

● The Effects of Mindfulness on Job Success: The Mediating Role of Job Adaptability and Burnout

● **Ebrahim Rajabpour**¹ Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Literature and Humanities, Khaliye Fars University, Bushehr, Iran.

Abstract

Mindfulness, as a multi-dimensional construct, plays a phenomenal role in employees' career and organizations' future. The present study intends to investigate the impact of mindfulness on career success, job adaptability and job burnout among the employees of public banks of Bushehr City. A sample size of 242 answered the questionnaires and structural equations modeling was applied. Results show that mindfulness has a positive significant impact on the variables of job adaptability and career success; whereas, it has a negative significant impact on job burnout. Moreover, job adaptability positively affects career success but it has a negative significant impact on job burnout. Career success, too, has a negatively significant impact on job burnout of the banks' employees.

Keywords: Mindfulness, Job Success, Job Adaptability, Burnout, Public Banks.

1. e.rajabpour@pgu.ac.ir

عنوان مقاله: تاثیر ذهن آگاهی بر موفقیت شغلی: با نقش میانجی سازگاری و فرسودگی

ابراهیم رجب پور^۱

دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۳۰

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۰۵

مقاله پژوهشی

چکیده:

ذهن آگاهی به عنوان یک سازه چندبعدی نقش فوق العاده‌ای در مسیر شغلی کارکنان و آینده سازمان دارد. پژوهش حاضر در پی بررسی تاثیر ذهن آگاهی بر موفقیت، سازگاری، و فرسودگی شغلی کارکنان بانک‌های دولتی است. با توزیع ۲۴۲ پرسشنامه به صورت حضوری در میان کارکنان بانک‌های دولتی شهر بوشهر و تحلیل مدل معادله‌های ساختاری نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مولفه‌های ذهن آگاهی اثر مثبت و معناداری بر متغیرهای سازگاری و موفقیت شغلی دارد، این در حالی است که بر فرسودگی شغلی اثر منفی و معنادار می‌گذارد. همچنین، سازگاری شغلی بر موفقیت شغلی اثر مثبت و بر فرسودگی شغلی اثر منفی و معناداری دارد. علاوه بر این، موفقیت شغلی نیز اثر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک‌ها دارد. این پژوهش دارای راهکارهای اجرایی و پژوهشی است.

کلیدواژه‌ها: ذهن آگاهی، موفقیت شغلی، سازگاری شغلی، فرسودگی شغلی، بانک‌های دولتی

فرسودگی خطری شغلی است که در سال‌های اخیر توجه زیادی به آن می‌شود، زیرا هزینه‌های قابل توجهی را بر کارکنان و سازمان‌ها تحمیل می‌کند (Cheng & Yi, 2018). بیش‌تر پژوهش‌های فرسودگی در حرفه‌های روان‌شناسی، پزشکی، پرستاری، و معلمی صورت گرفته است، با این حال، فرسودگی شغلی ممکن است به هر شغلی مربوط شود که در آن بی‌تعادلی بین تقاضا و عرضه منابع وجود دارد (Singh & Singh, 2018). از آنجایی که شرایط اقتصادی ناپایدار به نااطمینانی شغلی و نقش‌های مبهم شغلی منجر می‌شود، سازگاری شغلی به‌طور فزاینده‌ای تبدیل به یک شایستگی مرتبط و مطلوب در بین افراد جویای کار و کارکنان در عصر کنونی می‌شود. در واقع، پژوهش‌های اخیر پیوندهای محکمی را بین سازگاری شغلی و نتایج مهم حرفه‌ای مانند اثربخشی بیش‌تر کار و عملکرد شغلی، رضایت شغلی بیش‌تر، قصد ترک خدمت / جابه‌جایی کم‌تر، فرسودگی شغلی و نگرانی پایین‌تر، موفقیت شغلی بیش‌تر و کیفیت بهتر اشتغال مطرح می‌کنند (Chong & Leong, 2017). این نشان می‌دهد افرادی که فاقد سازگاری شغلی هستند، ممکن است با خطر ناسازگاری شغلی و فشارهای شغلی بیش از حد روبه‌رو شوند، این در حالی است که کمک به افراد برای توسعه انطباق بیش‌تر شغلی، فرایند موفقیت شغلی آن‌ها را بهبود می‌بخشد (Johnston, 2018).

موفقیت مسیر شغلی، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده‌آل‌هایش در زمینه اشتغال است. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی آرمان‌های شغلی فرد دارد (رضوانیان و سمیعی، ۱۳۹۵). موفقیت شغلی برای افراد و همچنین سازمان‌ها نوعی نگرانی محسوب می‌شود. در ادبیات شغلی و مسیر پیشرفت شغلی، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (Spurk et al., 2019). بخش قابل‌مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقا، رتبه و مقام، موفقیت شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به شغل‌شان مربوط است و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت، و تعهد شغلی شناسایی می‌شود (Spurk & Abele, 2014). با توجه به ارزیابی درونی و روان‌شناختی بودن موفقیت شغلی، فرد باید از لحاظ آمادگی ذهنی و هوشیاری در سطح مطلوبی قرار داشته باشد. از این‌رو، در دنیایی که با پویایی و ابهام شناخته می‌شود، ذهن‌آگاهی به‌طور فزاینده‌ای به عنوان منبع مدیریت رویدادهای غیرمنتظره تلقی می‌شود (Oliver et al., 2019).

همچنین، افراد سازمان‌های هنگامی که جزئیات تبعیض‌آمیز راجع به تهدیدهای نوظهور را درک کنند و توانایی انجام عمل سریع در پاسخ به این جزئیات را داشته باشند، علایم هوشیاری را نشان می‌دهند (Vendelø & Rerup, 2020).

