

The Effectiveness of Cognitive Therapy Based on Mindfulness on Organizational Intelligence and Job Self-Efficacy

Ali Karimi^{1*}, Tooktam Barati Hokmabadi²

1. Assistant Professor of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Sabzevar Islamic Azad University, Sabzevar, Iran
2. Master's student in psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Sabzevar Islamic Azad University, Sabzevar, Iran

Received: 2024/06/10

Accepted: 2024/09/05

Abstract

Introduction: Organizational intelligence and self-efficacy play a crucial role in advancing organizational goals and can be influenced by various psychological approaches. The purpose of this research was to determine the effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy on organizational intelligence and job self-efficacy among employees of the National Bank.

Materials and Methods: The research employed a semi-experimental design with a pre-test-post-test approach and a control group. The statistical population consisted of employees from the National Bank of Mashhad. A total of 30 participants were selected through purposeful sampling and then randomly assigned to either the experimental or control group. The research utilized Albrecht's Organizational Intelligence Questionnaire (2002) and the Job Self-Efficacy Scale by Riggs and Knight (1994) as assessment tools. The experimental group received eight 75-minute sessions of cognitive therapy based on mindfulness, following the protocol established by Kabat-Zinn (2001), while the control group was placed on a waiting list. Data analysis was conducted using SPSS-23 software, employing multivariate covariance analysis.

Results: The findings indicated a significant difference between the average scores of organizational intelligence and job self-efficacy in the intervention and control group employees following the intervention. Specifically, mindfulness-based cognitive therapy led to increased organizational intelligence and job self-efficacy among National Bank employees ($P < 0.001$).

Conclusion: Given the effectiveness of this approach on the aforementioned variables, it is recommended to implement mindfulness-based cognitive therapy as a strategic method to enhance the individual and psychological capabilities of employees.

***Corresponding Author:** Ali Karimi
Address: Faculty of Educational Sciences and Psychology, Sabzevar Islamic Azad University, Sabzevar, Iran
Tel: 09153718683
E-mail: t.baratih1399@gmail.com

Keywords: Mindfulness, Intelligence, Occupational Groups

How to cite this article: Karimi A., Barati Hokmabadi T. The Effectiveness of Cognitive Therapy Based on Mindfulness on Organizational Intelligence and Job Self-Efficacy, Journal of Sabzevar University of Medical Sciences, 2025; 31(6):804-813.

Introduction

The concept of **organizational intelligence** encompasses several key attributes, including the speed of action and reaction, adaptability to changing conditions, flexibility, effective performance, foresight, imaginative thinking, and the ability to adjust to various job situations.

Job self-efficacy is defined as an individual's judgment of their capability to perform tasks associated with their job. This self-efficacy is influenced by motivation and action, and it, in turn, affects them mutually. Enhancing job self-efficacy can lead to increased participation in work duties and positive behaviors.

Evidence suggests that the development of individual and organizational capabilities can be fostered through various educational approaches. This research investigates the impact of **mindfulness-based cognitive therapy**, a third-wave psychological approach. This therapy aims to cultivate goal-focused awareness and attention in individuals, utilizing meditation exercises that are integrated into daily life. It encourages individuals to recognize and consciously engage with their dual states of mind, fostering a more integrated mental approach.

After initial screening based on specific criteria, this research seeks to determine the effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy on the organizational intelligence and job self-efficacy of National Bank employees. The central question guiding this research is whether mindfulness-based cognitive therapy is effective in enhancing the organizational intelligence and job self-efficacy of employees at Melli Bank.

Methodology

The current research was semi-experimental, serving a practical purpose, and utilized a pre-test-post-test design with a control group for data collection. The statistical population consisted of 1,740 employees from Melli Bank branches in Mashhad in 2022.

A sample of 30 employees was selected through purposive sampling after screening based on specific inclusion and exclusion criteria. These participants were then randomly assigned to two groups of 15: an experimental group and a control group. The choice of sample size was based on the recommendation that experimental

and causal-comparative studies should include at least 15 participants in each group.

The research process involved obtaining the necessary permits and ethical approvals, as well as coordinating with the management of the Mashhad Melli Bank branches. Following this, 30 employees were selected using purposive sampling.

Given that the minimum sample size for intervention studies is typically 15 participants, the randomly selected subjects were divided into two groups of 15, comprising an experimental group and a control group.

As a pre-test, both groups completed questionnaires measuring organizational intelligence and job self-efficacy. The experimental group then participated in eight 75-minute sessions of mindfulness-based cognitive therapy, following the protocol established by Kabat-Zinn. During this period, the control group did not receive any intervention.

At the end of the intervention sessions, both groups were reassessed with a post-test, completing the same questionnaires. The data were analyzed using multivariate covariance analysis with SPSS-23 software.

Results

Descriptive indicators of organizational intelligence and its components and job self-efficacy were examined in pre-test and post-test stages separately for groups, and results are presented in table below.

