

تاثیر آموزش تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان و روابط بین فردی معلم و دانش آموز

مریم بادیه نشین^۱، نجمه حمزه نژادی^۲، کیمیا مطهری نسب^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بافت (نویسنده مسئول)

^۲ مدرس دانشگاه آزاد واحد بافت

^۲ کارشناس ارشد روانشناسی

چکیده

این پژوهش با هدف "تاثیر آموزش تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان و روابط بین فردی معلم و دانش آموز انجام شده. روش تحقیق پژوهش؛ نیمه تجربی آزمایشی به صورت طرح دوگروهی پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل بود. ابزار اندازه گیری در این پژوهش *پرسشنامه نشاط کاری کرولف (۲۰۰۷) و *پرسشنامه روابط بین فردی ماتسون (۱۹۸۳) بوده. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زبان انگلیسی مدارس دخترانه و پسرانه مقطع متوسطه اول شهر سیرجان بود که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ مشغول به تدریس بوده اند و تعداد کل آنها ۴۸ نفر بود می باشد. از آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها و فرضیات بهره گرفته شده است. در سطح استنباطی، برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون t و تحلیل کواریانس استفاده شد. مبنای نتایج تحلیل در این تحقیق استفاده از نرم افزار Spss می باشد. نتایج تحقیق نشانگر این بود که بین استفاده از تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان و همچنین بهبود روابط بین فردی معلم و دانش آموز رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: تکنیک های ذهن آگاهی، نشاط کاری معلمان، دانش آموز، روابط بین فردی

۱- بیان مسئله

امروزه یادگیری زبان دوم بویژه زبان انگلیسی به عنوان یک درس تخصصی در مدارس متوسطه، درمیان دانش آموزان و معلمان از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است. با توجه به اینکه زبان رسمی کشور ما زبان فارسی است و دانش آموزان در مدرسه و خانه به زبان فارسی صحبت می کنند این یک مشکل است و با توجه به اهمیت یادگیری زبان انگلیسی و از آنجا که مغز ما به طور بالقوه برای شکل دادن عادت ها طراحی شده است و زمانی که تحت استرس قرار می گیرد تمایل دارد غیرمنطقی عمل کند نیاز به تکنیک های ذهن آگاهی احساس می شود و از آنجا که متاسفانه در دنیای امروز ما مرتبا با انرژی های منفی مواجه هستیم و این انرژی های منفی اجازه حال خوش و نشاط کاری را به معلمان نمی دهند نشاط کاری در میان معلمان بویژه معلمان درس زبان انگلیسی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و ارتباط موثر و مطلوب بین معلم و دانش آموز علی الخصوص در کلاس درس بان انگلیسی از اهمیت بالایی برخوردار است. (ابوالعالی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۸)

در دنیای شلوغ امروزی ما، ذهن مدام از موضوعی به موضوعات دیگر می رود. افکار و احساسات ما پراکنده میشوند و باعث می شوند ما احساس استرس، مورد تهدید واقع شدن و گاهی اضطراب شدید کنیم. برای حل و رفع این معضل استفاده از تکنیک های ذهن آگاهی رهگشاست. ذهن آگاهی یعنی حضور کامل در زمان حال. ذهن آگاهی یعنی آگاهی از تجربه کنونی و پذیرفتن آن. گاهی زندگی ما این گونه است که همه چیز در آن هست ولی باز هم آن گونه که دوست داریم نیست. دلیل این است که زندگی ما خالی از ذهن آگاهی است. ذهن آگاهی، حضور در لحظه یا مایندفولنس همان نمک زندگی است که اگر نباشد زندگی هیچ طعمی نخواهد داشت. وقتی ذهن آگاه هستیم، شرایط بیرون بر ما اثر نمی گذارد، بلکه ما بر آن ها تاثیر می گذاریم. مهم نیست در کجا هستیم و چه قدر حالمان خوب یا بد است، ذهن آگاهی در همه جا در اختیار ما است. اگر می خواهید بدانید ذهن آگاهی چه چیزی است. بهتر است برای مدت زمانی آن را انجام دهید. ذهن آگاهی توانایی اساسی انسان برای حضور کامل در لحظه، آگاه بودن از آن چه در حال انجام است و این که فوراً تحت تاثیر شرایط بیرون قرار نگیرد و در مقابل هیجانانگیز و واکنش لحظه ای نشان ندهد. قرار نیست ذهن آگاهی را از بیرون به دست آورید. ذهن آگاهی یا توجه آگاهی در اختیار شما هست و فقط نیاز است آن را فعال کنید

با ذهن آگاهی اجازه می دهیم جریان طبیعی احساساتمان رخ بدهد اگر ما یک زندگی پرمعنا داشته باشیم مجموعه گسترده ای از احساسات را تجربه خواهیم کرد از احساسات مثبت گرفته مثل دوست داشتن و شادمانی تا احساسات ناخوشایند مثل ترس و ناراحتی، هدف نهایی این است که اجازه بدهیم تمام این احساسات از درون ما گذر کنند بدون اینکه ما را تخریب کنند عادت های ما رفتارهای ما را شکل می دهند و می توانند زندگی ما را به شیوه های مختلفی تغییر دهند. باید نسبت به آنچه ممکن است اتفاق بیفتد، دید بازتری داشته باشیم و بیش از حد طبق انتظارات خود پیش نرویم. ذهن آگاهی به عنوان یک کیفیت درونی و ذاتی در بسیاری از جنبه های زندگی با پذیرش و پراکندگی بالا به عنوان وسیله ای جهت افزایش بهزیستی دانش آموزان و معلمان در سرتاسر دنیا به کار برده می شود

آموزش ذهن آگاهی که یک درمان رفتاری موج سوم است، به معنی توجه کردن به طریق خاص، معطوف به هدف، در زمان حال و بدون داوری است ذهن آگاهی به عنوان نوعی ظرفیت یا توانایی ذاتی بشر در نظر گرفته می شود که می توان از طریق طیفی از تمرین ها مثل مدیتیشن ذهن آگاهی و مداخلاتی همچون ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس، آن را افزایش داد. ذهن آگاهی روشی برای ارتباط بهتر با زندگی است که می تواند دردهای جسمانی را تسکین دهد و زندگی را غنا بخشد و معنادار کند ذهن آگاهی این کار را از طریق هماهنگ شدن با تجربه لحظه به لحظه و ارائه بینش مستقیم در مورد نقش ذهن در ایجاد دلشوره های بی مورد انجام می دهد (پورحسین و همکاران، ۱۳۹۹: ۸۴)

بهترین راه برای پیشبرد مدرسه و کلاس درس شاد نگهداشتن معلمان و دانش آموزان است. افراد شاد بهره وری بالاتری دارند و می توانند درس را محیط کاری و تحصیلی جذاب و تعاملی کمک کند از طرفی دیگر افراد بی انگیزه نه تنها بر روحیه افراد دیگر تاثیر منفی می گذارند بلکه باعث می شوند که کیفیت کار این افراد پایین تر بیاید. یکی از سرفصل های بسیار مهم در راستای نشاط کاری مسئولیت پذیری است. افراد موفق که توانستند دستاوردهای تحصیلی و کاری خوبی داشته باشند همیشه

