

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



بررسی تاثیر تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر بدبینی به تغییرات سازمانی

هاجر براتی

استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان

h.barati@edu.ui.ac

فائزه حیدری

دانشجوی کارشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان

Heidarifaeze7@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثر بخشی آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر بدبینی به تغییر بود. روش تحقیق شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل تمام کارکنان یکی از سازمان‌های فعال در صنعت فولاد استان اصفهان بود. از این جامعه تعداد 30 نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به طور تصادفی در گروه‌های پژوهشی (15 نفر آزمایش و 15 نفر کنترل) قرار گرفتند و مقیاس بدبینی به تغییر را تکمیل کردند. محتویات جلسات آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی در 6 جلسه ارائه شد و مجدد اعضای نمونه به ابزار پژوهش پاسخ دادند. داده‌های پژوهش با استفاده از تحلیل کوواریانس در نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. بر اساس تحلیل کوواریانس، تأثیر آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر خستگی معنی دار بود ($\text{sig}=0/001, f=28.536$). بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بدبینی به تغییر کارکنان را کاهش می‌دهد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در هنگام وجود بدبینی به تغییر، آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر روی کارکنان اجرا شود.

واژگان کلیدی: بدبینی به تغییر، تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی، کارکنان

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



مقدمه

انسان موجودی پویاست و در طول زندگی خود با تغییرات متعددی روبرو می‌شود. برخی از این تغییرات کوچک و روزمره هستند، در حالی که برخی دیگر عمیق و بنیادی بوده و می‌توانند زندگی ما را به طور کامل دگرگون کنند. واکنش افراد به تغییر متفاوت است. برخی افراد از تغییر استقبال می‌کنند و آن را فرصتی برای رشد و پیشرفت می‌دانند، در حالی که برخی دیگر از آن می‌ترسند و با آن مقاومت می‌کنند.

بدبینی به تغییر^۱ به تمایل یا گرایش منفی به سمت تغییر اطلاق می‌شود. افراد بدبین به تغییر، در برابر هرگونه تغییر، چه کوچک و چه بزرگ، مقاومت نشان می‌دهند و از آن اجتناب می‌کنند. آنها اغلب نسبت به پیامدهای منفی تغییر نگران هستند و تصور می‌کنند که تغییر اوضاع را بدتر خواهد کرد. بدبینی به تغییر، بیشتر از یک واکنش شخصی؛ نتیجه ترکیبی از عوامل فردی، سازمانی و محیطی است. از جمله عواملی که می‌توانند به وجود آمدن بدبینی به تغییر کمک کنند، می‌توان به عدم اطمینانی در مورد نتایج تغییر، ترس از تغییر، نقص در ارتباطات سازمانی، و عدم ارتباط با اهداف شخصی اشاره کرد. بدبینی به تغییر می‌تواند پیامدهای منفی متعددی برای افراد، سازمان‌ها و جوامع داشته باشد (رابرتسون^۲، ۲۰۱۵).

مدیران و کارکنان زیادی در صدها سازمان، منازعات و درگیری‌ها، موفقیت‌ها، شکست‌ها و ناکامی‌های ناشی از تغییرات در کسب و کار را تجربه کرده‌اند. تغییرات و نوآوری که در برگیرنده کیفیت محصول، خدمت به مشتریان، مهندسی مجدد، فرهنگ، کار گروهی و... است ممکن است از دیدگاه افراد به طور متفاوتی نگریسته شود. به عبارت دیگر، سطح شور و شوق برای طرح‌های جدید از فردی به فرد دیگر و از سطح سلسله مراتبی به سطح سلسله مراتبی دیگر متفاوت است. سطوح بالای سازمان ممکن است تغییرات را به عنوان چالش‌های جالب و یا به عنوان پاسخ‌های مناسب و به موقع به تغییر شرایط رقابتی حس کنند اما سطوح پایین سازمان ممکن است تغییرات را به عنوان عیوب و نواقص ضروری و یا اقدامات غیر قابل درکی از سوی مدیران ارشد سازمان در نظر بگیرند که ارتباطی با اقدامات و کارهای روزانه سازمان در سطوح پایین ندارد. یکی از علل عدم استقبال کارکنان از تغییر سازمانی، بدبینی نسبت به تغییرات و پیامدهای آن است. محققان معتقدند که بدبینی نسبت به تغییر سازمانی متفاوت از شک و تردید است. افراد شکاک در مورد احتمال موفقیت مرددند، اما هنوز هم به شکلی منطقی امیدوار به تغییر مثبت هستند. همچنین بدبینی، متفاوت از مقاومت در برابر تغییر است، چراکه مقاومت در برابر تغییر نتیجه‌ی خودشیفتگی، سوتفاهم، و تحمل ذاتی کم برای تغییر است (مرادی و جلیلیان، ۹۵).