As shown in the results of the table above, the post-test scores for both the dimensions and total score of organizational intelligence were higher for the experimental group compared to the control group. Similarly, the results related to job self-efficacy and its components indicated that the post-test scores for both the dimensions and total score of job self-efficacy were also higher in the experimental group than in the control group.

To assess the homogeneity of variances, Levene's test of equality of variance was utilized. The results indicated that the significance level was greater than 0.05 for all research variables, confirming that the assumption of equality of variance was not violated ($P < 0.05$).

Next, to conduct the multivariate covariance analysis, the linear combination of dependent

variables among the groups was compared. The results of Wilks's lambda test, which is a valid multivariate test, demonstrated a significant difference between the experimental and control groups in the post-test scores for organizational intelligence and job self-efficacy ($P < 0.001$, $F = 188.66$, Wilks's lambda = 0.06).

The results of the univariate analysis are presented in the table below. Additionally, the results of the covariance analysis examining the differences in the dimensions of organizational intelligence and job self-efficacy are also presented in the table below.

The results indicate that in the post-test scores of all dimensions of organizational intelligence ($P \geq 0.001$) and job self-efficacy ($P \geq 0.05$), there is a significant difference after removing the pre-test effect. The effect size of the intervention for the subscales of organizational intelligence ranged from 0.34 to 0.75, while for job self-efficacy, it ranged from 0.47 to 0.76. This suggests that mindfulness-based cognitive therapy has been effective in enhancing both organizational intelligence and job self-efficacy among Melli Bank employees.

Discussion

The analysis of the findings revealed that group mindfulness training significantly improved the organizational intelligence and job self-efficacy of employees.

In explaining effect of cognitive therapy based on mindfulness on organizational intelligence, it can be stated that promotion of mindfulness causes employees to reach a stage of patience and acceptance of facts, and their awareness of issues expands, and they can experience more peace through this ability. In explaining effect of cognitive therapy based on mindfulness on job self-efficacy, it can also be said that mindfulness makes people deal with their stress rationally and positively and evaluate incidents and events of their lives better.

Despite the innovative nature of this research in terms of its descriptive and theoretical foundation, the researcher encountered several limitations. Firstly, due to the purposive selection of participants limited to National Bank employees, caution should be exercised when generalizing the results to other organizations. Additionally, the lack of follow-up on the effects of the interventions, due to time constraints and participant dropout, posed another limitation.

Based on the findings, it is recommended that future research include follow-up studies to measure the durability of the effects of this approach on the research variables. It is also suggested to conduct similar research with employees from other organizations and compare the results with those of the current study. Given that the results demonstrated the effectiveness of the mindfulness-based cognitive therapy program on organizational intelligence and job self-efficacy, the use of this method is recommended as an effective strategy for enhancing the personal and psychological capabilities of employees.

Conclusion

According to the research results, mindfulness-based cognitive therapy significantly increased the organizational intelligence and self-efficacy of Melli Bank employees. Therefore, the implementation of this method is recommended as an effective strategy for enhancing the personal and psychological capabilities of employees.

Acknowledgment

We hereby express our gratitude to branch management of Melli Bank of Iran Mashhad and all employees participating in this research who helped us in conducting this research.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest between any of authors of this article.

اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی

علی کریمی^{۱*}، توکتم براتی حکم آبادی^۲

۱. استادیار روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی سبزوار، سبزوار، ایران
 ۲. دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی سبزوار، سبزوار، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: هوش سازمانی و خودکارآمدی نقش مؤثری در پیشبرد اهداف سازمانی دارد که با رویکردهای مختلف روان شناختی می توان بر آن تأثیر گذاشت. هدف این پژوهش، تعیین اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان بانک ملی بود.

مواد و روش ها: روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری، کارکنان بانک ملی مشهد بودند که با نمونه گیری هدفمند ۳۰ نفر انتخاب و به روش تصادفی ساده در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه های هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۲) و خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) بود. گروه آزمایش ۸ جلسه مداخله شناخت درمانی ۷۵ دقیقه ای بر اساس ذهن آگاهی طبق پروتکل کوبات زین (۲۰۰۱) دریافت کردند و گروه کنترل در لیست انتظار قرار گرفتند. داده ها با نرم افزار SPSS-23 با تحلیل کوواریانس چندمتغیره تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین میانگین نمرات هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان گروه مداخله و کنترل پس از مداخله، تفاوت معناداری ایجاد گردید؛ به این معنی که شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی باعث افزایش هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان بانک ملی شد ($P < 0/001$).

نتیجه گیری: با توجه به اثربخشی این رویکرد بر متغیرهای مذکور، استفاده از این روش به عنوان یک راهبرد مؤثر برای افزایش توانمندی های فردی و روانی کارکنان توصیه می شود.