خود را مسئول شکست‌ها و ناکامی‌های زندگی می‌دانند و روی پای خود می‌ایستند تا بتوانند اهداف خود را محقق کنند بر عکس افراد شکست خورده و ضعیف هرکسی و هر چیزی غیر از خودشان را مقصر ناکامی‌های خود می‌دانند و مرتباً شرایط اقتصادی، حاکمیت، خانواده و ... را شماتت می‌کنند (دهقانی، ۱۴۰۱). دانش آموزان و معلمان مشتاق، توانمند و شاد مسبب موفقیت هر کلاس و مدرسه‌ای هستند هنگامی که آنها حس ارزشمند بودن داشته باشند بهره‌وری و رضایت بیشتری خواهند داشت و محیط را مثبت‌تر و جذاب‌تر می‌کنند و همه افراد می‌توانند پیشرفت کنند

ارتباطات میان فردی از موضوعات اصلی است که به دو قسم ارتباط کلامی و غیر کلامی تقسیم می‌شود. رویکرد فکری حاکم بر ارتباط کلامی که براساس وجه اشتراک‌شان هر دو آنها را می‌توان ارتباط این جهان بینی معتقد به اصالت حسی و تجربه است (**Positivism**) حسی نامید، جهان بینی اثبات‌گرا یعنی اگر بتوان با حس و تجربه چیزی را ادراک کرد آن را پذیرفته و بر آن صحنه می‌گذاریم اما ادراک چیزی از مسیرهای غیر از تجربه نیست و جز از این مسیر نمی‌توان مفهومی را واقعی دانست (نوربخش، ۱۴۰۲). ارتباط یکی از کهن‌ترین و در عین حال برترین دستاوردهای بشری و زمینه‌ساز زندگی اجتماعی ما است. به طور کلی ارتباط را می‌توان به عنوان فرآیند تبادل داده‌ها این گونه تعریف کرد: انتقال داده‌ها از طریق شیوه‌های گفتاری و غیر کلامی از فردی به فرد دیگر، بر پایه این تعریف، عناصری از ارتباط شامل فردی است که داده‌ها را می‌دهد، فردی که داده‌ها را می‌گیرد و بازخورد می‌دهد و سرانجام تکرار این فرآیند باعث ایجاد دانش می‌شود (زناتان و همکاران، ۲۰۱۲). روابط بین فردی به محض به وجود آمدن تعامل و ارتباطات با دیگران آغاز می‌شود. ابتدا این ارتباط در سطح خانواده و بعد مدرسه و جامعه گسترش می‌یابد. در واقع ارتباط نوعی تبادل است. ما می‌توانیم با خودمان و یا فرد یا افراد دیگری وارد ارتباط شویم. بنابراین روابط بین فردی از اهمیت زیادی در زندگی ما برخوردار است. روابط بین فردی در واقع فرآیندی است که به کمک آن می‌توانیم اطلاعات و احساسات خود را از طریق پیام به صورت کلامی و یا غیر کلامی با افراد دیگر به اشتراک بگذاریم. ایجاد این روابط و داشتن این توانایی باعث می‌شود رابطه‌ها تقویت شده و با دیگران و اعضای خانواده خود رابطه گرم و صمیمی داشته باشیم، در نتیجه سلامت روانی و اجتماعی ما برقرار خواهد شد و روابط ناسالم ما قطع خواهد شد (مسافر، ۱۴۰۰). روابط بین فردی برای رشد نیاز به زمان دارند. رابطه بین معلم و دانش آموز هم به زمان نیاز دارند تا واقعاً به یکدیگر نزدیک شوند و به یکدیگر اعتماد کنند. معجزه در یک روز اتفاق نمی‌افتد. یک معلم باید آنقدر صبور باشد که نیازهای دانش آموز را بفهمد تا رابطه بین آنها رشد کند و به سطح بعدی یعنی یادگیری و لذت بخش بودن درس و کلاس برای او برسد. (خسروی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۳)

نگاهی به پیشینه تحقیق نشان دهنده تاثیر تکنیک‌های ذهن آگاهی بر نشاط کاری و روابط بین فردی معلم و دانش آموز است این فرآیند می‌تواند در روابط بین فردی دانش آموز و معلم و به صورت بهره‌وری بیشتر کلاس درس خود را نشان دهد. این امر باعث می‌شود که دانش آموزان نسبت به یادگیری درس و درک بهتر درس تشویق شوند و سبب بازده بالاتر کلاس درس و احساس رضایت مندی از کلاس زبان انگلیسی در بین دانش آموزان می‌شود. لذا در این پژوهش به این پرسش پاسخ داده می‌شود که آیا تکنیک‌های ذهن آگاهی بر نشاط کاری و روابط بین فردی معلم و دانش آموز کلاس درس زبان انگلیسی دوره متوسطه اول تاثیر دارد؟

۲- تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم و متغیرهای پژوهش

تعریف نظری (مفهومی)

ذهن آگاهی: به عقیده کابات زین (۲۰۰۳) آموزش ذهن آگاهی، فنی است که با ترکیب با مراقبه و جهت‌گیری‌های ذهنی خاص نسبت به یک تجربه، آگاه شدن نسبت به زمان حال به نحوی غیر قضاوتی با به حداقل رساندن درگیری در افکار و احساسات را تشویق می‌کند

نشاط کاری: جذب کار شدن به معنای تمرکز زیاد در کار و غرق شدن است، به طوری که زمان برای فرد به سرعت سپری می شود و جدا شدن از آن برایش مشکل است (دهقانی، ۱۴۰۱: ۶۶)

روابط بین فردی: رابطه بین فردی، فرآیند شکل‌گیری تعامل بین دو فرد است که از طریق کانال‌های ارتباطی مختلفی همچون کلام و یا زبان بدن برقرار می‌شود تا خواسته‌های یکدیگر را برآورده کنند.

تعریف عملیاتی

ذهن آگاهی: در پژوهش حاضر این برنامه طبق جلسه‌های تکنیک ذهن آگاهی بر اساس مباحث کابات-زین (۱۹۹۲) تنظیم و به آزمودنی‌های گروه آزمایشی اول به مدت ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، به شکل گروهی یکبار در هفته آموزش داده شد.

نشاط کاری: نمره ای است که پاسخگو براساس پاسخ به سوالات ۱-۱۱ پرسشنامه نشاط کاری شاپروم (۲۰۰۴) کسب می کند.

روابط بین فردی: نمره ای است که پاسخگو براساس پاسخ به سوالات ۱-۱۹ پرسشنامه روابط بین فردی ماتسون (۱۹۸۳) کسب می کند.

