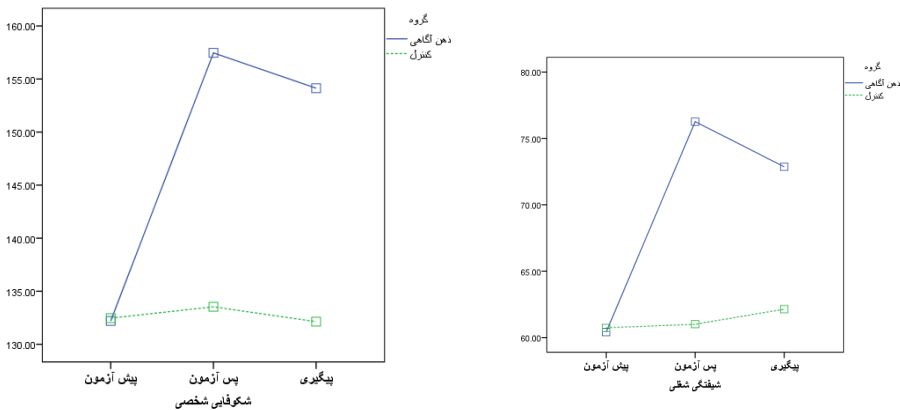
مجدور اتا	معنی‌داری	F	میانگین مجدورات	Df	مجموع مجدورات	منبع	متغیر
۰/۱۸۷	۰/۰۰۵	۶/۴۵۷	۶۵۱/۵۴۹	۱/۷۵۶	۱۱۴۴/۲۶۷	زمان	شیفتگی
۰/۱۶۳	۰/۰۱۰	۵/۴۵۱	۵۵۰/۰۱۸	۱/۷۵۶	۹۶۵/۹۵۶	زمان*گروه	شغلی
۰/۱۵۳	۰/۰۱۳	۵/۰۷۰	۱۷۲۷/۱۲۵	۱/۷۱۲	۲۹۵۶/۰۲۲	زمان	شکوفایی
۰/۱۴۲	۰/۰۱۸	۴/۶۵۳	۱۵۸۵/۱۰۸	۱/۷۱۲	۲۷۱۲/۹۵۶	زمان*گروه	شخصی

نتایج آزمون‌های تک‌متغیری گرین‌هاوس‌گیسر در جدول فوق در مورد اثر زمان و تعامل زمان و گروه حاکی از آن است که این میزان برای هر دو متغیر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی برقرار است. نتایج مربوط به بررسی مقایسه زوجی اثر تعاملی زمان و گروه در جدول زیر آمده است.

جدول ۶. نتایج مقایسه زوجی اثر تعاملی زمان و گروه برای متغیرهای پژوهش

معنی داری	خطای استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	گروه	آزمون	متغیر
۰/۹۲۲	۳/۳۸	۰/۳۳	کنترل	ذهن آگاهی	پیش‌آزمون
۰/۰۰۱	۳/۸۵	۱۵/۲۷	کنترل	ذهن آگاهی	پس‌آزمون
۰/۰۲۱	۴/۳۹	۱۰/۷۳	کنترل	ذهن آگاهی	پیگیری
۰/۹۷۱	۷/۳۳	۰/۲۷	کنترل	ذهن آگاهی	پیش‌آزمون
۰/۰۰۱	۶/۵۱	۲۳/۹۳	کنترل	ذهن آگاهی	پس‌آزمون
۰/۰۰۰۱	۳/۴۸	۲۲/۰۰	کنترل	ذهن آگاهی	پیگیری

نتایج ارائه شده در جدول فوق مبین این بوده که در نمرات پیش‌آزمون هر دو متغیر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی بین دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. این در حالی بود که در نمرات پس‌آزمون و پیگیری هر دو متغیر بین دو گروه تفاوت معنی‌داری بدست آمده است که حاکی از اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی روان‌درمانگران بود. نمودارهای زیر میانگین دو گروه را در سه مرحله ارزیابی شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی نمایش می‌دهد.