* نویسنده مسئول: علی کریمی

نشانی: دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی سبزوار، سبزوار، ایران
 تلفن: 09153718683
 رایانامه:

t.baratih1399@gmail.com
 شناسه ORCID: 0009-0009-4568-1368
 شناسه ORCID نویسنده اول: 0009-0009-4568-1368

کلیدواژه ها:

ذهن آگاهی، هوش سازمانی، گروه های شغلی، خودکارآمدی

مقدمه

رشد، دوام و بقای هر سازمان به عوامل مختلفی بستگی دارد که در این میان نمی توان نقش نیروی انسانی را نادیده گرفت زیرا کارکنان هر سازمان می توانند نقش مؤثری در پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشند (۱). بانک یکی از سازمان های مدرن امروزی است که در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، افزایش سطح کارایی مدیران و کارکنان را مورد توجه قرار می دهد زیرا به این موضوع باور دارد که رشد مهارت های شغلی یکی از مهم ترین عوامل دستیابی به

رشد سازمانی است (۲).

مفهوم هوش سازمانی، اشاره به سرعت در عمل و عکس العمل، مطابقت یافتن با شرایط، انعطاف پذیری، عملکرد مناسب، دوراندیش بودن، استفاده از قدرت تخیل و تطبیق با شرایط مختلف شغلی دارد (۳). این فرایند نظام مند شامل برنامه ریزی، جمع آوری، تجزیه، تحلیل و به اشتراک گذاری اطلاعات داخلی است که هدف عمده آن کاهش عدم قطعیت و بهینه سازی زمان واکنش در پاسخ به تغییرات و پیچیدگی های موجود در سازمان است (۴).

بود که در پژوهش‌های از نوع آزمایشی و علی-مقایسه‌ای، حجم نمونه حداقل ۱۵ نفر در هر گروه توصیه شده است (۹).

۱.۲. ابزارهای گردآوری داده‌ها

پرسش‌نامه هوش سازمانی^۲: آلبرشت^۳ این ابزار را در سال ۲۰۰۲ به منظور سنجش هوش سازمانی کارکنان طراحی کرد. این ابزار شامل ۲۱ گویه است. سازندگان این ابزار، روایی و پایایی این پرسش‌نامه را با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آورده‌اند (۱۰) و در ایران نیز پایایی این پرسش‌نامه از راه ضریب همسانی درونی برحسب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و همبستگی به دست آمده از روش تصنیف بر اساس پرسش‌های زوج و فرد برابر ۰/۷ به دست آمده است. همچنین پایایی پرسش‌نامه نیز با روش آلفای کرونباخ برای کارمندان بخش دولتی ۰/۹۲ گزارش شده و اعتبار پرسش‌نامه به روش باز آزمایی به فاصله دو هفته ۰/۷۳ بوده است (۴). در پژوهش حاضر نیز پایایی و روایی این ابزار به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی^۴: این پرسش‌نامه را ریگز و نایت^۵ در سال ۱۹۹۴ به منظور سنجش میزان خودکارآمدی شغلی کارکنان ساخته است و ۳۱ سؤال و چهار خرده‌مقیاس دارد (۱۱). در ایران نیز حسنی و تیما (۱۲) اعتباریابی این مقیاس را از روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی کرده‌اند (۱۲). در پژوهش حاضر نیز پایایی و روایی این ابزار به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۷۷ به دست آمد.

پس از دریافت مجوزهای لازم و کد اخلاق با شناسه IR.IAU.S.REC.1402.004 و هماهنگی با مدیریت شعب بانک ملی مشهد، ۳۰ نفر از کارکنان بانک ملی شعبات شهر مشهد به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. از آن‌جا که حداقل حجم نمونه در پژوهش‌های مداخله‌ای ۱۵ نفر است (۹)؛ آزمودنی‌های انتخاب شده به صورت تصادفی در دو گروه پانزده نفره شامل یک گروه آزمایش و یک گروه کنترل گمارده شدند. هر دو گروه به عنوان پیش‌آزمون نسبت به تکمیل پرسش‌نامه‌های هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی اقدام کردند و در ادامه از گروه آزمایش خواسته شد تا به مدت ۸ جلسه ۷۵ دقیقه‌ای به صورت یک جلسه در هفته، تحت مداخله شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی مطابق پروتکل کبات زین (۱۳) قرار گیرند. در این مدت گروه کنترل هیچ‌گونه مداخله‌ای را دریافت نکرد و در پایان جلسات هر

با توجه به اینکه خودکارآمدی شغلی به عنوان داوری شخص در مورد تسلط خود برای انجام وظایف در قالب یک شغل معنا می‌شود که از انگیزه و عمل اثر می‌پذیرد و به طور متقابل بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد؛ رشد و ارتقای آن می‌تواند باعث افزایش مشارکت فرد در وظایف و رفتارهای شغلی گردد (۵).