۳- راهکارهای افزایش نشاط سازمانی

الف- مسئولیت افراد در قبال نشاط در محیط کار

مسئولیت نهایی شادی و نشاط سازمانی در محیط کاری بر عهده خود اشخاص می باشد. تحقیقات پیرامون آنچه افراد می توانند برای افزایش نشاط در محیط کاری خود انجام دهند، بطور نسبی محدود است. اگرچه بیشتر راهکارهایی که برای افزایش نشاط عمومی فرد ارائه شده است در محیط کار نیز می تواند مورد استفاده قرار گیرد. در کوتاه مدت، شادی و نشاط سازمانی اشخاص با احساس او بر اساس عملکرد مؤثر و پیشرفت به سمت اهداف تعیین شده مرتبط است. بنابراین مشخص نمودن اهداف هم آورد طلب اما قابل دستیابی، قادر است در نشاط فرد در کوتاه مدت اثر گذار باشد. در دراز مدت افراد باید در جستجوی تناسب بین خود و شغلشان و تناسب بین خود و سازمان خود باشند و انتظارات خود را با واقعیات موجود مطابقت دهند. در صورتی که چنین تناسب وجود ندارد افراد می بایست شغل خود را ترک کرده و در پی شغلی که تناسب بیشتری با آنها دارد باشند. هنگامی افراد در سازمان شادتر هستند که رابطه میان کاری که انجام می دهند، اهداف و ارزش‌هایی متعالی‌تر بیابند. از سوی دیگر همواره اشخاص از استعدادها، قابلیت‌ها و ترجیحات متفاوتی برخوردار می باشند. در نتیجه هر شخص باید استعدادها، توانایی‌ها و ترجیحات منحصر به فرد خود را شناسایی و فعالیت‌های کاری روزانه خود را در جهت بکارگیری و پرورش این استعدادها و تواناییها هدایت کرده و تا حد امکان از آنچه با استعدادها، توانایی و ترجیحات فردی او منافات دارد بپرهیزد (ذوالفقاری، ۱۴۰۲: ۸۵)

ب- مسئولیت مدیران در قبال نشاط در محیط کار

مدیران همواره از توجه کارمندان خود برخوردار می باشند و هر کاری که انجام می دهند و هر سخنی که می گویند، توسط آنها دیده و شنید می شود. مسئولیت مدیران در وهله اول ایجاد محیطی است که در آن شاد بودن برای کارکنان آسان باشد. مدیران می توانند جهت ارتقای شادکامی و نشاط، راهکارهای زیر را ارائه دهند:

اول: تعهد نسبت به کارکنان: درک کارمندان و تعهد و کمک به افراد برای رسیدن به اهداف کاری و سازمانی.

دوم: توانمند سازی کارمندان جهت انجام اموری که به آنها محول شده است.

سوم: احترام گذاشتن به کارکنان: محیط کاری که افراد در آن دائما تحت نظارت باند می تواند خفقان آور باشد. در حالی که همه کارکنان می توانند توانمند شوند، اما همه آنها به دنبال توانمندی نبوده و عامل ایجاد انگیزه برای توانمندی افراد این است که با آنها با احترام رفتار شود.

چهارم: آگاه سازی افراد در سازمان: ایجاد تصویری واضح از اینکه چرا کار معینی از کارکنان خواسته شده و این کار چگونه برای دیگران سودمند است. اجازه مشارکت به کارمندان در تصمیم گیری نشان می دهد که برای تخصص آنها ارزش قائلند و آنها دارایی های ارزشمند سازمان هستند.

پنجم: بیان انتظارات خود از کارکنان: لازم است کارکنان انتظارات شما درباره اخلاق کاری، کیفیت کار و عملکرد شغلی را بدانند.

ششم: تشویق، توجه و قدردانی: که هزینه ای ندارد ولی در طولانی مدت در ذهن افراد باقی مانده و به همین منظور ستاوردهای آنها شناسایی شده و از آنها به صورت صادقانه تعریف شود.

هفتم: رفتار مناسب با کارکنان: شایسته است به طریقی با کارکنان رفتار شود که دوست دارید با شما رفتار شود. از طرفی همان طور که مایل هستید از فرصت های پیشرفت آگاه شوید، دیگران را نیز از این فرصت ها آگاه سازید. (شاملو و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۰)

هشتم: رفتار منصفانه در محیط کاری با افراد: بر طبق تئوری برابری، کارمندان انتظار دارند مزایا و حقوقی را که دریافت می کنند با کارمندان مشابه یکسان و قابل قیاس باشد. هرچند پاداش های مالی اثر زیادی بر شادی افراد ندارد، اثرات زیاد را مدیران می توانند اعمال کنند و بهتر است که از خود کارمندان انتخاب شوند. کسانی که پارانرژی، مسئولیت پذیر و آموزش دیده باشند

۴-ارتباط میان فردی مهمترین ارتباط بین افراد با یکدیگر

ارتباط میان فردی بر دو رکن استوار است: ۱. ارتباط برقرارکنندگان باید منحصر به فرد بودن خصوصیات رفتاری یکدیگر را بپذیرند و ۲. پیامهایی را طراحی و ارسال کنند که نمایانگر پذیرش این موضوع باشد. در ارتباطات میان فردی (متقابل)، افراد از همه تجربیات، آموخته ها و توان خود استفاده می کنند. آنها برای مبارزه و غلبه با دیگران ارتباط برقرار می کنند تا بدین وسیله، خود را بهتر بشناسند، به تجارب خود بیفزایند، دامنه معلومات خود را گسترش بدهند و نقش خود را در ارتباط با جامعه شان بهتر بشناسند. در بررسی های به عمل آمده، ارتباطات میان فردی شامل ارتباطات کلامی، شنود مؤثر و بازخور دادن است

۵-مهارتهای مدیریت در قلمروی ارتباطات

مهارتهای مدیریت در قلمروی ارتباطات به چهار دسته تقسیم شده اند:

- مهارت اطلاع رسانی:

یعنی ایجاد فرصتی که در آن کارکنان بر اساس برنامه زمانی از اطلاعات مربوط به تصمیمات، تغییرات و سایر موارد آگاهی یابند.

- مهارت شنودی (گوش دادن)

یعنی توانایی فرد در توجه به پیشنهادها یا پرسشهای دیگران و درک آنها.

- مهارت کلامی

یعنی گفتگو با کارکنان به صورت فردی یا گروهی، و برگزاری نشست های مؤثر.