نمودار ۱. میانگین‌های متغیرهای پژوهش در سه مرحله ارزیابی برای دو گروه

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران بود. نتایج نشان داد بین دو گروه ذهن آگاهی و گروه کنترل در متغیر شیفتگی شغلی پس از ارائه مداخله تفاوت معنی‌داری بدست آمد. بر اساس نتایج، میزان

اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران

شیفتگی شغلی افراد گروه ذهن آگاهی پس از دریافت مداخله افزایش یافت. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو بود (رجب‌پور، ۱۳۹۹؛ کوهلکامپ، ۲۰۱۵؛ زی، ۲۰۲۱). مطالعه‌ای که دقیقاً به بررسی اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی بپردازد یافت نشد اما می‌توان گفت همراستا با نتایج این پژوهش در مطالعه‌ای که زی (۲۰۲۱) انجام داد به این نتایج دست یافت که ذهن آگاهی با شیفتگی به کار تیمی رابطه مثبت معنی‌داری داشته و پیش‌بینی‌کننده آن بود. همچنین رجب‌پور (۱۳۹۹) نشان داد که ذهن آگاهی بر اشتیاق شغلی و موفقیت شغلی اثر مستقیم و معنی‌داری دارد. از این رو می‌توان گفت افراد ذهن آگاه واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می‌کنند و توانایی زیادی در مواجهه با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجان‌ها و تجربه‌ها اعم از خوشایند و ناخوشایند دارند. بنابراین مطابق با نتایج این مطالعه و نتایج پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت که ذهن آگاهی با شیفتگی شغلی ارتباط داشته و بر آن‌ها اثرگذار است (زی، ۲۰۲۱). همچنین کوهلکامپ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتایج اشاره کرد که مداخله مبتنی بر ذهن آگاهی توانسته است اثر معنی‌داری بر شیفتگی شغلی و تجربه‌های آن در کارکنان داشته باشد. از این رو بررسی این مطالعه نشان داد نقش ذهن آگاهی در تجربه‌های مربوط به شیفتگی شغلی مؤثر است. شیفتگی نسبت به شغل باعث بهبود کیفیت اجتماعی می‌شود و بهبود کیفیت اجتماعی فرد می‌تواند به بهبود شرایط ارتباطی و احساس کیفیت فرد کمک کند؛ ارزش‌هایی چون؛ ارزش سلامتی و بهداشت، روابط خانوادگی، روابط با اطرافیان، تحصیلات، تفریح، کار و شغل هر حرکت در مسیر ارزش‌ها، از طریق هدف‌گزاری و بعد از آن تعیین تکلیف، ادراک فرد از وضعیت‌هایی که در آن زندگی می‌کند، ارتقاء می‌یابد (کوهلکامپ، ۲۰۱۵). در واقع حرکت در جهت ارزش‌هایی چون سلامتی و ارتباط با دیگران در درمان ذهن آگاهی از طریق فرآیندهای در لحظه بودن باعث می‌شود که شیفتگی شغلی ارتقاء یابد؛ لذا روان‌درمانگران و مشاوران می‌آموزند که متناسب با مسیر ارزش‌های خود حرکت کنند و در عمل نیز ارزش‌های خود را رها نکنند که این کار به طور کلی موجب بهبود شیفتگی و جذب شغلی آن‌ها خواهد شد. افزون بر آن، افراد با شیفتگی شغل بالا در یافتن راه‌های جایگزین برای دستیابی به اهداف خلاق‌ترند، انگیزه بیشتری برای دنبال کردن آن‌ها دارند و مهم‌اینکه قادر به درس گرفتن از موفقیت‌ها و شکست‌های قبلی برای دستیابی به اهداف آینده هستند؛ آن‌ها اهدافی را انتخاب می‌کنند که نیاز به تلاش بیشتر دارد و به مهارت‌ها و اهداف خود اطمینان دارند و بر آنان تمرکز می‌کنند (زی، ۲۰۲۱). در توجیه این یافته پژوهش می‌توان گفت با بکارگیری فنون و تکنیک‌های ذهن آگاهی میزان استرس شغلی افراد کاهش داده می‌شود که این کاهش استرس خود موجب ارتقای شیفتگی شغلی افراد می‌شود. همچنین بکار بردن فنون ذهن آگاهی باعث افزایش اشتیاق و درگیری شغلی کارکنان می‌شود که خود جذب و شیفتگی