در این پژوهش به بررسی تأثیر شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی^۱ پرداخته شده است که از رویکردهای موج سوم روان‌شناختی است که سعی دارد تا در افراد نوعی آگاهی و توجه متمرکز بر هدف ایجاد کند و با استفاده از تمرین‌های مراقبه‌ای که در زندگی روزمره ادغام می‌شود، به افراد کمک کند تا با وضعیت‌های دوگانه ذهن آشنا شوند و آگاهانه از آن‌ها به صورت یک ذهن انسجام‌یافته استفاده کنند (۶). ویژگی‌هایی همچون توجه آگاهانه نسبت به افکار، احساسات و رفتار و پذیرش افکار و احساسات خود، بدون هرگونه قضاوت در آن و خودتنظیمی در رفتار، جزو اصلی‌ترین اصول شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی است (۷). درواقع این رویکرد به منظور متمرکز کردن افراد در فرایند توجه طراحی شده است که این مهم باعث جلوگیری از ایجاد و گرایش به افکار منفی در آنان می‌شود که به ایجاد دیدگاه‌های جدید و افکار خوشایند کمک می‌کند (۸).

این پژوهش به دنبال تعیین تأثیر شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان بانک ملی بوده است و با این سؤال روبه‌رو است که آیا شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی، بر هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان بانک ملی اثربخش است؟

۲. مواد و روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات نیمه‌تجربی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش نیز کارکنان بانک ملی شعبات شهر مشهد در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۱۷۴۰ نفر بودند. نمونه موردنظر نیز تعداد ۳۰ نفر از این کارکنان بودند که پس از غربالگری بر اساس ملاک‌های ورود و خروج پژوهش، به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به روش تصادفی ساده در دو گروه ۱۵ نفره آزمایش و کنترل گمارده شدند. علت انتخاب حجم نمونه به این دلیل

4. Job self-efficacy Questionnaire
5. Riggs & Knight

1. Cognitive Therapy Based on Mindfulness
2. Organizational Intelligence
3. Albrecht

دو گروه، مجدداً با پس‌آزمون موردسنجش قرار گرفتند و پرسش‌نامه مذکور را تکمیل کردند و داده‌ها با استفاده از تحلیل کواریانس چندمتغیره بر اساس نرم‌افزار SPSS23

تجزیه و تحلیل شد. شرح مختصری از جلسات اجرایی برای گروه آزمایش در جدول ۱ درج شده است.

جدول ۱. جلسات شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی

جلسات	شرح جلسات
جلسه اول	تنظیم اهداف کلی با در نظر گرفتن جنبه محرمانه بودن زندگی شخصی افراد، دعوت شرکت کنندگان به تشکیل گروه‌های دوفردی و معرفی خود به یکدیگر و سپس به اعضای گروه به عنوان یک واحد، تمرین خوردن کشمش، تمرین واری بدن، تکلیف خانگی، بحث و تعیین جلسات هفتگی، توزیع نوارها و جزوات
جلسه دوم	تمرین واری بدن، بازنگری تمرین، بازنگری تکلیف خانگی، تمرین افکار و احساسات، ثبت وقایع خوشایند، مراقبه نشسته ۱-۱۰ دقیقه
جلسه سوم	تمرین دیدن یا شنیدن ۳۰ تا ۴۰ دقیقه در حالت مراقبه بازنگری تکلیف، تمرین فضای تنفس ۳ دقیقه‌ای و بازنگری قدم زدن با حضور ذهن
جلسه چهارم	تمرین ۵ دقیقه‌ای دیدن یا شنیدن، ۴۰ دقیقه مراقبه، آگاهی از تنفس، بدن، صدا و افکار بازنگری تمرین بازنگری، تکلیف خانگی، تعیین تکلیف خانگی
جلسه پنجم	۴ دقیقه مراقبه نشسته بازنگری، تمرین بازنگری، تکلیف خانگی، فضای تنفس و بازنگری آن
جلسه ششم	مراقبه نشسته ۴۰ دقیقه‌ای، آگاهی از تنفس بدن، اصوات و سپس افکار بازنگری، تمرین بازنگری، تکلیف خانگی، آماده شدن برای اتمام دوره
جلسه هفتم	۴۰ دقیقه مراقبه نشسته، آگاهی از تنفس بدن، صداها و سپس افکار بازنگری تمرین‌ها، بازنگری تکلیف خانگی، تمرین مشاهده ارتباط بین فعالیت و خلق
جلسه هشتم	بازنگری مطالب گذشته و جمع‌بندی