موضوعی که در پژوهش‌های سازمانی و شغلی کمتر مورد توجه است، ذهن‌آگاهی است و این‌که چگونه ذهن‌آگاهی می‌تواند به عوامل شغلی و در نهایت بهبود تصمیم‌گیری شغلی مرتبط شود. اتخاذ تصمیم‌های شغلی و باقی ماندن در بازار کار متلاطم بسیار دشوار است، به‌ویژه زمانی که افراد فاقد دانش و مهارت باشند و افکار و احساسات منفی را در ارتباط با زندگی و موقعیت‌های شغلی خود تجربه کنند (Galles et al., 2019). احساسات منفی حاصل از این رویدادها، باعث ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان می‌شود و سازگاری و موفقیت شغلی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کارکنان بانک به عنوان کسانی که به مشتریان خدمات ارائه می‌دهند، نقش اساسی در مشتری‌مداری و رضایت مشتریان دارند. در نتیجه، رفتار کارکنان برای عملکرد کلی بانک ضروری است. با افزایش کاربرد مفهوم ذهن‌آگاهی، ادعاهایی درباره اثرهای مفید آن برای کارکنان و سازمان‌ها روزبه‌روز بیش‌تر می‌شود. بنابراین، هدف پژوهش حاضر در وهله اول سنجش میزان فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک‌های دولتی است، و پس از آن با ارزیابی میزان ذهن‌آگاهی کارکنان، تأثیر ذهن‌آگاهی بر موفقیت شغلی، سازگاری شغلی، و فرسودگی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مبانی نظری پژوهش

ذهن‌آگاهی

در دهه‌های اخیر، مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی به عنوان رویکردی امیدوارکننده برای افزایش بهزیستی روان‌شناختی و فیزیکی در هر دو جمعیت بالینی و غیربالینی افزایش یافته است. ذهن‌آگاهی به‌طور معمول به عنوان فرایند و حالت ذهنی تعریف می‌شود که شامل «توجه به روشی خاص، هدفمند، در لحظه، و غیرقضاوتی» است. از مولفه‌های اصلی ذهن‌آگاهی، یعنی آگاهی، واکنش‌ناپذیری، و پذیرش غیرقضاوتی از افکار و احساسات فرد با ارتقای آگاهی فراشناختی و افزایش ظرفیت تنظیم توجه و عواطف، موجب کاهش پریشانی روانی می‌شوند (Keng et al., 2020). از ذهن‌آگاهی به عنوان ترویج و ارائه نتایج مفید فراوان یاد می‌شود. این فواید شامل وضعیت روانی و بهزیستی و تنظیم

عواطف است (Quaglia *et al.*, 2016). بسیاری از پژوهشگران اظهار می‌کنند که تمام مفاهیم ذهن‌آگاهی ناشی از سنت‌های بودایی و مراقبه است. همچنین، باید اشاره کرد که ذهن‌آگاهی یک ویژگی ذهنی طبیعی است که توسط خود افراد حاصل می‌شود (Li *et al.*, 2020). عناصر اصلی ذهن‌آگاهی، یعنی آگاهی و توجه باز یا گیرنده، می‌توانند علایم اختلالات روان‌شناختی را کاهش و در نتیجه، خلاقیت و انعطاف‌پذیری فعالیت‌های شناختی را افزایش دهد (Janssen *et al.*, 2018).

به‌تازگی پژوهشگران بر مزایای احتمالی ذهن‌آگاهی در زمینه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی اذعان می‌کنند (Li *et al.*, 2020). رب و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، نقش مهم ذهن‌آگاهی را در محیط کار توضیح می‌دهند. ویژگی شخصیتی ذهن‌آگاهی باعث کاهش احساس فرسودگی و افزایش احساس قدرت در دوره‌های کوتاه می‌شود. مراقبه ذهن‌آگاهی نگرش و روشی سودمند برای فرو بردن رنج‌های شخصی و رشد آگاهی، شفقت، و خرد است. در روان‌شناسی مدرن، ذهن‌آگاهی به عنوان ابزاری برای افزایش آگاهی و پاسخ بهینه به فرایندهای ذهنی که در پریشانی عاطفی و رفتار ناسازگارانه نقش دارند، دیده می‌شود (Zulkiflu *et al.*, 2020). تعاریف مختلفی توسط بسیاری از پژوهشگران ادبیات روان‌شناسی در مورد ذهن‌آگاهی مطرح شده است. مارلات و کریستلاتر^۲ (۱۹۹۹: ۱۶)، ذهن‌آگاهی را «توجه کامل فرد به تجربه فعلی به‌طور لحظه‌ای» تعریف می‌کنند. همچنین، براون و رایان^۳ (۲۰۰۳: ۸۲۲)، ذهن‌آگاهی را «توجه بیش‌تر و آگاهی از تجربه فعلی یا واقعیت موجود» می‌دانند. بیشاپ و همکاران^۴ (۲۰۰۴)، ذهن‌آگاهی را در دو مولفه خلاصه می‌کنند: مورد اول مربوط به خودتنظیمی است که بر تجربه فوری در زمان حال متمرکز است، و مورد دوم شامل داشتن نگرشی باز، کنجکاو و پذیرش نسبت به مورد تجربه‌شده است. بائر و همکاران^۵ (۲۰۰۶)، ذهن‌آگاهی را شامل پنج معیار: مشاهده، عمل توأم با هوشیاری، غیرقضاوتی بودن به تجربه درونی، توصیف، و غیرواکنشی بودن بیان می‌کنند. عامل مشاهده در برگیرنده توجه به محرک‌های بیرونی و درونی مانند احساسات، شناخت‌ها، هیجان‌ها، و صداهاست. عامل توصیف به نامگذاری تجربه‌های بیرونی با کلمات مربوط می‌شود. عامل توأم با هوشیاری در برگیرنده عمل کردن با حضور ذهن کامل در هر لحظه است و در تضاد با عمل مکانیکی است که در هنگام وقوع ذهن فرد در جای دیگری است. غیرقضاوتی بودن به تجربه درونی شامل حالت غیرقضاوتی داشتن

1. Reb *et al.*
2. Marlatt & Kristeller
3. Brown & Ryan
4. Bishop *et al.*
5. Baer *et al.*

نسبت به افکار و احساسات است، و غیرواکنشی بودن به تجربه درونی اجازه آمد و رفت به افکار و احساسات درونی می‌دهد، بی‌آنکه فرد در آن‌ها گیر کند.