- مهارت نوشتاری

یعنی نگارش روشن و مؤثر و انتخاب سبک نوشتاری و لحن مناسب برای ارتباطات کاری رسمی و غیر رسمی

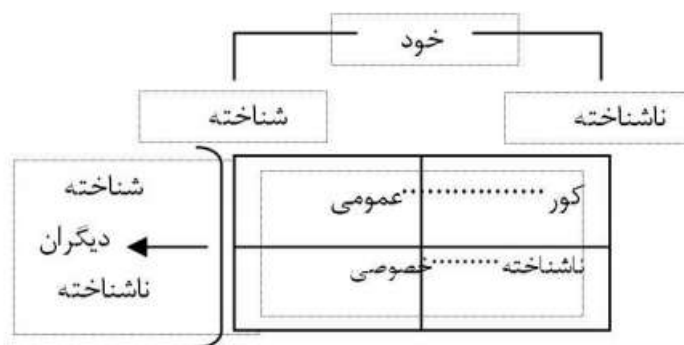
۶- برخی الگوهای کاربردی در ارتباطات میان فردی

الگوهای مختلفی برای تجزیه و تحلیل ارتباطات متقابل بین فرد و دیگران وجود دارد که در اینجا به الگوی جو-هری (الگوی صاحب نظران علوم رفتاری به نام های جوزف لوفت و هری اینکهام) و الگوی تعاملی یا مراوده‌های به طور مختصر اشاره می‌شود:

الف- پنجره جو-هری

بیشتر سوء تفاهم هایی که بین معلم و مدیر یا سایر دبیران پیش می‌آید؛ از عدم شناخت شخصیت معلم و درک نشدن پیامهای وی به عنوان یک فرستنده ناشی می‌شود

شخصیت هر فرد عبارت پایدار وی است از: تغییر و تفسیر دیگران از رفتارهای نسبتاً شخصیت معلم از رفتارها و نگرشهای وی که برای دیگران شناخته شده است؛ همچنین حوزه ای که برای دیگران ناشناخته است، تشکیل می‌شود؛ بنابراین بر حسب آنچه برای خود معلم یا دیگران شناخته و ناشناخته است؛ می‌توانیم شخصیت معلم را به چهار ناحیه تقسیم کنیم. در محیط سازمان، بخشی از رفتارها و نگرشهای معلم که برای خودش و همچنین دیگران شناخته شده است؛ ناحیه عمومی یعنی ناحیه شناخته شده برای همه (اعم از مدیر و دیگران، یعنی مافوق ها، کارکنان و همکاران) نامیده می‌شود. حوزه‌های که برای خود معلم ناشناخته، ولی برای دیگران شناخته شده است؛ ناحیه کور می‌گویند. عدم شناخت، بدین دلیل است که کارکنان مایل به دادن بازخور نبوده، یا معلم توان دریافت بازخورهای لفظی و غیرلفظی را نداشته، یا بدانها اهمیت نداده است. حوزه‌های که برای خود معلم شناخته شده ولی برای دیگران ناشناخته است، ناحیه خصوصی می‌گویند؛ زیرا فقط برای معلم شناخته شده است و وی مایل به افشای آن برای دیگران نیست؛ یا سایر افراد در سیستم، واکنش های لفظی و غیرلفظی معلم را دریافت نمی‌کنند (طرزمنی، ۱۳۹۹: ۱۳۳)

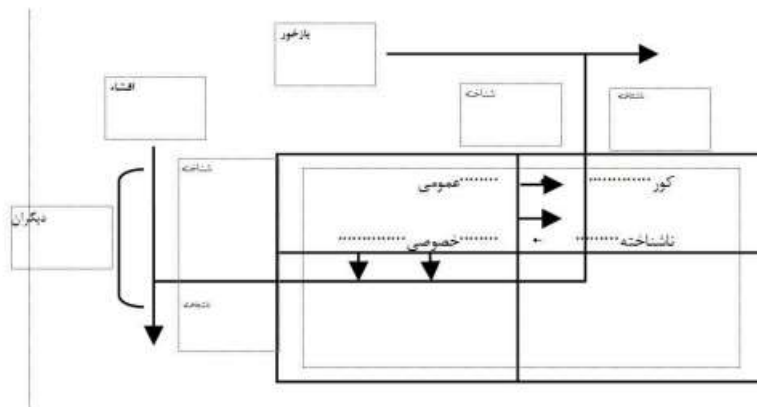


شکل ۱-۲- نواحی چهارگانه شخصیت معلم

آخرین حوزه ناشناخته برای خود مدیر و دیگران را ناحیه ناشناخته می‌نامند. قسمت معینی از شخصیت معلم یا مدیر که در ضمیر خودآگاه قرار دارد؛ خیلی برجسته و نمایان است و هرکس که بدان نظر دارد؛ به سختی می‌تواند کل شخصیت، سازگاری و ساخت و مختصات آن را دریابد؛ زیرا بیشتر این کوه یخ در ضمیر ناخودآگاه قرار دارد و جز با تالش آگاهانه، هرگز نسبت به ساختار آن بینشی به دست نخواهد آمد. از سوی دیگر، بخش زیادی از آن قسمت شخصیت مدیر را که ناشناخته می‌نامیم بر رفتارهای وی در جهت نفوذ بر دیگران تأثیر دارد؛ از این رو معلم می‌تواند با استفاده از برخی سازوکارها از جمله: بازخور و خودگشودگی که بر حوزه شناخت مدیر و دیگران تأثیر دارند به گسترش و استحکام ارتباط کمک کند (فریدون نژاد، ۱۴۰۱: ۸۰)

نخستین فراگردی که در شناخت شخصیت (نواحی کور و ناشناخته) اثر دارد و در جهت عمل می‌کند که در شکل زیر نشان داده شده؛ بازخور می‌نامند و آن، حدی است که دیگران در ساختار سازمانی مایلند چگونگی برخورد معلم را با خویش در میان بگذارند و نیز به تمایل ایشان در باز بودن روابطشان با معلم و دادن اطلاعات به او بستگی دارد. در فراگرد افشا (خودگشودگی)،

هرچه معلم، بیشتر و بیشتر درباره طرز فکر و رفتار خود افشا نماید؛ به همان نسبت، ناحیه عمومی از نواحی چهار گانه شخصیت، بزرگتر و ناحیه خصوصی کوچک و کوچکتر می‌شود. همانطور که در شکل نشان داده شده است؛ نه تنها ناحیه عمومی در نواحی کور و خصوصی شخصیت پیشروی می‌کند، بلکه احتمال زیادی وجود دارد که بعضی از آنچه برای هر دو (معلم و دیگران) ناشناخته است، به ناحیه عمومی افزوده گردد (رضائیان، ۱۳۸۵: ۳۰۰)



شکل ۲-۲- تأثیر بازخور و خودگشودگی در شناخت شخصیت معلم

۷- الگوی تعاملی یا مراودهای

در این الگو، هدف آن است که ارتباط بین افراد با توجه به طبایع آنها شناخته شود و در راه ایجاد ارتباطات مؤثر بین اعضای سازمان، اقدامات لازم صورت پذیرد. در الگوی تعاملی، اعضای سازمان از نظر حالت روانی و شخصیت در سه حالت پدانه، بالغ و کودکانه قرار می‌گیرند (الوانی، ۱۳۸۸: ۱۹۳).