بدبینی یکی از موضوعات رفتاری است که تبعات مهمی برای سازمان دارد. بدبینی سازمانی باعث می‌شود کارکنان به سازمان، شغل و عقاید، احساسات و رفتارهای خود نگرش منفی داشته باشند (حسن پور و همکاران، ۱۳۸۸). معمولاً کارکنان در مقابل تغییرات سازمانی از خود مقاومت نشان می‌دهند. اما همانطور که گفته شد؛ مقاومت در برابر تغییر متفاوت از بدبینی نسبت به تغییر است. بدبینی به معنای بی‌اعتقادی، داشتن احساس منفی و بروز رفتار همسو یا باور و احساس منفی است (نجاری، ۱۳۹۴). به عبارتی در بدبینی، کارکنان نگرش منفی نسبت به سازمان دارند و با یاس و ناامیدی به سازمان نگاه می‌کنند. بنابراین ممکن است افراد در درون سازمان علاوه بر مقاومت در برابر تغییر، نسبت به تغییر بدبین باشند.

^۱ Change cynicism

^۲ Susan Robertson

یکی از مداخله‌هایی که اخیراً در روانشناسی توجه بیشتری را به خود جلب نموده است تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی^۳ است. آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی شامل دو تمرین است؛ یادگیری مهارت‌های ذهن آگاهی برای برخورد مؤثر با افکار و تجارب ناخواسته و ناخوشایند و یادگیری مهارت‌های تاب آوری برای تقویت رشد رفتارهای مثبت در راستای اهداف و ارزش‌های فرد میباشد. ذهن آگاهی به عنوان حالت برانگیخته و آگاهی از آنچه در لحظه کنونی اتفاق می‌افتد تعریف شده است و به رشد سه کیفیت خودداری از قضاوت، آگاهی قصدمندانه و تمرکز بر لحظه کنونی در توجه فرد تأکید میکند. فرایند ذهن آگاهی سبب میگردد تا فرد به زمان حال تمرکز نموده و از فکرکردن به گذشته و آینده که عامل بسیاری از مشکلات روانی است خودداری نماید. ذهن آگاهی منجر به ارتقای شادکامی افراد میشود. فردی که دارای مهارت ذهن آگاهی است در هنگام برخورد با مشکلات منقطع تر و از توانایی سازگاری بالایی برخوردار است. هرچه ذه‌آگاهی افزایش پیدا کند به موازات آن آرامش فرد، عملکرد انطباقی فرد، توانایی‌های عاطفی، مهارت‌هایی مثل درک، فهم، مدیریت و کنترل احساسات خود و دیگران و رضایتمندی نیز افزایش پیدا میکند. افزایش ذهن آگاهی با افزایش کارکردهای مثبت روانشناختی، کاهش نشانه‌های درد و استرس افراد آسیب دیده روانی همراه است. ذهن آگاهی روشی است برای ارتباط بهتر با زندگی و معنادار کردن آن و از این طریق باعث افزایش بهزیستی افراد میشود و ذهن آگاهی یک چهارچوب متعادل ذهنی است که از بزرگنمایی‌های هیجانی و ناگوار جلوگیری میکند و فرصتی فراهم میسازد که فرد از حالت‌های هیجانی ناخوشایند و بروز ناپایداری هیجان‌ها فاصله بگیرد و از بروز نشخوارهای ذهنی، فشار و استرس‌های مختلف جلوگیری میکند (براتی و همکاران، ۱۳۹۸).