فرسودگی شغلی

در حال حاضر، فرسودگی/ تحلیل رفتگی بیماری مزمن شایع‌تر جوامع جهان است که می‌تواند عملکرد طبیعی را مختل کند و باعث ایجاد افکار غم‌افزا و تاثیر منفی بر کیفیت زندگی شود. علاوه بر این، افراد مبتلا به اختلال فرسودگی به‌طور عمده در معرض خطر ابتلا به بیماری‌های قلبی-عروقی هستند و تمرکزی بر کار خود ندارند (World Health Organization, 2017). فرسودگی نوعی اختلال بهداشت روان است که می‌تواند سلامت روانی و جسمی افراد را تحت تاثیر قرار دهد. علایم اصلی فرسودگی بی‌علاقگی به فعالیت‌های معمول زندگی، بی‌خوابی، ناتوانی در زندگی و حتی افکار منفی در مورد شغل و زندگی است (Zulkiflu *et al.*, 2020). استرس و فرسودگی یکی از ویژگی‌های بارز محیط کار کنونی است و نماد زندگی کاری قرن بیست و یکم هستند (Singh & Singh, 2018). به عبارتی، فرسودگی شغلی به عنوان بزرگ‌ترین خطر شغلی قرن بیست و یکم نامگذاری می‌شود (Leiter & Maslach, 2005). اصطلاح «فرسودگی شغلی» برای اشاره به یک سندرم روان‌شناختی شغلی ارائه گردید (Yang *et al.*, 2017). از دهه ۱۹۷۰، توجه بسیاری از پژوهشگران به مفهوم حرفه شغلی معطوف می‌شود که موجب پدید آمدن تعاریف بسیاری درباره فرسودگی شغلی و شاخصه‌های تشکیل‌دهنده آن می‌شود. در این بهیوهه، فرادنبرگر^۱ (۱۹۷۴)، فرسودگی شغلی را ناتوانی، از پافتادگی، و خستگی ناشی از بهره‌گیری بیش از حد منابع انرژی و توان فردی تعریف می‌کند. فرسودگی شغلی، سندرمی است متشکل از خستگی جسمی و عاطفی که به تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به حرفه، و احساس ارتباط نگرفتن با دیگر کارکنان منجر می‌شود و ممکن است فرد را به سوی انواع بیماری‌های جسمی و روحی بکشاند (قراخانی و زعفرانچی، ۱۳۹۸). در واقع، این پدیده از سه بُعد تشکیل می‌شود: ۱. خستگی یا تحلیل عاطفی^۲؛ یعنی وجود احساساتی که فرد در آن توان عاطفی خود را از دست می‌دهد و قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست؛ ۲. بدبینی یا مسخ شخصیت^۳؛ واکنش منفی، عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به دیگران؛ و ۳. بی‌کفایتی یا کاهش احساس موفقیت فردی^۴؛ کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه (Maslach *et al.*, 1986).

1. Freudenberger
2. Emotional Exhaustion
3. Depersonalization
4. Reduced Personal Accomplishment

سازگاری شغلی

نظریه ساخت شغلی^۱، که بر توسعه شایستگی‌ها و مدیریت انطباق‌پذیر شغلی متمرکز است، رویکردی نوآورانه است. هدف اصلی نظریه ساخت شغلی این است که افراد درک درستی از نحوه استفاده کارشان برای بهبود فردی و دستیابی به رضایت و خوشبختی از تعاملات اجتماعی داشته باشند (Savickas et al., 2009). نظریه ساخت شغلی، سازگاری را به عنوان منبع اصلی روانی اجتماعی یا صلاحیت‌های تعاملاتی لازم برای دستیابی به اهداف انطباق می‌داند. این نظریه بیان می‌کند، افرادی که تمایل یا انطباق‌پذیری بالاتری با محیط متغیر و متلاطم برای انجام رفتار مناسب دارند، سازگاری بالاتری دارند (Savickas & Porfeli, 2012). سازگاری شغلی یک سازه روانی است که فرد منابع لازم را برای مقابله با وظایف، گذارها، و آسیب‌های فعلی و پیش‌بینی‌شده در نقش‌های شغلی خود بکار می‌گیرد تا ادغام اجتماعی را تا حدی بیش‌تر یا کم‌تر تغییر دهد (Yang et al., 2019). ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، معتقدند که جوهره مدیریت شغلی در ادغام نیازهای شغلی درونی و فرصت‌های شغلی بیرونی نهفته است. سازگاری شغلی از چهار مولفه روانی - اجتماعی شامل مربوط بودن، کنترل، کنجکاوی، و اطمینان برخوردار است. مربوط بودن / علاقه اشاره به داشتن ذهنیت پیشرفت و اهداف شغلی شخص دارد؛ کنترل به معنای ماندن با انگیزه و نظم و انضباط برای رسیدن به اهداف شغلی شخصی است؛ کنجکاوی به کشف گزینه‌ها و اطلاعات مختلف اشاره دارد؛ و اعتماد به نفس به اعتقاد شخص به توانایی خود در تحقق آرزوهای شغلی اشاره دارد (Chong & Leong, 2017). سازگاری شغلی به عنوان یک شایستگی انعطاف‌پذیر تعریف می‌شود که می‌تواند به‌جای یک ویژگی ذاتی ثابت ایجاد شود (Savickas & Porfeli, 2012). هنگامی که افراد با انتخاب یا معضل شغلی روبه‌رو هستند، سازگاری شغلی به آن‌ها کمک می‌کند احساس خودکارآمدی حرفه‌ای را افزایش دهند، مشکلات تصمیم‌گیری را برطرف نمایند (Urbanaviciute et al., 2019)، به عملکرد بهتری دست یابند (Ohme Zacher, 2015)، و رضایت شغلی و زندگی بیش‌تری کسب کنند (Fiori et al., 2015). وقتی کارمندان نیازهای خود را برآورده می‌کنند و به اهداف خود دست می‌یابند، رضایتمندی آن‌ها به شادی منجر می‌شود (Yang et al., 2019).

موفقیت شغلی

موفقیت شغلی از چند دهه اخیر محور مباحث پژوهشی در مدیریت و روان‌شناسی کاربردی بوده است. پیش‌بینی نتایج موفقیت شغلی نه‌تنها برای افراد، بلکه برای سازمان‌ها نیز مهم است.