۳. یافته‌ها

آزمودنی‌ها نشان می‌داد در گروه آزمایش، ۵۳/۳ درصد و در گروه کنترل، ۶۰ درصد از آزمودنی‌ها دارای تحصیلات کاردانی هستند و در گروه آزمایش، ۴۶/۷ درصد و در گروه کنترل، ۴۰ درصد از آزمودنی‌ها دارای تحصیلات کارشناسی هستند. در ادامه شاخص‌های توصیفی هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن و خودکارآمدی شغلی در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تفکیک گروه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

آزمودنی‌های پژوهش حاضر را ۳۰ نفر از کارکنان بانک ملی شهر مشهد تشکیل می‌دادند که داده‌های جمعیت شناختی آنان نشان می‌داد در هر دو گروه آزمایش و کنترل ۴ آزمودنی زن و ۱۱ آزمودنی مرد بودند. همچنین میانگین سنی شرکت کنندگان در هر دو گروه آزمایش و کنترل ۳۵ سال بود و در گروه آزمایشی و کنترل، مردان، نسبت بالاتری داشتند. بررسی تحصیلات

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
چشم‌انداز راهبردی	آزمایش	۲۰/۶۰	۲/۰۶	۲۴/۵۳	۳/۱۶
	کنترل	۲۰/۲۰	۲/۴۶	۲۰/۸۰	۲/۰۱
سرنوشت مشترک	آزمایش	۱۷/۰۷	۵/۹۲	۲۲/۹۳	۵/۶۲
	کنترل	۱۵/۹۳	۵/۲۸	۱۵/۷۳	۵/۶۵
میل به تغییر	آزمایش	۱۶/۶۰	۲/۰۶	۲۴/۴۷	۳/۲۰
	کنترل	۱۶/۲۰	۲/۴۶	۱۷/۸۷	۲/۰۰
روحیه	آزمایش	۱۹/۶۷	۴/۵۶	۲۴/۴۷	۳/۳۶
	کنترل	۱۹/۱۳	۴/۲۱	۲۱/۱۳	۴/۱۲

آزمایش	۲۱/۰۷	۳/۶۹	۲۶/۳۳	۴/۳۵	اتحاد و توافق
کنترل	۲۱/۴۰	۳/۸۵	۲۱/۳۳	۳/۷۲	
آزمایش	۱۵/۴۰	۴/۹۳	۲۰/۶۰	۵/۷۲	کاربرد دانش
کنترل	۱۵/۴۰	۴/۳۶	۱۵/۳۳	۳/۹۰	
آزمایش	۲۲/۰۷	۵/۴۶	۲۶/۰۷	۳/۷۹	فشار عملکرد
کنترل	۲۲/۴۷	۴/۲۹	۲۲/۰۷	۴/۸۲	
آزمایش	۱۳۲/۴۷	۹/۷۶	۱۶۹/۴۰	۸/۸۸	نمره کل هوش سازمانی
کنترل	۱۳۰/۷۳	۱۲/۲۱	۱۳۴/۲۷	۱۰/۶۹	
آزمایش	۲۱/۶۷	۴/۷۶	۲۹/۴۷	۴/۶۳	باورهای خودکارآمدی فردی
کنترل	۲۱/۶۰	۶/۵۹	۲۱/۶۰	۳/۰۴	
آزمایش	۱۷/۷۳	۲/۴۹	۲۲/۲۷	۳/۰۱	انتظار پیامدهای فردی
کنترل	۱۷/۰۰	۳/۰۷	۱۸/۰۰	۳/۳۶	
آزمایش	۱۷/۲۰	۱/۶۶	۲۱/۱۳	۲/۵۰	باورهای کارآمدی جمعی
کنترل	۱۷/۲۰	۳/۵۵	۱۷/۶۰	۳/۸۱	
آزمایش	۱۴/۸۷	۳/۵۰	۱۷/۲۰	۳/۸۸	انتظار پیامدهای جمعی
کنترل	۱۴/۶۷	۳/۶۶	۱۳/۷۳	۳/۶۷	
آزمایش	۷۱/۴۷	۶/۰۳	۹۰/۰۷	۶/۲۶	نمره کل خودکارآمدی شغلی
کنترل	۷۰/۴۷	۸/۴۸	۷۰/۹۳	۶/۴۰	

مفروضه تساوی خطای واریانس‌ها را زیر سؤال نبرده است ($P>0/05$).

در ادامه به‌منظور تحلیل کوواریانس چندمتغیره در ابتدا ترکیب خطی متغیرهای وابسته در میان گروه‌ها مقایسه شد که نتایج آزمون لامبدای ویلکز^۲، به‌عنوان یکی از آزمون‌های معتبر چندمتغیره تفاوت دو گروه آزمایش و کنترل در پس‌آزمون هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی از نظر آماری را معنادار نشان داد ($P<0/001$ ، $F=188/66$ ، $F=0/06$ = لامبدای ویلکز). نتایج تحلیل تک‌متغیره در جدول ۳ ارائه شده است.