به نظر می‌رسد که توانمندی‌های روانشناختی می‌تواند بر کاهش بدبینی به تغییر کمک کند. یکی از این توانمندی‌ها که اخیراً توجه زیادی را به خود جلب کرده آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی است که یک برنامه ۸-۶ هفته‌ای آموزش استاندارد شده با هدف تمرین‌های عواملی که تاب آوری را با CBT و آموزش روان تسهیل می‌کند، است. راماسیوبرامانین^۴ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان ذهن آگاهی، کنارآمدن با استرس و تاب آوری انجام داد. این پژوهش در میان دانشجویان انجام شد که در طی آن، آموزش‌هایی در زمینه‌ی ذهن آگاهی مانند نفس کشیدن عمیق، تن آرامی و تجسم دریافت میکردند. نتایج نشان دادند گروه برخوردار از آموزش‌های مبتنی بر ذهن آگاهی دارای تمرکز بهتر، خواب راحت تر و شیوه‌های بهتر برخوردار با استرس و تاب آوری بیشتری اند.

کریستوفر^۵ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی روی افسران پلیس به این نتیجه رسیدند که آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی منجر به کاهش استرس، اختلال خواب و افزایش انعطاف پذیری روانشناختی میشود. همچنین کریستوفر و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی بر روی ۴۳ افسر پلیس برنامه آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی را به منظور بررسی بهبود ذهن آگاهی، تاب آوری، استرس، نتایج سلامتی و عملکرد عاطفی را اجرا کردند. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که ذهن آگاهی، تاب آوری، استرس، فرسودگی شغلی، هوش هیجانی، اختلاف در تنظیم هیجان، سلامت روان، سلامت جسمی، عصبانیت، خستگی و اختلال خواب بهبود قابل توجهی پیدا کرده است.

به نظر می‌رسد که آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر تغییر نگرش افراد و کاهش بدبینی به تغییر بسیار مؤثر باشد و افرادی که تاب آوری بالاتری دارند بتوانند نسبت به تغییرات انعطاف پذیرتر و منطقی‌تر عمل کنند. همچنین افراد خوش‌بین به طور کلی تاب‌آوری بیشتری نسبت به افراد بدبین دارند. این به این دلیل است که نگرش مثبت به افراد کمک می‌کند تا با چالش‌ها به طور مؤثرتری روبرو شوند و راه‌حل‌های خلاقانه‌تری برای مشکلات پیدا کنند (ریویچ و شاته^۶، ۲۰۰۲). با این وجود این سوال مطرح است که آیا تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی می‌تواند به کاهش بدبینی به تغییر کمک کند؟ برای پاسخ به این سوال، این پژوهش تاثیر تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر بدبینی به تغییر را در سازمان بررسی می‌کند.

روش تحقیق

طرح پژوهش و شرکت کنندگان

^۳ Mindfulness-Based of Resilience

^۴ Ramasubramanian

^۵ Christopher

^۶ Reivich, K., & Shatté, V

پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون و با گروه گواه می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان یکی از سازمانهای فعال در صنعت فولاد در استان اصفهان در زمستان 1402 بود. در این پژوهش 30 نفر از کارکنان مذکور به روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند و به طور تصادفی در 2 گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند، بدین صورت 15 نفر در گروه آزمایش و 15 نفر در گروه کنترل بودند که داده های این افراد مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار و مواد

بدبینی به تغییر: مقیاس بدبینی به تغییر نخستین بار توسط برنث⁷ و همکاران (2011) تدوین شده است. این یک مقیاس چهار گزینه ای متشکل از موارد زیر است: «بیشتر برنامه هایی که قرار است مشکلات را در اینجا حل کنند چندان خوب کار نخواهند کرد»، «افرادی که مسئول حل مشکلات اینجا هستند به اندازه کافی تلاش نمی کنند تا آنها را حل کنند»، «برنامه های برای بهبود آینده، زیاد نخواهد بود» و «افرادی که مسئول حل مشکلات در اطراف هستند، مهارت های لازم برای انجام وظایف خود را ندارند». که در پژوهش سازندگان این پرسشنامه از روایی و پایایی مناسب برخوردار بوده آلفا کرونباخ آن برابر با 0.83 بود. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای مقیاس بدبینی به تغییر 0/81 حاصل شد.