تمام مردم در زمان‌های مختلف، تحت تأثیر حالت‌های سه‌گانه مذکور، رفتارهایی از خود بروز می‌دهند. در هر یک از این سه حالت، آدمی ممکن است نگرش‌های بسیار متفاوتی نسبت به خود و کارکنانش داشته باشد (ذوالفقاری، ۱۴۰۲: ۱۱۸). الگوی تعاملی، راهی در شناسایی چگونگی ارتباطات افراد و رفتارهای آنان و تلاشی است تا از این طریق بتوانیم ارتباط با اعضای سازمان و ارباب رجوع و مشتریان را براساس روحیات و حالت متفاوتی که دارند؛ تسهیل کنیم و بهبود ببخشیم

۸- پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیقات داخلی

نیازی و ذوالفقاری (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان طراحی الگویی با عنوان عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی پرداختند. هدف از اجرای این تحقیق طراحی الگوی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان با روش فراترکیب بود. در پژوهش حاضر، با به‌کارگیری رویکرد مرور سیستماتیک و فراترکیب کیفی، به تحلیل نتایج و یافته‌های محققان قبلی پرداخته شد و با اجرای گام‌های هفتگانه روش ساندلوسکی و باروسو مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان دسته‌بندی شدند. اعتبار مقالات با برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) مشخص شد. از این منظر این پژوهش از نظر هدف کاربردی است که محققان پس از بازبینی مقالات مرتبط آن‌ها را با یکدیگر ترکیب کردند. در این زمینه، پس از بررسی‌های اولیه و نظر استادان این حوزه، ۱۶ مقاله از میان ده‌ها مقاله رصد و در پایگاه‌های اطلاعاتی به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند و مورد بررسی و ارزیابی دقیق قرار گرفتند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد تا کنون در ۳ بعد و ۱۰ مؤلفه و ۷۹ شاخص درباره عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان تحقیق صورت پذیرفته که پس از طی مراحل متعدد مدل مفهومی مرتبط با این موضوع ارائه شده است. ابعاد

اصلی نشاط سازمانی کارکنان شامل بعد فردی، سازمانی، و اجتماعی است که پس از طی مراحل مختلف مدل مفهومی مرتبط با این موضوع ارائه شده است.

حسن پور و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر ارتقای نشاط اجتماعی و سازگاری اجتماعی در دختران اقدام به خودکشی مراجعه کننده به اورژانس اجتماعی پرداختند. یافته های پژوهش آنها حاکی از آن است که درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر ارتقای نشاط اجتماعی و سازگاری اجتماعی در دختران اقدام به خودکشی مراجعه کننده به اورژانس اجتماعی معنادار بود و نتایج حاکی از ماندگاری درمان در دوره پیگیری بود. براساس نتایج پژوهش می توان گفت درمان ذهن آگاهی روش مناسبی برای ارتقای نشاط اجتماعی و سازگاری اجتماعی در دختران اقدام به خودکشی مراجعه است. علی بالایی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نوآوری در تحلیل رفتار متقابل کلید بهبود روابط بین فردی به این نتایج دست یافته اند. در این مقاله به تعریف و صورتبندی دوباره ای از الگوهای کودک، بالغ و والد در نظریه اریک برن با عنوان پرداخته شده و آن را NTA نامگذاری نموده ایم. در این ساختار بعد کودک به عنوان منبع انرژی روانی و عامل شادی بخش شخصیت در نظر گرفته شده است و از سوی دیگر کاستی که بر این بعد مفروض است عبارت است از عدم مسئولیت پذیری. بعد والد بعد مدیریتی شخصیت فرد محسوب می شود، این بعد از شخصیت خیرخواه و دلسوز است و در مقابل انتظار دارد دستوراتش بدون چون و چرا اجرا شود. نکته قابل اهمیت در بعد بالغ سطوح بالای برخورد منطقی و مسئولیت پذیری است که به همراه در نظر گرفتن حق آزادی و انتخاب برای خود و نیز برای دیگران باعث می شود شخص بتواند تعامل سازنده ای را میان سه جزء شخصیت ایجاد نماید. در مجموع تعامل سازنده میان هر سه بعد از شخصیت برای تحقق یک شخصیت سالم، لازم فرض شده است اما به شرط آن که خروجی تعاملی شخصیت پس از هماهنگی با دو بعد دیگر از طریق بالغ باشد. یعنی حق آزادی و انتخاب را برای خود و دیگران در نظر بگیرد و مسئولیت عواقب اعمال خویش را بپذیرد.

زمانی و همکاران در سال (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان اثربخشی آموزش تلفیقی صلح و حسن گزینی بر بهبود روابط بین فردی و انگیزه تحصیلی دانش آموزان دختر دوره اول متوسطه انجام داده اند. هدف از پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش تلفیقی صلح و حسن گزینی بر بهبود روابط دانش آموزان دختر دوره اول متوسطه تهران بود. روابط بین فردی و انگیزه تحصیلی به روش شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه آزمایش و گواه و پیگیری یک ماهه انجام شده است جامعه آماری آن، دانش آموزان دختر دوره اول متوسطه منطقه ۱۹، شهر تهران (۵۹۰۱ نفر) در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ بود. نمونه ۴۰ دانش آموز به صورت هدفمند انتخاب شده، و به شیوه تصادفی ساده در ۲ گروه ۲۰ نفره قرار گرفته اند. ابزار پژوهش مقیاس ارزیابی شایستگی تحصیلی دیپرنا والیوت (۱۹۹۹) بود برای گروه آزمایش، برنامه مداخله آموزش تلفیقی صلح و حسن گزینی، شامل ۸ جلسه ۹۰ دقیقه ای طی ۸ هفته مداوم، اجرا شد. در پایان از هر دو گروه پس آزمون و یک ماه بعد، آزمون مرحله پیگیری گرفته شد. داده های گرد آوری شده به روش تحلیل واریانس با اندازه گیری های مکرر و آزمون تحلیل استنباطی شد. یافته ها نشان داد که آموزش صلح و تعقیبی بونفیری با نرم افزار دانش آموزان تاثیر مثبت داشت. حسن گزینی بر روابط بین فردی و انگیزه تحصیلی تاثیر معنی داری داشته.

پیشینه تحقیقات خارجی

مقاله انگلیسی با ترجمه تأثیر انگیزه کاری و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان: نقش میانجی مشارکت کارکنان هدف - هدف از این مقاله بررسی سیستم کاری با عملکرد بالا با استفاده از مدل توانایی، انگیزش و فرصت (Jiang et al, ۲۰۱۳) (و تأثیر آن در عملکرد سازمانی می باشد. علاوه بر این، نقش میانجیگر مدیریت دانش بین سیستم کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی نیز بررسی شده است.

طراحی / روش شناسی / رویکرد - برای جمع آوری داده ها از مدیران (n=58) و کارکنان (n=246) در سازمان های مخابراتی در جامو و کشمیر (شمال هند) از پرسشنامه استفاده شده است. روایی داده های جمع آوری شده با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی، تأیید شده است. فرضیه ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار AMOS و SmartPLS3 مورد بررسی قرار گرفته اند.