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد در پس‌آزمون ابعاد و نمره کل هوش سازمانی، میانگین آزمودنی‌های گروه آزمایش، بیشتر از گروه کنترل بوده است. همچنین نتایج مربوط به خودکارآمدی شغلی و مؤلفه‌های آن نیز نشان می‌دهد در پس‌آزمون ابعاد و نمره کل خودکارآمدی شغلی میانگین آزمودنی‌های گروه آزمایش بیشتر از گروه کنترل بوده است. به‌منظور بررسی همگنی واریانس‌ها از آزمون برابری خطای واریانس لوین^۱ استفاده شد و با توجه به اینکه نتایج نشان داد در همه متغیرهای پژوهش سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ بوده و داده‌ها

جدول ۳. نتایج تحلیل کوواریانس در هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	Df	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	مجزور اتای سهمی
هوش سازمانی	پیش‌آزمون	۱۱۳۹/۸۶	۱	۱۱۳۹/۸۶	۲۲/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۴۶
	عضویت گروهی	۸۵۴۹/۱۱	۱	۸۵۴۹/۱۱	۱۶۷/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۸۷
خودکارآمدی شغلی	پیش‌آزمون	۵۹۳/۱۶	۱	۵۹۳/۱۶	۴۰/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱
	عضویت گروهی	۲۴۹۰/۱۶	۱	۲۴۹۰/۱۶	۱۷۰/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۸۷

نتایج جدول ۳ گویای آن است که تفاوت‌های بین گروهی در هوش سازمانی ($P<0/001$ ، $F=167/78$) و خودکارآمدی شغلی

نتایج جدول ۳ گویای آن است که تفاوت‌های بین گروهی در هوش سازمانی ($P<0/001$ ، $F=167/78$) و خودکارآمدی شغلی

نتایج تحلیل کوواریانس جهت بررسی تفاوت‌ها در ابعاد هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی در جدول ۴ ارائه شده است.

گروه کنترل در هوش سازمانی ($168/79$ در برابر $134/87$) و خودکارآمدی شغلی ($89/65$ در برابر $71/35$) میانگین بالاتری داشتند. میزان تأثیر مداخله بر هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی به ترتیب $0/87$ درصد و $0/87$ درصد بود.

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس تفاوت ابعاد هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی با حذف اثر پیش‌آزمون

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	Df	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	مجزور اتای سهمی
چشم‌انداز راهبردی	پیش‌آزمون	۳۴/۵۱	۱/۰۰	۳۴/۵۱	۱۷/۵۷	۰/۰۰۱	۰/۴۶
	عضویت گروهی	۷۵/۷۲	۱/۰۰	۷۵/۷۲	۳۸/۵۵	۰/۰۰۱	۰/۶۵
سرنوشت مشترک	پیش‌آزمون	۱۴۱/۱۴	۱/۰۰	۱۴۱/۱۴	۴/۵۲	۰/۰۵	۰/۱۸
	عضویت گروهی	۳۳۴/۷۸	۱/۰۰	۳۳۴/۷۸	۱۰/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴
میل به تغییر	پیش‌آزمون	۵۲/۰۲	۱/۰۰	۵۲/۰۲	۱۰/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۳۴
	عضویت گروهی	۳۰۱/۰۰	۱/۰۰	۳۰۱/۰۰	۶۱/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۷۵
روحیه	پیش‌آزمون	۱۵۳/۱۸	۱/۰۰	۱۵۳/۱۸	۲۶/۵۰	۰/۰۰۱	۰/۵۶
	عضویت گروهی	۶۷/۰۸	۱/۰۰	۶۷/۰۸	۱۱/۶۰	۰/۰۰۱	۰/۳۶
اتحاد و توافق	پیش‌آزمون	۲۰۲/۵۹	۱/۰۰	۲۰۲/۵۹	۵۴/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۷۲
	عضویت گروهی	۲۰۸/۲۱	۱/۰۰	۲۰۸/۲۱	۵۶/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۷۳
کاربرد دانش	پیش‌آزمون	۴۴۶/۳۹	۱/۰۰	۴۴۶/۳۹	۶۵/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۷۶
	عضویت گروهی	۲۰۰/۵۷	۱/۰۰	۲۰۰/۵۷	۲۹/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۵۸
فشار عملکرد	پیش‌آزمون	۲۴۹/۸۱	۱/۰۰	۲۴۹/۸۱	۳۰/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۵۹
	عضویت گروهی	۱۳۴/۲۴	۱/۰۰	۱۳۴/۲۴	۱۶/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۴۴
باورهای خودکارآمدی فردی	پیش‌آزمون	۲۲۷/۲۷	۱	۲۲۷/۲۷	۲۹/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۵۵
	عضویت گروهی	۴۵۱/۰۴	۱	۴۵۱/۰۴	۵۹/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۷۱
انتظار پیامدهای فردی	پیش‌آزمون	۱۱۶/۰۹	۱	۱۱۶/۰۹	۱۸/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۴۳
	عضویت گروهی	۱۰۲/۳۰	۱	۱۰۲/۳۰	۱۶/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۴۰
باورهای کارآمدی جمعی	پیش‌آزمون	۱۶۳/۹۲	۱	۱۶۳/۹۲	۳۷/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۶۱
	عضویت گروهی	۹۳/۳۶	۱	۹۳/۳۶	۲۱/۱۵	۰/۰۰۱	۰/۴۷
انتظار پیامدهای جمعی	پیش‌آزمون	۳۶۱/۲۵	۱	۳۶۱/۲۵	۳۳۶/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۹۳
	عضویت گروهی	۸۱/۷۵	۱	۸۱/۷۵	۷۶/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۷۶