روش اجرای پژوهش

جلسات آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی به صورت حضوری در 6 جلسه اجرا شد. در جلسه اول و قبل از مداخله، پرسشنامه ها در گروه آزمون و شاهد توزیع، تکمیل و جمع آوری گردید. در هر جلسه محتویات جلسات مطابق با جدول 1 اجرا گردید. در هر جلسه چند تکنیک ذهن آگاهی توسط پژوهشگر توضیح داده می شد و آزمودنی ها آن را اجرا می کردند و سپس احساساتی را که در عین انجام یا پس از انجام آن تکنیک تجربه میکردند را بیان می کردند، سپس پرسشنامه ها در پس آزمون تکمیل و جمع آوری گردید. طرح آموزشی به شرح زیر است:

جدول 1. محتویات آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی

جلسات	محتوای جلسات
جلسه 1	معارفه و بیان اهداف دوره ، توضیح مفاهیم تاب آوری، آموزش توجه و آگاهی، تمرین تنفس (غیر رسمی)
جلسه 2	آگاهی از تنفس، مفاهیم ذهن آگاهی، اسکن بدن، شفقت
جلسه 3	مقابله با احساسات جسمی دشوار، مفاهیم اصلی، آگاهی از مدیتیشن درد و ناراحتی
جلسه 4	مقابله با شرایط هیجانی دشوار، نام گذاری هیجانات در مدیتیشن
جلسه 5	مقابله با افکار ناخودآگاه و منفی، مفاهیم اصلی، آمیختگی و گسلش، تمرین با افکار گسلش، مدیتیشن
جلسه 6	خود انتقادگر و خود مشفق، مهارت های تاب آوری و ذهن آگاهی

یافته ها

در جداول زیر یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها آورده شده است. در جدول 2 شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

⁷ berneth

جدول 2. مقایسه میانگین بدبینی به تغییر در دو گروه کنترل و آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون

	پیش آزمون		پس آزمون	
	کنترل	آزمایش	کنترل	آزمایش
بدبینی به تغییر	19.31	19.03	18.99	17.31

در جدول 2 مشخص است که نمرات پس آزمون بدبینی تغییر در گروه آزمایش کاهش یافته است ولی در گروه کنترل تفاوت چندانی نداشته است. به نظر می رسد که مداخله آموزشی اثربخش بوده است. لازم به ذکر است که پیش فرض نرمال بودن با آزمون کلوموگروف- اسمیرنف بررسی شد و با توجه به سطح معناداری، نرمال بودن متغیرها تأیید شد. همچنین یکسان بودن شیب خط رگرسیونی بدبینی به تغییر به عنوان پیش فرض اصلی انجام تحلیل کواریانس بررسی شد. براساس نتایج سطح معناداری اثر متقابل گروه و پیش آزمون بزرگتر از 0.05 بود، پیش فرضیه همگنی رگرسیونی متغیر بدبینی تغییر پذیرفته شد.

در جدول 3 نتایج آزمون تحلیل کواریانس در دو گروه آورده شده است:

جدول 3. نتایج مقایسه گروهها در تحلیل کواریانس

متغیر	منبع تغییرات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F بین گروهی	معنی داری
بدبینی به تغییر	مقدار ثابت	0/306	1	0/240	0/621
	پیش آزمون	29.589	1	25.207	0/001
	گروه	33.240	1	28.536	0/001

یافته‌های جدول 3 نشان می‌دهد تفاوت میانگین متغیر بدبینی به تغییر در دو گروه کنترل و آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون معنی دار بوده است. این یافته به این معنی است که آموزش تاب‌آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر بدبینی به تغییر موثر بوده است و میانگین این متغیر در پس آزمون در گروه آزمایش بیش از گروه کنترل کاهش یافته است ($\alpha=0/01$).

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر بدبینی به تغییرات سازمانی در کارکنان انجام شد. نتایج نشان داد مداخله منجر به کاهش بدبینی به تغییرات در کارکنان محل اجرای پژوهش گردید که از نظر آماری معنی دار بود.