1. Career Construction Theory (CCT)

پژوهش‌های تجربی در مورد موفقیت شغلی در درجه اول به پیش‌بینی موفقیت در بهترین شیوه‌های دستیابی به آن علاقه داشته است (Spurk *et al.*, 2019). موفقیت شغلی به عنوان نتیجه عینی و ذهنی دستیابی به موفقیت از طریق تجربیات شغلی فرد مفهوم‌سازی می‌شود. به‌طور کلی، موفقیت شغلی اغلب شامل ارتقای سلسله‌مراتب سازمانی، افزایش حقوق، افزایش قدرت، مسئولیت گسترده شغلی، و احساس رضایت از شغل است. به‌طور خاص، موفقیت شغلی به عنوان نتایج روانی واقعی یا ادراک‌شده و دستاوردهای مرتبط با کار که در نتیجه تجربیات کاری فرد به‌دست آمده تعریف می‌شود (Ishak, 2015). به‌طور مشابه گووان و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، موفقیت شغلی را به عنوان جنبه‌های ذهنی و عینی دستیابی و پیشرفت فرد از طریق سازمان یا شغل تعریف می‌کنند. با وجود این، موفقیت شغلی یک مفهوم ارزشیابی است که در آن قضاوت در مورد موفقیت شغلی به کسی که قضاوت می‌کند، بستگی دارد. اغلب پژوهش‌ها به‌طور معمول بررسی می‌کنند که چگونه راهبردهای خاص شغلی (برای مثال، جاب‌جایی‌های مکرر سازمانی و شبکه‌سازی) می‌تواند به افراد در رسیدن به موفقیت کمک کند (De Janasz Forret, 2008). چگونه ویژگی‌های شخصیتی مختلف (برای مثال ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت)، با موفقیت شغلی ارتباط دارند (Spurk & Abele, 2011)، چگونه رویدادهای برنامه‌ریزی‌شده یا نشده (برای مثال، پدر و مادر شدن) مانع رسیدن به موفقیت می‌شوند (Valcour & Ladge, 2008)، و چه چیزی باعث می‌شود افراد از نظر ذهنی احساس موفقیت کنند (Shockley *et al.*, 2016). تمایز بین موفقیت شغلی عینی^۲ و موفقیت شغلی ذهنی^۳، توجه ویژه‌ای را در کارهای مفهومی، به‌ویژه از نظر تعریف و اندازه‌گیری، به خود جلب کرده است (Spurk *et al.*, 2019). بخش قابل‌مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقا، رتبه و مقام، موفقیت شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به شغل مربوط است و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت، و تعهد شغلی شناسایی می‌شود (Spurk & Abele, 2014). شوکیلی و همکاران (۲۰۱۶)، بیان می‌کنند که همبستگی به‌نسبت کم و متوسطی بین موفقیت شغلی عینی و ذهنی وجود دارد. علاقه به ذهن‌آگاهی، که به عنوان توجه و آگاهی حال‌محور تعریف می‌شود، روزبه‌روز در حال افزایش است. سازمان‌هایی مانند گوگل، کلینیک مایو، و ارتش ایالات متحده برای بهبود عملکرد محل کاری از آموزش ذهن‌آگاهی استفاده می‌کنند (Keng *et al.*, 2020). دلیل این علاقه ساده و قانع‌کننده است؛ به نظر می‌رسد ذهن‌آگاهی اثرهای

1. Guan *et al.*
2. Objective Career Success (OCS)
3. Subjective Career Success (SCS)

مثبتی بر عملکرد انسان دارد (Good et al., 2016). پژوهش‌ها در حوزه مدیریت نشان می‌دهد که ذهن‌آگاهی به عملکرد بهتری در محل کار منجر می‌شود (Glomb et al., 2011).

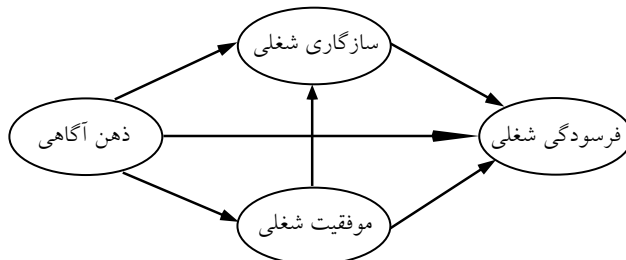
شواهد جمع‌آوری شده نشان می‌دهد، ذهن‌آگاهی در طیف وسیعی از مقوله‌های عملکردی از جمله شغل، وظیفه، رفتارهای شهروندی، انحراف، و استرس اثرگذار است (Good et al., 2016). حتی ویژگی ذهن‌آگاهی با افزایش عملکرد شغلی در بین گارسون‌ها و سرپرستان رستوران همراه است (Reb et al. 2014). همچنین، بین عملکرد تحصیلی دانشجویان رشته مدیریت اجرایی و ویژگی ذهن‌آگاهی ارتباط وجود دارد (Shao & Skarlicki, 2009). مدیران میانی که آموزش ذهن‌آگاهی کسب کرده‌اند، پیشرفت‌های بزرگی در عملکرد شغلی و سازگاری شغلی خود نشان داده‌اند (Shonin et al., 2014). همچنین لی و همکاران (۲۰۲۰)، مطرح می‌کنند ذهن‌آگاهی به‌طور مستقیم بر کاهش اضطراب خلبانان اثر می‌گذارد و با اثر بر فرسودگی شغلی، نقش مستقیمی در کاهش اضطراب خلبانان دارد. گلوب و همکاران (۲۰۱۱)، بیان می‌کنند فرایندهای ذهنی و عصبی مرتبط با ذهن‌آگاهی و شیوه‌های مبتنی بر ذهن‌آگاهی توانایی کارکنان را در تنظیم موثر افکار، رفتارها، و احساسات در محل کار به همراه دارد. آنان ادامه می‌دهند که ذهن‌آگاهی تصمیم‌گیری، همدلی، اعتماد به نفس، رفتارهای سازمانی و شهروندی، احساس موفقیت شغلی، عملکرد کاری، سازگاری شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و تنظیم عواطف را افزایش می‌دهد و باعث کاهش استرس، افسردگی، فرسودگی شغلی، و احساس نومی‌می‌شود. راستگو و همکاران (۱۳۹۵)، بیان می‌کنند برنامه آموزش گروهی مبتنی بر ذهن‌آگاهی اثر مثبت و معناداری در کاهش مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی معلمان و برخی از مشکلات آسیب‌شناختی روانی نظیر استرس، افسردگی، و اضطراب می‌گذارد و همچنین باعث ایجاد اثر مثبت در نمرات رضایت و سازگاری شغلی معلمان می‌شود. خنجرخانی و عباسی (۱۳۹۶)، به این نتیجه می‌رسند که استرس باعث کاهش سازگاری تحصیلی دانشجویان می‌شود، همچنین نقش تعدیل‌گر ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس و سازگاری تحصیلی دانشجویان وجود دارد و سطوح بالاتر ذهن‌آگاهی رابطه منفی بین استرس و سازگاری تحصیلی را کاهش می‌کند.