۴. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل یافته‌ها نشان داد که آموزش ذهن آگاهی به شیوه گروهی بر افزایش هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان مؤثر بود.

ذهن آگاهی، توانایی خودتنظیمی و توجه و هدایت و انعطاف‌پذیری را افزایش می‌دهد و موجب آن می‌شود تا افراد بتوانند در لحظه زندگی کنند و تأکید کمتری بر گذشته و اتفاقات منفی شغلی خود داشته باشند که این مسئله منجر به افزایش پذیرش خود و درک شایستگی می‌شود و بر هوش سازمانی تأثیر می‌گذارد (۱۴).

نتایج ۴ نشان می‌دهد که در نمرات پس‌آزمون تمامی ابعاد هوش سازمانی ($P \leq 0/001$) و خودکارآمدی شغلی ($P \leq 0/05$) با حذف اثر پیش‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. اندازه تأثیر مداخله برای زیرمقیاس‌های هوش سازمانی از $0/34$ تا $0/75$ و برای زیرمقیاس‌های خودکارآمدی شغلی از $0/47$ تا $0/76$ در تغییر بود که این موضوع نشان می‌دهد شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان بانک ملی اثربخش بوده است.

باید با احتیاط انجام پذیرد. همچنین پیگیری نکردن تأثیر مداخلات به دلیل محدودیت زمانی و ریزش آزمودنی‌ها از دیگر محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد. در نهایت بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان این‌گونه پیشنهاد داد که در پژوهش‌های بعدی دوره پیگیری برای سنجش میزان ماندگاری تأثیر رویکرد مذکور بر متغیرهای پژوهش لحاظ گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش بر روی کارکنان دیگر سازمان‌ها انجام شود و نتایج با پژوهش حاضر مقایسه گردد. با توجه به اینکه نتایج نشان‌دهنده این بود که برنامه شناخت درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان بانک‌ها مؤثر است؛ استفاده از این روش به عنوان یک استراتژی اثربخش برای افزایش توانمندی‌های فردی و روان‌شناختی کارکنان توصیه می‌شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مدیریت امور شعب بانک ملی ایران مشهد و همه کارمندان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌گردد.

ملاحظات اخلاقی

این طرح، مصوب کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد سبزوار به شماره IR.IAU.S.REC.1402.004 بود.

سهم نویسندگان

این مقاله هیچ‌گونه حمایت مالی نداشته است.

حمایت مالی

تمامی نویسندگان، امور مربوط به مقاله و پیگیری‌های آن را بر عهده داشته‌اند.

تضاد منافع

بین هیچ‌یک از نویسندگان این مقاله، تعارض منافی وجود ندارد.