شغلی را در پی خواهد داشت. به عبارتی در آموزش مبتنی بر ذهن آگاهی، با ترغیب افراد به تمرین مکرر و توجه متمرکز روی مسأله مورد نظر و آگاهی قصدمندانه روی موضوع و همچنین ذهن افراد، پاسخ فرد به موقعیت‌های تعارض آمیز و استرس‌زا را از حالت اتوماتیک به وضعیت هشیارانه و مناسب تبدیل می‌کند که به نوعی اشتیاق و شیفتگی را در پی خواهد داشت. همچنین آموزش ذهن آگاهی مستلزم یادگیری فراشناختی و استراتژی‌های رفتاری جدید برای متمرکز شدن روی روابط بین فردی و جلوگیری از ایجاد تعارضات بین فردی است و باعث گسترش افکار جدید و کاهش اتفاقات ناخوشایند می‌شود. به این معنی که ذهن آگاهی موجب می‌شود که فرد در موقعیت‌های تعارض آمیز، به جای درگیر شدن با تعبیر و تفسیرهای چرخه ناکارآمد، به بسط و توسعه فضاهای هشیاری و آگاهی درونی مبادرت ورزیده و سمت و سوی هشیاری خویش را از افکار اتوماتیک و منفی مانند استرس و اضطراب به جنبه‌های جدیدی از زندگی مانند اشتیاق و شیفتگی معطوف می‌کند.

یافته دیگر این پژوهش این بود درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شکوفایی شخصی روان‌درمانگران شهر تهران مؤثر است. به این معنی که بین دو گروه ذهن آگاهی و گروه کنترل در متغیر شکوفایی شخصی پس از ارائه مداخله تفاوت معنی‌داری بدست آمد. بر اساس نتایج میزان شکوفایی شخصی افراد گروه ذهن آگاهی پس از دریافت مداخله افزایش یافت. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو بود (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴؛ اصل‌دهقان و همکاران، ۱۴۰۰؛ آکین و آکین، ۲۰۱۵؛ گلاسر و همکاران، ۲۰۱۸). همراستا با نتایج این پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود بیان کرده‌اند که ذهن آگاهی به صورت مستقیم اثر مثبتی بر شکوفایی دارد. اصل‌دهقان و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که سطح بالاتر خودکارآمدی و امید باعث ارتقای سطح شکوفایی مشاوران و روانشناسان می‌شود و هدف قراردادن آن‌ها می‌تواند بهزیستی مشاوران و روانشناسان را تقویت نماید. همچنین ذهن آگاهی از طریق تاب‌آوری اثر غیرمستقیمی بر شکوفایی داشت. افزون بر آن همسو با نتایج این مطالعه آکین و آکین (۲۰۱۵) بیان کرده‌اند که ذهن آگاهی به صورت مستقیم بر شکوفایی اثر داشته و به صورت غیر مستقیم و با میانجی‌گری شایستگی اثر غیرمستقیمی بر شکوفایی داشت که می‌توان گفت با نتایج این مطالعه همخوان است. به نظر می‌رسد افرادی که سطوح بالایی از ذهن آگاهی را دارا هستند و در زندگی خود معنایی یافته‌اند، تاب‌آوری بیشتری در برابر استرس‌ها و فشارها و قابلیت منحصر به فردی برای سازگاری و غلبه بر خطرها نشان می‌دهند. ارتقاء تاب‌آوری نیز به سهم خود منجر به شکوفایی و بالندگی در زندگی شغلی می‌شود. در این میان به نظر می‌رسد برخی از جنبه‌های ذهن آگاهی مثل عمل همراه با آگاهی و پذیرش، ارتباط ملموس‌تری با تاب‌آوری دارد و به رشد تاب‌آوری بیشتری می‌انجامد که این امر به شکوفایی منجر می‌شود (گلاسر و همکاران، ۲۰۱۸). در تبیین



اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در روان‌درمانگران شهر تهران

این یافته می‌توان گفت با آموزش فنون و تکنیک‌های ذهن آگاهی، افزایش احتمال هیجانات مثبت، منابع شخصی مفید و متنوعی برای شکوفایی در اختیار فرد قرار داده می‌شود که افراد شکوفا واکنش‌پذیری هیجانی مثبتی هنگام مواجهه با رویدادهای مختلف زندگی روزمره تجربه می‌کنند که این مؤلفه اصلی ذهن آگاهی به شمار می‌رود. به عبارتی جنبه‌های ذهن آگاهی همچون مشاهده که اشاره به گستردگی توجه فرد به محیط درونی و بیرونی دارد و بیانگر توجه به جلوه‌های بصری و غیربصری طبیعت است، در کنار عدم واکنش و قضاوت درباره تجارب درونی منعکس‌کننده دیدگاهی منعطف و وسیع نسبت به زندگی است که لازمه افزایش سرمایه روانی و حرکت به سمت شکوفایی است.

افزون بر آن پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی بود. نخستین محدودیت این پژوهش مربوط به قلمرو مکانی و زمانی مطالعه است. این مطالعه بر روی روان‌درمانگران شهر تهران اجرا شد. لذا نمی‌توان یافته‌های آن را به سایر اقشار و شهرهای دیگر تعمیم داد. در صورت تعمیم‌دهی باید جوانب احتیاط صورت گیرد. در این پژوهش نمونه‌گیری به صورت در دسترس اتخاذ شد و این می‌تواند نتایج پژوهش را با محدودیت‌هایی مواجه سازد. در این مطالعه یافته‌ها از طریق پرسشنامه و به صورت خودگزارش‌دهی توسط شخص بدست آمده و مشخص نیست نتایج حاصل از مداخله پژوهشی تا چه اندازه با رفتارهای واقعی در زندگی روزمره مرتبط است. محدودیت دیگر این مطالعه مربوط به همه‌گیری ویروس کرونا می‌باشد، به این معنی که همراستایی این پژوهش با همه‌گیری ویروس کرونا در نتایج پژوهش بی‌تأثیر نبود. بر اساس این محدودیت‌های می‌توان گفت، این تحقیق بر روی روان‌درمانگران شهر تهران اجرا شد، پیشنهاد می‌شود که بر روی روان‌درمانگران و سایر افراد که قابلیت اجرا دارد، اجرا شود و با نتایج این تحقیق مقایسه گردد. با توجه به این که این پژوهش بصورت مداخله‌ای اجرا شده است، لذا جهت کسب نتایج دقیق‌تر پیشنهاد می‌شود ارتباط این متغیرها با بهره‌گیری از سایر روش‌ها (همبستگی، رگرسیون، مدلیابی معادلات ساختاری و ...) نیز اجرا شوند. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در آینده مطالعاتی را طرح‌ریزی کنند که تأثیر درمان مبتنی بر ذهن آگاهی، شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی در کنار متغیرهای مختلف دیگر مانند سلامت روان، کیفیت زندگی، رضایت از زندگی، شادکامی در سایر افراد مورد بررسی قرار گیرد تا از این طریق دانش منسجمی در خصوص متغیرهای ذکر شده و روابط این سازه‌ها با سایر سازه‌ها که قابلیت بیشتری در برنامه‌ریزی‌های مربوطه دارد، حاصل شود. با توجه به برجسته بودن نقش درمان مبتنی بر ذهن آگاهی در شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی پیشنهاد می‌شود، برنامه‌هایی از قبیل سخنرانی، برگزاری کارگاه و جلسات آموزش ویژه درمان مبتنی بر ذهن آگاهی می‌تواند اثرگذار باشد. علاوه بر آن با توجه به اهمیت درمان مبتنی بر ذهن آگاهی در ارتقای شیفتگی شغلی و شکوفایی شخصی روان‌درمانگران