پژوهش مشابهی با همین فرضیه وجود نداشت اما برخی از نتایج یافت شده برای این فرضیه با پژوهش های کریستوفر و همکاران (2018) و ایرین و همکاران (2018)، رحمانی زنبالی و همکاران (1397) و قزاق و زاد حسن (1398)، طاهری و سجادیان (1397) و اودراوگو و اوکوک (2018) همخوانی دارد. نتایج پژوهش کریستوفر و همکاران (2016) آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی منجر به افزایش قابل توجهی در ذهن آگاهی، تاب آوری، سلامت روان، سلامت جسمی و هوش هیجانی شده است. پس از دوره ی ۸ هفته ای آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی در نمونه کاهش معنی داری در اختلال خواب، عصبانیت، خستگی، ضعف، مشکلات تنظیم خواب، عواطف، استرس عمومی را داشت. بنابراین نتایج پژوهش با این فرضیه همسو می باشد.

یافته های مربوط به کاهش بدبینی ناشی از تغییر با منطق پیامدها، بینش جدیدی در مورد پیش زمینه های واکنش های بدبینانه کارکنان به تغییر ارائه می دهد. تحقیقی از رافرتی و گریفین^۸ (2016) نشان داد زمانی که دریافت کنندگان تغییر درک کنند که تغییری با دقت و برنامه ریزی اجرا شده است، عدم قطعیت روانی کمتری را تجربه کرده و واکنش های مطلوب تری نشان می دهند. همچنین، تحقیقات نشان داده است که بدبینی ناشی از تغییر، ناشی از شکست های گذشته در تغییرات و عدم اعتماد به افرادی است که مسئول تغییر هستند (ریچرز و هکاران^۹، ۱۹۹۷)، یا زمانی رخ می دهد که رهبران تغییر به وعده های عمل نشده شهرت دارند (فلمنینگ^{۱۰}، ۲۰۰۵). سطوح بالای حقوق مدیران، عملکرد ضعیف شرکت یا تعدیل های اجباری شدید نیز می توانند منجر به بدبینی شوند که به نوبه خود، هر دو رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به رعایت رفتارهای اخلاقی را کاهش می دهد (اندرسون و بیتمن^{۱۱}، ۱۹۹۷).

تغییرات بیش از حد - دنبال کردن «چندین تغییر ظاهراً نامرتبط و احتمالاً متناقض به طور همزمان» یا معرفی «تغییرات جدید قبل از تکمیل تغییرات قبلی» - همچنین می تواند منجر به بدبینی یا حتی مقاومت در برابر تغییر به شکل خرابکاری شود (فالکنبرگ همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۵) برعکس، رفتارهای رهبری تحول آفرین، بدبینی کارکنان نسبت به تغییر سازمانی را کاهش می دهد (بومر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۵) همانطور که اعتماد نیز چنین اثری دارد (کیم و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۹). همچنین گزارش شده است که ارتباط واقع بینانه، حمایتی و مؤثر منجر به واکنش های مثبت کارکنان نسبت به تغییر می شود (وانبرگ و باناس^{۱۵}، ۲۰۰۰).

در دهه اخیر افزایش ناگهانی استفاده از مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی دیده شده و روز به روز در حال گسترش است. تمرینات ذهن آگاهی به اندازه ی کافی متفاوت تر و جذاب تر از سایر درمان های روانشناختی می باشد به همین جهت برای افراد دارای بدبینی به تغییر مورد توجه قرار می گیرد. آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی یک برنامه ی انعطاف پذیر اما ساختاری برای معرفی ذهن و بدن برای افزایش مقاومت و سرسختی است. شرکت کنندگان مهارت هایی را که به افزایش وضوح ذهنی، سلامت شخصی به همراه تمرینات ذهن آگاهی برای پیشگیری از آسیب دیدگی می آموزند. تمرینات ذهن آگاهی سبب آرمیدگی و آرامش بدن و ذهن می شود که این به نوبه ی خود بر افراد تأثیر مثبت میگذارد.

بسیاری از محققین تغییر، بر اهمیت تشخیص عوامل زمینه ساز و یا عواملی که باعث تسهیل تغییر می شود، یا ایجاد آمادگی برای تغییر در میان افراد درگیر، با تحت تأثیر قراردادن نگرش آنان به سمت تغییر، تأکید کرده اند. تعیین این فاکتورها، احتمالاً به عاملین تغییر، در ارزیابی، طرح ریزی و اعمال ابتکارات تغییری مؤثر، کمک می کند. نتیجه اینکه در ادبیات تغییر سازمانی به منظور تغییرات موفقیت آمیز و اثربخش، تشخیص عوامل شخصیتی مانند ذهن آگاهی و نیز عوامل تعدیل گری مانند تندرستی و تنش، امری ضروری به نظر می رسد (مالمیر و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می شود که به عنوان یک راهبرد پیشگیرانه از ایجاد بدبینی به تغییرات در کارکنان و ارتقا بخش سلامت روانی در برنامه های بهداشت روانی برای تمامی کارکنان به ویژه افرادی که دچار بدبینی به تغییر هستند؛ آموزش

⁸ Rafferty & Griffin

⁹ Reichers et al.