در تبیین تأثیر درمان شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر خودکارآمدی شغلی نیز می‌توان این‌گونه بیان کرد که ذهن‌آگاهی باعث می‌گردد افراد به صورت منطقی و مثبت با استرس‌های خود مقابله کنند و حوادث و اتفاقات زندگی خود را بهتر ارزیابی کنند؛ بنابراین در صورت مجهز شدن به تکنیک‌های ذهن‌آگاهی از قبیل تکنیک اسکن بدن، ذهن‌آگاهی تنفس و ذهن‌آگاهی افکار، افراد قادر می‌گردند تا افکار، احساسات و اتفاقات زندگی شغلی خود را بدون قضاوت بپذیرند و در سبک زندگی خویش تغییرات مثبتی ایجاد کنند که موضوع موجب نگرش مثبت آنان نسبت به خود و زندگی شغلی خود شوند و موفقیت شغلی را به دنبال خواهد داشت که کسب این موفقیت‌های شغلی، باعث ایجاد احساس خودکارآمدی در آن‌ها می‌شود (۱۵). در یک نگاه کلی می‌توان این‌گونه بیان کرد که از جمله علل افزایش هوش سازمانی کارکنان شرکت‌کننده در جلسات درمان شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی، ارتقای سطح بینش آن‌ها از زندگی و تقویت نگرش‌ها، توجه و قصد هم‌زمان بوده است که تقویت این مؤلفه‌ها به کارکنان اجازه می‌دهد تا دیدگاهی را در تجربیات خود رشد دهند که از حالت قضاوتی، عینی و غیرمشروح افکار، احساسات و هیجانات به عنوان پدیده‌های گذرا بیرون آیند و به سمت تفکراتی غیرقضاوتی و پذیرا پیش روند و انعطاف‌پذیری را در فرایندهای ذهنی خود حس کنند که این تغییر باعث می‌شود مؤلفه‌های هوش سازمانی در آنان ارتقا یابد. همچنین از عمده‌ترین دلایل افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان شرکت‌کننده در جلسات درمان شناختی مبتنی بر ذهن‌آگاهی، می‌توان به این نکته اشاره کرد که باور خودکارآمدی به واسطه پذیرش توانمندی‌های خود و نگاه غیرقضاوتی به خود ایجاد می‌گردد و چون ذهن‌آگاهی یک دریافت انعطاف‌پذیر در مورد توجه فرد نسبت به حال است نه نگرانی به آینده و تفکر در مورد گذشته؛ تربیت ذهن‌آگاهی، فرد را از عادات رفتاری-شناختی ناسازگار رها می‌کند و موجب ارتقای باور به خودکارآمدی شغلی می‌شود. با توجه به اینکه این پژوهش به لحاظ زیربنای توصیفی و نظری، نوآورانه بود، این پژوهش با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود: اول آن‌که به دلیل انتخاب هدفمند و محدود به کارکنان بانک ملی، امکان تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها

References

- [1]. Shilling D. The complete guide to human resources and the law: 2024 Edition: Wolters Kluwer Law & Business; 2023. doi: 10.30574/ijrsra.2024.11.1.0272
- [2]. Majdi AA, Mohammadi F. Investing the Relationship between Social Capital and Individual Effectiveness of Bank Employees (Case Study: Employees of the State Banks of Sanandaj). Ferdowsi University of Mashhad Journal of Social Sciences. 2017;13(2):161-86. doi:10.22067/jss.v13i2.49681
- [3]. Yazdani AH, Najafi M, AminBaidokhti AA, Mohammadyfar MA, Rahimian Boogar I. The effectiveness of organizational intelligence training program on job satisfaction and job motivation in employees. Journal of psychologicalscience. 2021;20(99):379-90. doi:20.1001.1.17357462.1400.20.99.13.4
- [4]. Ardalan MR, Afzali A, Majouni H, Abdolmaleki J. The Role of knowledge management in Organizational Entrepreneurship Through organizational intelligence mediation. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2020;11(43):235-60. doi:20.1001.1.20086369.1399.11.43.10.3
- [5]. Turan C, Demirtaş Z, Fidan K. Investigating the Relationship between Self-efficacy and Job Satisfaction: A Research on High School Teachers. Eğitim Yansımaları. 2023;7(1):1-12. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eduref/issue/77841/1285126>
- [6]. Forster K. Mindfulness and Job Performance: How is mindfulness perceived to affect job performance, employee wellbeing, and organisational performance in the engineering sector in South Africa? 2023. <http://hdl.handle.net/11427/39549>
- [7]. Zhao F-F. The association of loneliness, mindfulness, and optimism with self-directed learning among nursing students in China: A cross-sectional study. Journal of Professional Nursing. 2022;38:65-73. doi:10.1016/j.profnurs.2021.11.009
- [8]. Tickell A, Ball S, Bernard P, Kuyken W, Marx R, Pack S, et al. The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy (MBCT) in real-world healthcare services. Mindfulness. 2020;11:279-90. doi:/10.1007/s12671-018-1087-9
- [9]. Delavar A. Research methods in psychology and educational sciences. Tehran: Roshd. 2016:100-99. doi:10.21203/rs.3.rs-3205012/v1
- [10]. Albrecht K. The power of minds at work: Organizational intelligence in action: AMACOM Div American Mgmt Assn; 2003. doi:10.1037/0021-9010.79.5.755
- [11]. Knight PA. The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. Journal of Applied Psychology. 1994;79(5):755-66. doi:10.1037/0021-9010.79.5.755
- [12]. IHassani H, Tima T. Investigating the Interactive Role of Accountability and Job Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior and Political Behavior. Journal of Public Administration. 2013;5(13):89-110. doi:10.22059/JIPA.2013.35549
- [13]. Kabat-Zinn J. Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. 2003. doi:10.1093/clipsy.bpg016
- [14]. Motwani J, Kataria A, Garg R, Singh D. Organization mindfulness: A systematic literature review and research agenda. 2023. doi:10.21203/rs.3.rs-3205012/v1
- [15]. Zarei S, Arshad Hoseini A. The effectiveness of mindfulness-based therapy on job stress and job self-efficacy of physical education instructors. Sport Psychology Studies. 2019;7(26):45-60. doi:10.22089/spsyj.2018.4750.1508