شهر تهران، پیشنهاد می‌شود در رسانه‌های آموزشی، اجتماعی و ارتباطی به اصول و تکنیک‌های درمان مبتنی بر ذهن آگاهی پرداخته شود و به عنوان یک حرکت ملی به آن نگریسته شود تا عموم مردم بخصوص افراد مختلف از جمله مشاوران، روانشناسان و روان‌درمانگران، تغییرات لازم را در خود به وجود آورند. در نهایت پژوهشگران بدین‌وسله از کلیه روان‌درمانگران شکر کنند که در این پژوهش به خاطر صبر، بردباری و اعتماد به پژوهشگران، نهایت تقدیر و تشکر را دارند.

## منابع

- اصل دهقان، فاطمه؛ پورشهریاری، مه‌سیما و مهراندیش، ندا (۱۴۰۰). تدوین مدل شکوفایی بر اساس خودکارآمدی با واسطه‌گری امید در مشاوران و روانشناسان. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۱۲(۴۶)، ۸۱-۱۰۸.
- دلاور، علی (۱۳۹۹). روش تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات ویرایش.
- رجب‌پور، ابراهیم (۱۳۹۹). تأثیر ذهن آگاهی بر موفقیت شغلی: با نقش میانجی سازگاری و فرسودگی. *مجله فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۳(۳)، ۴۸-۷۰.
- عابدینی ولامدهی، راضیه و نعمی، عبدالزهرا (۱۳۹۸). طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بینی‌دها و پیامدهای شور و شوق هماهنگ به شغل در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۳۸)، ۲۵-۴۸.
- فرشاد، مریم و فکری، کاترین (۱۳۹۸). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۳۸)، ۱۶۰-۱۳۷.
- قمرانی، امیر؛ صالحی، هاجر؛ گل‌کاری، طاهره و عرب باقرانی، حمیدرضا (۱۳۹۵). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه شیفتگی مرتبط با کار (WOLF). *مجله پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۷(۲)، ۴۸-۳۳.
- کاظمی، نواب؛ حسین‌خانزاده، عباسعلی؛ رسول‌زاده، وحید و محمدی، سیدتقی (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی در معلمان ابتدایی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۳)، ۷۲-۵۱.
- نصیری، محمد؛ کارسازی، حسین، اسماعیل‌پور، فاروق و بیرامی، منصور (۱۳۹۴). تأثیر معنی در زندگی، ذهن آگاهی و تاب‌آوری در شکوفایی دانشجویان. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، ۳۲(۳)، ۲۱-۳۲.

- Akin, A., & Akin, U. (2015). Mediating role of coping competence on the relationship between mindfulness and flourishing. *Suma Psicológica*, 22(1), 37-43.
- Baer, R. A. (2011). Measuring mindfulness. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 241-261.