سازگاری شغلی به عنوان منابع پایه‌ای برای مقابله با وظایف فعلی و پیش‌بینی شده، یکی از عوامل مهم رقابت فردی در بازار کار است. کارکنانی که قادر به حل مشکلات پیش‌بینی‌ناپذیر کارهای حرفه‌ای هستند، برتری بیش‌تری نسبت به سایر نامزدهای شغلی دارند. در همین راستا، سازگاری شغلی در قالب شایستگی‌ها و دانش انباشته از طریق آموزش و تجربه در بازار کار بسیار پرارزش است و به افزایش موفقیت شغلی منجر می‌شود (Haibo et al., 2018). گوان و همکاران

(۲۰۱۹) نشان می‌دهند، سازگاری شغلی بر ابعاد ذهنی و عینی موفقیت شغلی اثر مثبت دارد. هری و کوتز^۱ (۲۰۱۳)، به این نتیجه می‌رسند که سازگاری شغلی باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. جانستون (۲۰۱۸)، بیان می‌کند سازگاری شغلی احساس موفقیت شغلی را به همراه دارد و این احساس باعث کاهش استرس و فرسودگی شغلی فرد در محیط کاری می‌شود. بنابراین، یکی از دستاوردهای مهم سازگاری شغلی برای کارکنان کاهش فرسودگی شغلی است. رحیمی دادکان و ناستی‌زایی (۱۳۹۵) بیان می‌کنند، سازگاری شغلی رابطه منفی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه دارد. حیدری و خاشعی (۱۳۹۵)، بیان می‌کنند که سازگاری شغلی بر موفقیت شغلی و رضایت شغلی اثر مستقیمی دارد. در پژوهشی دیگر، واعظی و همکاران (۱۳۹۸)، عنوان می‌کنند نشاط حرفه‌ای ارتباط مثبت و معناداری با موفقیت شغلی دارد. همچنین، نشاط حرفه‌ای باعث کاهش میل به ترک خدمت کارکنان می‌شود. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت که موفقیت شغلی باعث کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان می‌شود.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به اهمیت ذهن آگاهی در محیط کاری کنونی و رابطه آن با متغیرهای سازگاری شغلی، موفقیت شغلی، و فرسودگی شغلی کارکنان بانک‌ها که مدام در معرض استرس ناشی از کار و همچنین توقعات گاه بی‌جای ذی‌نفعان مختلف از جمله مشتریان و روسای خود هستند، نیاز به پژوهش حاضر بیش از پیش احساس می‌شود. پس، بر اساس بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش مدل مفهومی به صورت شکل (۱) ارائه می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Harry & Coetzee

- در پژوهش حاضر، بنا به مدل مفهومی، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:
- H₁: ذهن‌آگاهی بر سازگاری شغلی کارکنان بانک دولتی اثر مثبت و معنادار دارد.
- H₂: ذهن‌آگاهی بر موفقیت شغلی کارکنان بانک دولتی اثر مثبت و معنادار دارد.
- H₃: ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی کارکنان بانک دولتی اثر منفی و معنادار دارد.
- H₄: سازگاری شغلی بر موفقیت شغلی کارکنان بانک دولتی اثر مثبت و معنادار دارد.
- H₅: سازگاری شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان بانک دولتی اثر منفی و معنادار دارد.
- H₆: موفقیت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان بانک دولتی اثر منفی و معنادار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی، و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان بانک‌های دولتی شهر بوشهر است. جامعه آماری حدود ۶۰۰ نفر برآورد می‌شود. با توجه به تعداد جامعه آماری و با استفاده از جدول کوکران ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب می‌شوند. برای قابلیت اطمینان بیش‌تر داده‌های گردآوری‌شده، تعداد ۲۶۰ پرسشنامه به صورت حضوری بین اعضای جامعه آماری توزیع می‌شود، که از این تعداد ۲۴۲ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار می‌گیرد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد و در چهار بخش ذهن‌آگاهی، موفقیت شغلی، فرسودگی شغلی، و سازگاری شغلی استفاده می‌شود. برای سنجش متغیر ذهن‌آگاهی از بائر و همکاران (۲۰۰۶) با ۵ مولفه مشاهده، توصیف، عمل با هوشیاری، غیرقضاوتی بودن، و غیرواکنشی بودن استفاده می‌شود. این پرسشنامه به وسیله ۱۵ گویه (هر مولفه شامل سه گویه) مورد سنجش قرار می‌گیرد. برای سنجش متغیر موفقیت شغلی از رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵)، در دو بُعد عینی و ذهنی با ۱۲ گویه استفاده می‌شود. هر کدام از دو بُعد عینی و ذهنی با شش گویه سنجش می‌شوند. متغیر سازگاری شغلی با هفت مولفه (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، و سبک سازگاری) و با ۲۱ گویه برگرفته از دیویس و لافکوویست^۱ (۱۹۸۴) مورد سنجش قرار می‌گیرد. در نهایت، برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه ده گویه‌ای مسلش و همکاران (۱۹۸۶)، که مرسوم‌ترین پرسشنامه فرسودگی شغلی است، استفاده می‌شود. این پرسشنامه در سه بُعد خستگی عاطفی (چهار گویه)، زوال شخصیت (سه

1. Dawis & Lofqist

گویه)، و کاهش موفقیت فردی (سه گویه) است. تمام گویه‌های پرسشنامه با استفاده از مقیاس پنج‌گانه لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» اندازه‌گیری می‌شود. همچنین پرسش‌های مربوط به داده‌های جمعیت‌شناختی از قبیل جنسیت، سن، تحصیلات، وضعیت تاهل، و سابقه کاری پرسیده می‌شوند.

برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرهای دو نفر از استادان دانشگاهی و سه نفر از خبرگان صنعت در حوزه مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی سازمانی و صنعتی استفاده می‌شود. همچنین، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام می‌گیرد. بدین منظور، گویه‌هایی که بار عاملی کم‌تر از ۰/۵ دارند، از تحلیل حذف می‌شوند (Fornell & Larcker, 1981). همه گویه‌ها بار عاملی بیش‌تر از ۰/۵ دارند. برای پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. بر اساس داده‌های حاصل از ۲۴۲ پرسشنامه گردآوری‌شده، ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای مدل بین ۷۲ درصد تا ۹۱ درصد محاسبه می‌شود که مقدار آن‌ها از ۷۰ درصد بالاتر است. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۹۴ درصد به‌دست می‌آید که پایایی مطلوب پرسشنامه را نشان می‌دهد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS16 و LISREL8.80 استفاده می‌شود. مدل مفهومی پژوهش از طریق مدل‌سازی معادله‌های ساختاری به کمک نرم‌افزار LISREL8.80 مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای تعیین کفایت نمونه از آزمون کیسرها استفاده می‌شود. مقدار KMO برای داده‌ها ۰/۸۶۴ به‌دست می‌آید و از آن‌جا که مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷ است، نشان‌دهنده مناسب بودن همبستگی بین داده‌ها برای تحلیل عاملی است. متغیرهای پژوهش و میزان ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها در جدول (۱) نشان داده می‌شود.