مقاله انگلیسی ترجمه شده ۲۰۱۷: سیستم کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی: نقش مدیریت دانش این مقاله ISI به زبان انگلیسی از نشریه امرالد مربوط به سال ۲۰۱۷ دارای ۲۷ صفحه ی انگلیسی با فرمت هدف - در تحقیقات سازمانی، توسعه‌ی حرفه‌ای به‌طور مداوم مورد توجه قرار گرفته است و مشاوره و آموزش به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت شغلی شناخته شده است. هدف این مقاله تمرکز بر پویایی‌های بین فردی است که در تنوع اثربخشی رفتارهای پشتیبانی آموزش نقش دارند. به‌طور خاص، اثرات کیفیت ارتباطی آموزش (MRQ) (برداشت‌های مؤثر توسط مربیان و شاگردان) بر رفتارهای آموزش (رفتارهای حرفه‌ای و روانی اجتماعی) و همچنین شناسایی حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شوند. مهارت‌های بین فردی (به‌عنوان مثال، تمامیت رفتاری و مهارت سیاسی) مربیان و شاگردان در رابطه با تأثیر خود بر MRQ مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۹- بررسی مفروضه‌ها

آزمون نرمال بودن داده‌ها

جهت انجام آزمون‌های پارامتریک ابتدا نرمال بودن داده‌ها بررسی گردید. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها ضروری است. جهت این کار از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که نرمال بودن داده‌ها بر اساس جدول‌های ۲-۴ و ۳-۴ در کلیه‌ی داده‌ها مورد تایید قرار گرفت. همانطوری که در این جدول مشاهده می‌شود سطح معنی داری برای توزیع داده‌های مربوط به تمام متغیرها در مقاطع مختلف اندازه‌گیری بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p < 0/05$) که نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های مربوطه می‌باشد.

آزمون یکسانی پراکندگی

جهت آزمودنی یکسانی واریانس می‌توان از آزمون لوین استفاده کرد. آزمون لوین، فرضیه آماری یکسانی پراکندگی واریانس‌ها را در تمام سطوح متغیر مستقل مورد سنجش قرار می‌دهد. رد فرضیه صفر ($p < 0/05$) نشان دهنده تخطی از پیش‌فرض نابرابری پراکندگی واریانس است. زمانی که پیش‌فرض نرمال بودن چند متغیره برقرار باشد، روابط بین متغیرها از یکسانی پراکندگی ارتباط قدرتمندی با پیش‌فرض توزیع نرمال دارد. در جدول زیر نتایج مربوط به آزمون لوین جهت سنجش برابری واریانس متغیرهای نشاط کاری و روابط بین فردی معلم و دانش آموز در جدول ۴-۶ ارائه شده است.

جدول ۴-۶- نتایج آزمون لوین به منظور بررسی یکسانی واریانس‌های دو گروه

مقیاس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
نشاط کاری	۰,۵۶۵	۱	۲۸	۰,۴۵۸
روابط بین فردی معلم و دانش آموز	۰,۳۲۹	۱	۲۸	۰,۵۷۱

با توجه به سطح معناداری به دست آمده (۰,۴۵، ۰,۵۷) $p \text{ value} =$ در سطح ۰/۰۵ شواهد کافی برای رد فرض آزمون (تساوی واریانس بین گروهها) بدست نیامد. پس می‌پذیریم که واریانس در دو گروه همگن است. چنانچه در جدول ۴-۶ مشاهده می‌شود سطح معنی اری خطای آزمون برابری واریانس‌ها $p < 0/05$ نشان می‌دهد که واریانس‌ها برابر هستند. نتیجه

۱- Kolmogrov-Smirnov

آزمون لوین جهت سنجش برابری واریانس هاست که نشان از یکسانی واریانس دارد. بدین معنا که مفروضه واریانس‌های مشابه در دو گروه آزمایش و کنترل رعایت شده است.

فرضیه فرعی اول: تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان در کلاس زبان انگلیسی موثر است.

H_0 : تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان در کلاس زبان انگلیسی تاثیر ندارد.

H_1 : تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان در کلاس زبان انگلیسی تاثیر دارد.

به منظور بررسی اثر تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. در اینجا نمره های پیش آزمون نشاط کاری به عنوان متغیر تصادفی کمکی، نمره های پس آزمون نشاط کاری به عنوان متغیر وابسته و آموزش تکنیک های ذهن آگاهی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد. قبل از اجرای تحلیل کوواریانس، فرضیه همگنی شیب های رگرسیون و ارتباط خطی بین متغیر تصادفی کمکی و متغیر وابسته تایید شد. با توجه به برقراری پیش فرض های آزمون کوواریانس، خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس برای نمره های تاب آوری تحصیلی در جدول ۹-۴ گزارش شده است.

جدول ۹-۴- خلاصه نتایج آزمون تحلیل کوواریانس مربوط به آموزش تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان زبان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	ضریب اتا
مدل اصلاح شده	۹۹۷,۳۲۵	۲	۴۹۸,۶۶۲	۱۰,۵۸۹	۰,۰۰۱	۰,۴۴
عرض از مبدا	۸۳۱,۵۵۳	۱	۸۳۱,۵۵۳	۱۷,۶۵۸	۰,۰۰۱	۰,۳۹۵
پیش آزمون نشاط کاری	۵۶,۵۲۵	۱	۵۶,۲۵۲	۱,۲	۰,۲۸۳	۰,۰۴۳
گروه	۹۷۴,۵۵۱	۱	۹۷۴,۵۵۱	۲۰,۶۹۵	۰,۰۰۱	۰,۴۲۴
خطا	۱۲۷۱,۴۷۵	۲۶	۴۷,۰۹۲			
کل	۱۶۳۰۱۶,۰	۳۰				
کل اصلاح شده	۲۲۶۸,۸	۲۹				

مندرجات جدول ۹-۴- نشان می‌دهد که تاثیر آموزش تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان درس زبان انگلیسی ($F=20.695$ و $P<0/05$) معنی دار است و همانگونه که با مجذور اتا ارزیابی شده آموزش تکنیک های ذهن آگاهی موجب ۴۲ درصد تغییرات در افزایش نشاط کاری معلمان در گروه آزمایش شده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. لذا می‌توان گفت تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان در کلاس زبان انگلیسی تاثیر دارد.

این تحقیق تأثیر تمرین ذهن آگاهی را بر پنج جنبه تجزیه و تحلیل کرد. تفاوت‌ها بین گروهی که ذهن آگاهی را تمرین می‌کردند و گروهی که تمرین نمی‌کردند، و همچنین تفاوت‌ها در روش‌ها را مقایسه کرد. نظرسنجی FFMQ در ابتدای ترم (پیش آزمون) و مجدداً در پایان (پس آزمون)، پس از دریافت دستورالعمل و تمرین به مدت ۱۵ هفته گروه ذهن آگاهی انجام شد. یافته‌ها در جدول ۹-۵ ارائه شده است.

فرضیه فرعی دوم: تکنیک های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش آموز در کلاس زبان انگلیسی موثر است.

H_0 : تکنیک های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش آموز در کلاس زبان انگلیسی تاثیر ندارد.

H_1 : تکنیک های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش آموز در کلاس زبان انگلیسی تاثیر دارد.