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Bhat, I. A., & Bharel, S. K. (2018). Driving performance and retention through employee engagement. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 8(1), 10-20.
- Bychkov, I., Feoktistov, A., Sidorov, I., & Kostromin, R. (2017). Job flow management for virtualized resources of heterogeneous distributed computing environment. *Procedia engineering*, 201, 534-542.
- Cheer, J. M. (2020). Human flourishing, tourism transformation and COVID-19: A conceptual touchstone. *Tourism Geographies*, 22(3), 514-524.
- Chu, L. C. (2012). Exploring the impact of flow experience on job performance. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 150-158.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2019). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. Sage Publications.
- Csikszentmihalyi, M., Khosla, S., & Nakamura, J. (2016). Flow at work. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work*, 99-109.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2018). Beyond money: Progress on an economy of well-being. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 171-175.
- Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. (2017). The nature of employee engagement: Rethinking the employee–organization relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 526-552.
- Faberman, R. J. (2017). Job flows, jobless recoveries, and the great moderation. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 76, 152-170.
- Fujita, S., & Nakajima, M. (2016). Worker flows and job flows: A quantitative investigation. *Review of Economic Dynamics*, 22, 1-20.
- Glaser, J., Hornung, S., Hoge, T., Seubert, C. (2018). Self-actualization in Modern Workplaces—Time-Lagged Effects of New Job Demands and Job Resources on Motivation, Meaning and Self-efficacy at Work. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 28, 3, 45-59.
- Goldberg, S. B., Tucker, R. P., Greene, P. A., Davidson, R. J., Wampold, B. E., Kearney, D. J., & Simpson, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for psychiatric disorders: A systematic review and meta-analysis. *Clinical psychology review*, 59, 52-60.
- Heinonen, E., & Nissen-Lie, H. A. (2020). The professional and personal characteristics of effective psychotherapists: A systematic review. *Psychotherapy Research*, 30(4), 417-432.
- Huppert, F. A., & So, T.T.C. (2009). What percentage of people in Europe are flourishing and what characterizes them? Measuring subjective well-being: An opportunity for NSOs? OECD/ISQOLS meeting, Florence, Italy, 23-24 July.

- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being. *Applied Psychology, 66*(1), 3-24.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York: Delacourt.
- Kim, M. J., Bonn, M., Lee, C. K., & Kim, J. S. (2019). Effects of employees' personality and attachment on job flow experience relevant to organizational commitment and consumer-oriented behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 41*, 156-170.
- Knoesen, R., & Naudé, L. (2018). Experiences of flourishing and languishing during the first year at university. *Journal of Mental Health, 27*(3), 269-278.
- Kuhlkamp, N. (2015). How to promote flow experiences at work: The impact of a mindfulness-based intervention and the role of trait mindfulness. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Netherlands: Faculty of Psychology and Neuroscience, Maastricht University*.
- Mukoyama, T. (2014). The cyclicity of job-to-job transitions and its implications for aggregate productivity. *Journal of Economic Dynamics and Control, 39*, 1-17.
- Murray, J. (2015). Early childhood pedagogies: spaces for young children to flourish. *Early Child Development and Care, 185*(11-12), 1715-1732.
- Parsons, C. E., Crane, C., Parsons, L. J., Fjorback, L. O., & Kuyken, W. (2017). Home practice in mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction: a systematic review and meta-analysis of participants' mindfulness practice and its association with outcomes. *Behaviour research and therapy, 95*, 29-41.
- Safran, J. D., Muran, J. C., & Eubanks-Carter, C. (2011). Repairing alliance ruptures. *Psychotherapy, 48*(1), 80-88.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology, 13*(4), 333-335.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer, Dordrecht.
- Soleimani, S., Rezaei, A., Kianersi, F., Hojabrian, H., & Khalaji Paji, K. (2014). Construction and Validation of Flourishing Questionnaire Based on Seligman's Model among Iranian University Students. *Journal of Research & Health; Early View*.
- Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In *Perfectionism, health, and well-being* (pp. 265-283). Springer, Cham.
- Thatcher, J. B., Wright, R. T., Sun, H., Zagenczyk, T. J., & Klein, R. (2018). Mindfulness in information technology use: Definitions, distinctions, and a new measure. *MIS Quarterly, 42*(3), 831-848.
- Xie, L. (2021). Flow in work teams: The role of emotional regulation, voice, and team mindfulness. *Current Psychology, 1*-11.
- Younkins, E. W. (2019). Freedom and Flourishing. *The Dialectics of Liberty: Exploring the Context of Human Freedom, 43*.