جدول ۱: وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد پرسش‌ها	آلفای کرونباخ
ذهن آگاهی	۱۵	۰/۷۹۶
سازگاری شغلی	۲۱	۰/۹۱۳
فرسودگی شغلی	۱۰	۰/۸۷۶
موفقیت شغلی	۱۲	۰/۷۲۴
کل پرسشنامه	۵۸	۰/۹۴۲

1. Kieser Test

یافته‌های پژوهش

با توجه به ۲۴۲ نمونه معتبر، **جدول (۲)** آمار توصیفی شامل جنسیت، سن، سابقه کاری، و سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد. کارکنان مرد ۵۴/۵ درصد و کارکنان زن ۴۵/۵ درصد از تعداد کل پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. بیش‌ترین فراوانی سنی پاسخ‌دهندگان مربوط به رده سنی ۳۰ تا ۴۰ با ۱۱۷ نفر، بیش‌ترین درصد فراوانی سابقه کاری پاسخ‌دهندگان مربوط به ۵ تا ۱۰ سال با ۲۶/۹ درصد، و بیش‌تر پاسخ‌دهندگان تحصیلاتی در مقاطع کارشناسی و بالاتر دارند (با ۱۶۰ نفر).

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	تعداد	سابقه کاری	درصد	تعداد	جنسیت
۲۴/۴	۵۹	کم‌تر از ۵ سال	۶۲/۸	۱۵۲	مرد
۲۶/۹	۶۵	۵ تا ۱۰ سال	۳۷/۲	۹۰	زن
۲۴/۵	۶۴	۱۱ تا ۱۵ سال			سن
۲۲/۴	۵۴	بالای ۱۵ سال	۱۱/۶	۲۸	کم‌تر از ۳۰ سال
		تحصیلات	۴۸/۳	۱۱۷	۳۰ تا ۴۰ سال
۹/۹	۲۴	دیپلم	۳۰/۶	۷۴	۴۱ تا ۵۰ سال
۲۴/۰	۵۸	فوق دیپلم	۹/۵	۲۳	بالاتر از ۵۰ سال
۶۶/۱	۱۶۰	کارشناسی و بالاتر			

بررسی آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

برای بررسی وضعیت متغیرها و مولفه‌های پژوهش از آمار توصیفی به وسیله میانگین استفاده می‌شود. همان‌گونه که در **جدول (۳)** نمایان است، همه مولفه‌های متغیرهای ذهن‌آگاهی، موفقیت شغلی، و سازگاری شغلی کارکنان جامعه آماری در وضعیت نامطلوبی قرار دارند (زیر حد متوسط (۳). همچنین، باید اشاره کرد با توجه به ماهیت منفی فرسودگی شغلی همه مولفه‌های این متغیر میانگینی بالاتر از حد متوسط دارند که برای بانک‌ها با توجه به ماهیت خدمات‌رسانی و بحث مشتری‌مداری آنان وضعیت خوشایندی نیست.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد سنجه‌ها	میانگین	مولفه‌ها	تعداد سنجه‌ها	میانگین
	۳	۲/۱۳۵	مشاهده		
	۳	۲/۱۸۶	توصیف		
ذهن آگاهی	۱۵	۲/۲۰	عمل با هوشیاری		
	۳	۲/۲۵۹	غیرقضاوتی بودن		
	۳	۲/۱۶۱	غیرواکنشی بودن		
موفقیت شغلی	۱۲	۲/۲۸	موفقیت عینی		
	۶	۲/۳۳۶	موفقیت ذهنی		
	۳	۲/۹۱۵	ارزش پیشرفت		
	۳	۲/۰۳۰	ارزش راحتی		
	۳	۲/۹۵۰	ارزش پایگاه		
سازگاری شغلی	۲۱	۲/۵۵	ارزش نوع‌دوستی		
	۳	۲/۴۴۶	ارزش ایمنی		
	۳	۲/۵۱۹	ارزش خودمختاری		
	۳	۲/۳۴۴	سبک سازگاری		
	۴	۳/۸۵۷	خستگی عاطفی		
فرسودگی شغلی	۱۰	۳/۶۲	زوال شخصیت		
	۳	۳/۴۸۹	کاهش موفقیت فردی		

مدلسازی ساختاری

برای سنجش رابطه علی میان متغیرهای پژوهش از مدلسازی معادله‌های ساختاری استفاده می‌شود. نیاز به اشاره است، برای این که مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تایید شود، در ابتدا باید شاخص‌های مدل برازش مناسبی داشته باشند و در مرحله بعد باید مقادیر T-value و ضرایب استاندارد معنادار باشند. اگر مقدار کم، نسبت به درجه آزادی (df) کوچک‌تر از ۳، RMSEA کم‌تر از ۰/۰۵، و GFI و AGFI بزرگ‌تر از ۹۰ درصد باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مبتنی بر نتایج، اعتبار و برازندگی مناسب مدل پژوهش تایید می‌شود، زیرا مقدار RMSEA کم‌تر از ۰/۰۵ و نسبت کای دو به درجه آزادی در مدل برابر با (۲/۲۵) است که کم‌تر از ۳ است، و مقدار GFI و AGFI نیز در مدل بالای ۹۰ درصد است. مطابق جدول (۴)، فرضیه‌های پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها به روش مدلسازی معادله‌های ساختاری

فرضیه	ضریب استاندارد	مقدار معناداری	نتیجه
H ₁	۰/۴۴	۴/۸۶	تایید
H ₂	۰/۳۹	۳/۶۸	تایید
H ₃	-۰/۵۷	۶/۷۵	تایید
H ₄	۰/۲۸	۲/۰۷	تایید
H ₅	-۰/۴۲	۴/۱۸	تایید
H ₆	-۰/۵۳	۵/۹۲	تایید