به منظور بررسی اثر تکنیک های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش آموز از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. در اینجا نمره های پیش آزمون روابط بین فردی معلم و دانش آموز به عنوان متغیر تصادفی کمکی، نمره های پس آزمون روابط بین فردی معلم و دانش آموز به عنوان متغیر وابسته و آموزش تکنیک های یادگیری به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد. قبل از اجرای تحلیل کوواریانس، فرضیه همگنی شیب های رگرسیون و ارتباط خطی بین متغیر تصادفی کمکی و متغیر وابسته تایید شد. با توجه به برقراری پیش فرض های آزمون کوواریانس، خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس برای نمره های روابط بین فردی معلم و دانش آموز در جدول ۴-۱۰ گزارش شده است.

جدول ۴-۱۰- خلاصه نتایج آزمون تحلیل کوواریانس مربوط تکنیک های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش آموز

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	ضریب اتا
مدل اصلاح شده	۲۵۲,۸۲	۲	۱۲۶,۴۱	۲,۴۲۴	۰,۱۰۸	۰,۱۵۲
عرض از مبدا	۱۱۰۱,۷۳	۱	۱۱۰۱,۷۳	۲۱,۱۲۵	۰,۰۰۱	۰,۴۳۹
پیش آزمون روابط بین فردی	۱۱,۹۸	۱	۱۱,۹۸	۰,۲۳۰	۰,۶۳۵	۰,۰۰۸
گروه	۲۱۴,۴۰۳	۲۶	۲۴۱,۴۰۳	۴,۶۲۹	۰,۰۴۱	۰,۱۴۶
خطا	۱۴۰۸,۱۴	۳۰	۵۲,۱۵۴			
کل	۱۹۳۵۰,۱۰	۲۹				
کل اصلاح شده	۱۶۶۰,۹۶					

مندرجات جدول ۴-۱۰ نشان می دهد که تاثیر تکنیک های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش آموز ($F=4.629$ و $P<0/05$) معنی دار است و همانگونه که با مجذور اتا ارزیابی شده آموزش تکنیک های ذهن آگاهی موجب ۱۴ درصد تغییرات در افزایش روابط بین فردی معلم و دانش آموز در گروه آزمایش شده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که فرض صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می شود. لذا می توان گفت: تکنیک های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش آموز در کلاس زبان انگلیسی تاثیر دارد.

۱۰- نتیجه گیری از فرضیات

* تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان در کلاس درس زبان انگلیسی موثر است.

در رابطه با این فرضیه نتایج تحلیل نشان داد که تکنیک های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان تاثیر معنی داری دارد و طبق مجذور اتا ارزیابی شده؛ آموزش تکنیک های ذهن آگاهی موجب ۴۲ درصد تغییرات در افزایش سطح نشاط کاری معلمان

در گروه آزمایش شده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که آموزش تکنیک‌های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان در کلاس درس زبان انگلیسی تاثیر دارد. نتایج این فرضیه همسو و در راستای پژوهش‌های حسن‌پور و همکاران (۱۴۰۱) و شریعتی و کریمی (۱۳۹۹)، طالبی (۱۳۹۹) و درخشان و تیموری (۱۳۹۵) می باشد.

* تکنیک‌های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش‌آموز در کلاس درس زبان انگلیسی موثر است.

در رابطه با این فرضیه نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد که تکنیک‌های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش‌آموز تاثیر معنی داری دارد و طبق مجذور اتا ارزیابی شده؛ آموزش تکنیک‌های ذهن آگاهی موجب ۱۴ درصد تغییرات در افزایش سطح روابط بین فردی معلم و دانش‌آموز در گروه آزمایش شده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت تکنیک‌های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش‌آموز در کلاس درس زبان انگلیسی موثر است. که نتایج این فرضیه نیز همسو و در راستای پژوهش‌های درزی (۱۴۰۱)، ناظمی و همکاران (۱۴۰۰) و الله وردی و همکاران (۱۴۰۰) می باشد.

۲۰- بحث و نتیجه گیری کلی

* تکنیک‌های ذهن آگاهی بر نشاط کاری معلمان در کلاس درس زبان انگلیسی موثر است.

در تبیین این نتیجه می توان گفت آموزش ذهن آگاهی با کاهش عوامل تهدید سلامت روانی و هیجانی همچون افسردگی، اضطراب و استرس و افزایش مؤلفه‌های روانشناسی مثبت‌نگر همچون بهزیستی، نشاط کاری و سرسختی همراه است و می تواند باعث سلامت روان و منجر به بالا رفتن نشاط کاری در افراد شود. و همچنین آموزش ذهن آگاهی فرد را نسبت به نقش، موقعیت و توانایی‌های خود در ارتباط با محیط اطرافش آگاه می کند و این آگاهی موجب خوش‌بینی و ایجاد دیدگاه مثبت و منطقی درباره پدیده‌های پیرامون فرد و در نتیجه، افزایش نشاط کاری خواهد گردید.

* تکنیک‌های ذهن آگاهی بر روابط بین فردی معلم و دانش‌آموز در کلاس درس زبان انگلیسی موثر است.

در تبیین این نتیجه می توان گفت ذهن آگاهی با افزایش آگاهی از افکار و احساسات خود، فرد را قادر می سازد تا ارتباطی عمیق تر و مؤثرتر با دیگران برقرار سازد. تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که تمرین ذهن آگاهی در کنار درمان‌های مرسوم، به کاهش علائم افسردگی و بهبود خلق و روحیه‌ی افراد کمک می کند. همچنین مهارت‌های ذهن آگاهی موجب می شود که فرد در برابر حوادث و ناکامی‌ها، اشتغال ذهنی کمتر، تفکر منطقی بهتر و تفسیر صحیح نشان دهد و روابط موفق تری داشته باشد. مهارت‌های ذهن آگاهی روابط بین فردی افراد را به طور قابل توجهی بهبود می بخشد. در ذهن آگاهی، افراد در هر لحظه از شیوه ذهنی خود آگاه می شوند و مهارت‌های شناسایی شیوه های مفیدتر را فرا می گیرند و شخص یاد می گیرد ذهن را از یک شیوه به سوی شیوه دیگر حرکت دهد. آگاهی لحظه به لحظه از تجارب احساس زنده تر و موثرتری از زندگی فراهم می کند؛ همچنانکه تجارب فعال تر و روشن تر می شوند، آگاهی ناهوشیار شده نهایتاً منجر به حس کنترل بیشتر در فرد می شود. وقتی که شخصی یاد می گیرد در لحظه باشد و بتواند در برقراری ارتباط شیوه های مفیدتری را یاد بگیرد، می تواند تشخیص دهد که در چه محیطی قرار دارد و با چه اشخاصی و چگونه ارتباط برقرار کند. مهارت ذهن آگاهی توانایی افراد را برای تحمل حالت هیجان منفی افزایش می دهد و آنها را برای مقابله مؤثر آماده می سازد. هرچه مهارت‌های ذهن آگاهی در شخص بیشتر باشد شخص می تواند بهتر روابط بین فردی خود را کنترل کند و این به نوبه خود باعث می شود که فرد در روابط خود محتاط باشد.