¹⁰ Fleming

¹¹ Andersson & bateman

¹² Falkenberg et al.

¹³ Bommer et al

¹⁴ Kim et al

¹⁵ Wanberg & banas

تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی گنجانده شود. این پژوهش تنها کارکنان صنعت فولاد را مورد بررسی قرار داده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر صنایع و سازمان ها باید احتیاط نمود.

منابع

معتمدی نجمه، براتی هاجر، علاءدینی زهره (۱۳۹۸). اثر بخشی آموزش تاب آوری مبتنی بر ذهن آگاهی بر مشکلات خواب و خستگی دانشجویان دانشگاه اصفهان.

مرادی مرتضی، جلیلیان حمیدرضا (۱۳۹۵). عوامل موثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۱، صص ۱۴۹-۱۲۳.

نجاری، رضا (۱۳۹۳). بررسی و تبیین عوامل موثر بر بدگمانی به تغییر سازمانی در دانشگاه پیام نور استان مرکزی. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال دوم، شماره ۳، صص ۹۱-۱۰.

حسن پور، اکبر؛ نوری، روحاله؛ کیایی، مجتبی (۱۳۸۸). بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن. فرهنگ مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۹، صص ۱۱۹-۱۴۱.

قزاق، مرسله، و زاد حسن، زهره (۱۳۹۸). اثربخشی برنامه کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی به شیوه گروهی بر کیفیت زندگی و شدت خستگی زنان مبتلا به ام اس. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا (مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان) ۲۷(۱)، ۴۴-۳۵.

Axtell C, Wall T, Stride C, Pepper K, Clegg C, Gardner P and Bolden R. Familiarity breeds content: the impact of exposure to change on employee openness and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2002; 75(2):217-231

Bakari H, Hunjra A.I and Niazi G.S.K. How does authentic leadership influence planned organizational change? The role of employees' perceptions: integration of theory of planned behavior and Lewin's three step model. *Journal of Change Management* 2017; 17(2):155-187

Bernerth J.B, Walker H.J and Harris S.G. Change fatigue: development and initial validation of a new measure. *Work and Stress* 2011; 25(4):321-337.

Christopher M.S, Goerling R.J, Rogers B.S, Hunsinger M, Baron G, Bergman A.L and Zava D.T. A pilot study evaluating the effectiveness of a mindfulness-based intervention on cortisol awakening response and health outcomes among law enforcement officers. *Journal of Police and Criminal Psychology* 2016;31(1):15-28.

Christopher M.S, Hunsinger M, Goerling L.R.J, Bowen S, Rogers B.S, Gross C.R and Pruessner J.C. Mindfulness-based resilience training to reduce health risk, stress reactivity, and aggression among law enforcement officers: A feasibility and preliminary efficacy trial. *Psychiatry research* 2018; 26(4): 104-115.

Christopher M, Bowen S and Witkiewitz K. Mindfulness-based resilience training for aggression, stress and health in law enforcement officers: study protocol for a multisite, randomized, single-blind clinical feasibility trial 2020;21(1):1-12.

Cullen K.L, Edwards B.D, Casper W.C. and Gue K.R. Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology* 2018;29(2):269-280.

Debb S.M and et al. Applying the Connor-Davidson Resilience Scale for Use with Third-Year African American College Students. *The Journal of Negro Education* 2018;87(1):73-89.

Nishii L.H, Lepak D.P and Schneider B. Employee attributions of the 'why' of HR practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology* 2008;61(3):503-545.

Ouedraogo N, Ouakouak M.L. Antecedents and outcome of employee change fatigue and change cynicism. *Journal of Organizational Change Management* 2021;34(1):158-179

Stensaker I.G and Meyer B.B. Change experience and employee reactions: developing capabilities for change. *Personnel Review* 2012;41(1):106-124.