$\chi^2 = 312.83$; $df = 139$; $RMSEA = 0.041$; $GFI = 0.90$; $AGFI = 0.92$

فرضیه H₁، ذهن‌آگاهی بر سازگاری شغلی کارکنان بانک‌های دولتی اثر مثبت و معنادار دارد. ضریب استاندارد ۰/۴۴ و با مقدار عدد معناداری ۴/۸۶، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین، نمایان‌گر اثرگذاری مثبت و معنادار ذهن‌آگاهی بر سازگاری شغلی است. فرضیه H₂، ذهن‌آگاهی بر موفقیت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی اثر مثبت و معنادار دارد. ضریب استاندارد ۰/۳۹ و عدد معناداری ۳/۶۸ است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان فرضیه دوم را تایید کرد. فرضیه H₃، ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی اثر منفی و معنادار دارد. با توجه به این که ضریب استاندارد (-۰/۵۷) و مقدار عدد معناداری (۶/۷۵) کم‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶-) است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان کرد که ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی کارکنان بانک‌های دولتی شهر بوشهر اثر منفی و معناداری دارد. فرضیه H₄، اثر مثبت و معنادار سازگاری شغلی بر موفقیت شغلی کارکنان را بیان می‌کند. با توجه به این که ضریب استاندارد (۰/۲۸)، و مقدار عدد معناداری محاسبه‌شده برای این فرضیه (۲/۰۷) بیش‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد است، این فرضیه تایید می‌گردد. فرضیه H₅، به بررسی اثر منفی و معنادار سازگاری شغلی بر فرسودگی شغلی می‌پردازد. با توجه به این که مقدار ضریب استاندارد (-۰/۴۲) و عدد معناداری محاسبه‌شده برای این فرضیه (۴/۱۸-)، کم‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶-) در سطح اطمینان ۹۵ درصد است، این فرضیه تایید می‌گردد. فرضیه H₆، اثر منفی و معنادار موفقیت شغلی بر فرسودگی شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد. با توجه به این که ضریب استاندارد (-۰/۵۳)، و مقدار عدد معناداری (۵/۹۲-) است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تایید می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ذهن آگاهی بر موفقیت شغلی، سازگاری شغلی، و فرسودگی شغلی کارکنان بانک‌های دولتی شهر بوشهر است. ذهن آگاهی اثر مثبتی بر عملکرد انسان دارد. پژوهش‌ها در رشته‌های مختلف زیستی نشان‌دهنده اثر قوی ذهن آگاهی بر توجه، شناخت، احساسات، و رفتار انسان است. از سوی دیگر، پژوهش‌های محدود در حوزه مدیریت نشان می‌دهد که ذهن آگاهی به عملکرد بهتر کارکنان در محیط کاری منجر می‌شود. بنابراین، با توجه به اهمیت ذهن آگاهی کارکنان و از سوی دیگر، افزایش استرس در محیط کاری که عواقب ناخوشایندی را برای کارکنان در پی دارد، و همچنین متغیرهای موفقیت و سازگاری شغلی که باعث افزایش آمادگی کارکنان برای انجام بهینه فعالیت‌ها و وظایف شغلی آنان می‌شود، نیاز به بررسی روابط این متغیرها در بین کارکنان بانک‌ها وجود دارد.

یافته‌های پژوهش پیامدهای مهمی را برای جامعه مورد بررسی و دیگر سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد. نخست این‌که پژوهش نشان می‌دهد ذهن آگاهی اثر مثبت و معناداری بر موفقیت شغلی و سازگاری شغلی دارد. بنابراین، با تاکید بر ابعاد ذهن آگاهی از قبیل مشاهده، توصیف، عمل با هوشیاری، غیرقضاوتی بودن، و غیرواکنشی بودن می‌توان موفقیت و سازگاری شغلی را برای کارکنان سازمان به ارمغان آورد. دوم، مشخص می‌شود که ذهن آگاهی اثر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد. یعنی با تاکید بر آموزش ذهن آگاهی می‌توان فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش داد. سوم، سازگاری شغلی و موفقیت شغلی اثر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارند. از دیگر یافته‌های پژوهش می‌توان به اثر مثبت سازگاری شغلی بر موفقیت شغلی اشاره کرد. بنابراین، با تاکید بر مولفه‌های سازگاری شغلی از قبیل ارزش پیشرفت، راحتی، پایگاه، نوع دوستی، ایمنی، خودمختاری، و سبک سازگاری می‌توان موفقیت شغلی عینی و ذهنی را برای کارکنان به ارمغان آورد.

با توجه به یافته‌های پژوهش و همچنین تحلیل جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سن و سابقه کاری کارکنان لزوماً فرسودگی شغلی آنان کاهش نمی‌یابد. بلکه، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که استرس و فرسودگی کارکنان بیش‌تر می‌شود. از این‌رو، باید به جایگاه و نقش، شأن و منزلت کارکنان در بانک توجه ویژه‌ای داشت و برای آنان محیط شاد و پویایی ایجاد کرد. این پژوهش نشان می‌دهد که ذهن آگاهی در بین کارکنان بانک بسیار پایین است، و ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی کارکنان بانک اثر منفی دارد. یعنی با آموزش و برگزاری

دوره‌های ذهن‌آگاهی می‌توان استرس و فرسودگی را در بین کارکنان کاهش داد. از سویی دیگر، اثر مستقیم ذهن‌آگاهی بر سازگاری و موفقیت شغلی تأیید گردید. در حضور ذهن و افزایش تمرکز، فرد می‌آموزد که در هر لحظه از حالت ذهنی خود آگاهی دارد و توجه خود را به شیوه‌های مختلف ذهنی خود متمرکز کند. این تمرکز ذهنی باعث افزایش سازگاری و در نتیجه موقعیت‌های پیشرفت شغلی را در پی دارد که خود باعث موفقیت شغلی می‌شود.

بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش به مدیران بانک‌های دولتی شهر بوشهر پیشنهاد می‌شود، ذهن‌آگاهی باید به عنوان یک عامل مهم شخصیتی و یکی از معیارهای مورد استفاده در انتخاب کارکنان مورد استفاده قرار گیرد؛ به‌ویژه زمانی که بانک‌های دولتی هزینه زیادی را برای جذب و استخدام کارکنان خود صرف می‌کنند. انتخاب کارکنان جدید با سطح هوشیاری بالا در کاهش بروز استرس و فرسودگی شغلی آنان بسیار موثر است. همچنین، توجه بیش‌تر به ارزیابی‌های روان‌شناختی می‌تواند به بانک‌های دولتی کمک کند که هزینه‌های آموزش را کاهش دهند. بنابراین، برای انتخاب کارکنان عالی و رفع مشکلات عاطفی و استرس در آنان، بانک‌ها باید وضعیت ذهنی کارکنان خود را تقویت کنند و توجه بیش‌تری به آزمون‌های روان‌شناختی داشته باشند.