منابع

- (۱) ابوالمعالی، خدیجه، سپاه منصور، مژگان، زمانی کوخالو، لیلا، (۱۴۰۰)، اثربخشی آموزش تلفیقی صلح و حسن‌گزینی بر بهبود روابط بین فردی و انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان دختر دوره اول متوسطه، مقاله پژوهشی تخصصی، مجله علوم روانشناختی
- (۲) پورحسین، رضا، جلالی، امینه، (۱۳۹۹)، ذهن آگاهی و استرس، نشریه علمی روانشناسی رویش روانشناسی
- (۳) حمیدی، فریده، و حیدری زاده شیرازی، سارا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فراشناخت حالتی و ذهن آگاهی دانشجویان با هوش معنوی آنان. مقاله ارائه شده در اولین همایش ملی اسلام و آموزش علوم، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران
- (۴) خسروی، حسین، شافعی، هادی، طاهرپور، فاطمه، (۱۳۹۹)، نقش سرمایه روان شناختی در رفتار نوآورانه، با میانجیگری نشاط کاری معلمان، مقاله پژوهشی، نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی
- (۵) دهقانی، محمدحسین، (۱۴۰۱)، بررسی نقش گوچینگ در توانمندسازی منابع انسانی سازمان های دولتی،
- (۶) ذوالفقاری، اکبر، نیازی، محسن، (۱۴۰۲)، طراحی الگوی عوامل موثر بر نشاط سازمانی، مقاله پژوهشی، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی،
- (۷) سلیگمن، مارتین، ای. پی.، رایویچ، کارن، کاکس، لیزا جی.، گیلهام، جین. (۱۳۸۳). کودک خوش‌بین، ترجمه فروزنده داور پناه. تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- (۸) شاملو، سعید. (۱۳۸۲). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت، چاپ هفتم. تهران: انتشارات رشد.
- (۹) شاملو، مهدی، حمیدی، فریده، (۱۳۹۹) اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان، (آلبرخت و همکاران، ۲۰۱۲) فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان
- (۱۰) شاملو، مهدی، حمیدی، فریده، (۱۳۹۹) اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران
- (۱۱) شفیق‌آبادی، عبدالله، و ناصری، غلامرضا. (۱۳۸۱). نظریه‌های روان‌درمانی و مشاوره. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- (۱۲) طرزمنی، الناز، (۱۳۹۹)، ۳ تکنیک ذهن آگاهی برای زندگی در لحظه که کیفیت زندگیتان را بالا می‌برد، مقاله، سایت چطور
- (۱۳) فریدون نژاد، مژگان، (۱۴۰۲) بررسی اثربخشی روش شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر اضطراب امتحان دانش‌آموزان، مجله، پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، شماره ۵۹
- (۱۴) گروسی فرشی، میرتقی؛ قاضی طباطبایی، محمود و مهریار، امیرهوشنگ. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو (neo) و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. نشریه علوم انسانی، ۸۸(۴)، ۸۰۱-۸۷۳.
- (۱۵) مزارعی، فروغ. (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های فردی، سبک‌های هویت و تعهد هویت با خوشبینی تحصیلی معلمان زن و مرد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه تهران، تهران.
- (۱۶) میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۷۸). تفکر خالق و باروری آن در سازمان‌های آموزشی. مجله علمی پژوهشی روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۴(۲)، ۹۹-۱۲۰.

Bandura, A. (2006). Advancing the psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.

Beard, K. S., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2010). Academic optimism of individual teachers: Validating a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1136-1144.

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... Devins, G. (2006). Mindfulness: Proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Carver, C. S., & Gaines, J. G. (1987). Optimism, pessimism, and postpartum depression. *Cognitive Therapy and Research*, 11(4), 449-462.
- Cochran-Smith, M., & Fries, K. (2011). Teacher quality, teacher education and diversity: Policy and politics. In A. Ball & C. Tyson (Eds.), *Studying diversity in teacher education* (pp. 337-359). **New York: Roman and Littlefield.**
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1996). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Flook, L., Goldberg, S.B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R.J. (2013). Mindfulness for teachers: Assessing effects on stress, burnout, and teaching efficacy. *Mind Brain Education*, 7(13). doi: 10.1111/mbe.12026. PMID:25302075. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24324528>
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality, and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 798-812.
- Heppner, P. P., Wampold, B. E., & Kivlighan, D. M., Jr. (2008). *Research design in counseling (Research, Statistics, & Program Evaluation)* (3rd ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Hoy, A. W., Hoy, W. K., & Kurz, N. M. (2008). Teachers' academic optimism: Developing and testing a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 24, 821-832.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Woolfolk Hoy, A. (2006). Academic optimism of schools: A catalyst for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425-446.
- Kabat-Zinn, J. (1990). Full Catastrophe Living: Leveraging body and mind wisdom against stress, pain, and illness. Chapter 4: Sitting Meditation: Nurturing the Domain of Being (pp. 59-72). The Program of Stress Reduction clinic at the University of Massachusetts Medical Center.
- Kemeny, M. E., Foltz, C., Cavanagh, J. F., Cullen, M., Giese-Davis, J., Jennings, P., ... Ekman, P. (2012). Contemplative/emotion training reduces negative emotional behavior and encourages prosocial responses. *Emotion*, 12(2), 338-350.
- McGuigan, L. & Hoy, W. K. (2006). Principal leadership: Cultivating a culture of academic optimism for enhanced student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 5(3), 203-229.
- Napoli, M. (2004). Mindfulness training for teachers: An initial program. *Complementary Health Practice Review*, 9(1), 31-42.
- Nonis, S. A., & Wright, D. (2004). Moderating effects of achievement striving and situational optimism on the relationship between ability and performance outcomes of college students. *Research in Higher Education*, 44, 327-346.
- Pajares, F. (2001). Toward a positive psychology of academic motivation. *The Journal of Educational Research*, 95(1), 27-35.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, Schools, and Academic Achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. A. (2012). Mindfulness training and teachers' professional development: A growing area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167-173.
- Segal, Z., Williams, J. W., & Teasdale, J. (2003). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A novel approach to preventing relapse*. New York: Guilford Press.

Seligman, M. (2006). *Learned optimism: Changing your mind and life* (2nd ed.). New York: Vintage.

Shulman, L. S. (1986). Paradigms and research programs in the study of teaching: A modern perspective. In M.C. Wittrock (Ed.), *Handbook of Research on Teaching* (Third editions, pp. **3-36**). New York: Macmillan.

Torff, B., & Sternberg, R. J. (2001). Intuitive conceptions among learners and teachers. In B. Torff & R.J. Sternberg (Eds.), *Understanding and teaching the intuitive mind: Student and teacher learning* (3-26). Mahwah, NJ: Erlbaum