برنامه‌های کمک به کارکنان و آموزش ذهن‌آگاهی برای آنان باید جدی گرفته شود. آموزش ذهن‌آگاهی باید برای کارکنان و همچنین اعضای خانواده آنان صورت پذیرد. بر اساس این، بانک‌های دولتی به‌جای این‌که فقط اقدام‌های پس از فرسودگی و مشکلات اقتصادی ناشی از بی‌توجهی کارکنان را بررسی نمایند، باید به‌طور مرتب وضعیت روانی کارکنان را تحت نظر داشته باشند. آموزش ذهن‌آگاهی با آموزش سنتی آرامش متفاوت است. آموزش ذهن‌آگاهی، فرد را ترغیب می‌کند که کنجکاوی را در مورد احساسات خود تقویت و درک کند. در آموزش و تمرین ذهن‌آگاهی، از افراد خواسته می‌شود که توجه خود را به فعالیت‌ها معطوف کنند و توجه داشته باشند که چگونه ذهن آن‌ها ممکن است در افکار، خاطرات یا خیال‌پردازی‌ها سرگردان شود (Li et al., 2020). بنابراین، در برنامه کمک به کارکنان، مدیران بانک‌های دولتی باید از آموزش ذهن‌آگاهی استفاده کنند تا از بروز اضطراب، استرس، و فرسودگی جلوگیری شود. علاوه بر این، کارکنان باید از مفهوم خاص ذهن‌آگاهی مطلع شوند، و اهمیت ذهن‌آگاهی را در موفقیت شغلی و عملکرد کاری بالا به‌طور کامل درک کنند. مدیران بانک‌ها باید زمینه‌های لازم را برای افزایش سازگاری شغلی کارکنان فراهم نمایند. بدین منظور، باید برگزاری دوره‌های ویژه (توانایی‌ها، مهارت‌ها) در چارچوب کارگاه‌های آموزشی مد نظر قرار گیرد. سازگاری شغلی بر موفقیت شغلی و عملکرد کارکنان اثر مستقیمی دارد، که این امر باعث

افزایش عملکرد فردی و سازمانی کارکنان می‌شود. از این‌رو، مدیران سازمان و به‌ویژه مدیران منابع انسانی باید توجه خاصی به همسوسازی و یکپارچگی بین راهبردهای سازمان و راهبردهای منابع انسانی نمایند و از این روش، سازگاری و تطابق شغلی کارکنان را افزایش دهند. ایجاد محیط کاری شاد و پویا برای کارکنان بانک‌ها بسیار ضروری است، با این راهبرد میزان همکاری و مشارکت در بین کارکنان بالا می‌رود و استرس و تنش کاری کاهش می‌یابد.

با توجه به تعداد متغیرهای پژوهش و در نتیجه تعداد زیاد گویه‌ها، همکاری نکردن برخی از کارکنان بانک‌ها به دلیل محافظه‌کاری، و جامعه آماری پژوهش که فقط کارکنان بانک‌های دولتی شهر بوشهر است، تصمیم‌پذیری نتایج خدشه‌دار می‌شود. این پژوهش در مورد تأثیر ذهن آگاهی بر سازگاری، موفقیت، و فرسودگی شغلی بحث می‌کند، بنابراین در پژوهش‌های آتی باید به بررسی این موضوع پرداخت که فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان بانک‌های دولتی چه تأثیری بر این روابط می‌گذارد. پیشنهاد دیگر این است که ادبیات ذهن آگاهی تقریباً منحصر به نتایج مثبت ذهن آگاهی است، با این حال، ذهن آگاهی ممکن است همیشه کاربردی نباشد. پژوهش‌های آینده باید بررسی کنند که آیا ذهن آگاهی دارای «جنبه تاریک» است یا خیر؟ همچنین، پژوهش‌های مشابه می‌تواند در میان بانک‌های خصوصی انجام شود.

منابع

الف) فارسی

حیدری، حسین، و خاشعی، وحید (۱۳۹۵). تحلیل رابطه بین ویژگی‌های شغلی و سازگاری شغلی دانش‌آموختگان. نشریه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۲(۱)، ۱۲۷-۱۴۳.

<http://journal.irphe.ac.ir/article-1-2878-fa.html>

خنجرخانی، مسعود، و عباسی، محمد (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل‌گری ذهن آگاهی در رابطه بین استرس و سازگاری تحصیلی دانشجویان. نشریه مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ۱۴(۲۸)، ۸۳-۱۰۴.

jeps.2017.3594/10.22111

راستگو، ناهید؛ حرفه‌دوست، منصور، و خیرجو، اسماعیل (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش گروهی ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و برخی نشانگان آسیب‌شناسی روانی معلمان. نشریه راهبردهای

شناختی در یادگیری، ۴(۷)، ۱۷۹-۱۹۸. jpsychogy.2017.1660/10.22084

رحیمی دادکان، نعمت‌الله، و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی. نشریه پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۸(۴)، ۱۹-۲۸.

<http://rme.gums.ac.ir/article-1-421-fa.html>

سمیعی، فاطمه، و رضوانیان، فاطمه (۱۳۹۵). موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی. *نشریه مشاوره کاربردی*، ۶(۱)، ۲۳-۳۶. jac.2016.12566/10.22055

قراخانی، داود، و زعفرانچی، آرش (۱۳۹۸). تاثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظرگرفتن نقش میانجی رضایت شغلی. *نشریه سلامت و بهداشت*، ۱۰(۱)، ۱۰۹-۱۱۷. <http://healthjournal.arums.ac.ir/article-1-1777-fa.html>

واعظی، رضا؛ حسین پور، داود، و سهرابی، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان‌ها. *نشریه مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۱(۱)، ۹۵-۱۱۱. shrm.2019.2358/10.22080

(ب) انگلیسی

Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>.

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J.,... Velting, D. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.

Cheng, J.-C., & Yi, O. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management*, 72(1), 78-85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>.

Chong, S., & Leong, F. T. (2017). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268-280. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-Differences Model and Its Applications*: University of Minnesota Press.

De Janasz, S. C., & Forret, M. L. (2008). Learning the Art of Networking: A Critical Skill for Enhancing Social Capital and Career Success. *Journal of Management Education*, 32(5), 629-650. <https://doi.org/10.1177/1052562907307637>.

Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the Path through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and Lowers Job Stress: The Role of Affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91(1), 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models

- with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W., & Sampson Jr, J. P. (2019). Mindfulness and Decision-Making Style: Predicting Career Thoughts and Vocational Identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 77-91. <https://doi.org/10.1002/cdq.12164>.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at Work. In *Research in Personnel and Human Resources Management: Emerald Group Publishing Limited*. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005).
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K.,... Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>.
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career Boundarylessness and Career Success: A Review, Integration and Guide to Future Research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(1), 390-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success? *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>.
- Harry, N., & Coetsee, M. (2013). Sense of Coherence, Career Adaptability and Burnout of Early-Career Black Staff in the Call Centre Environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Ishak, S. (2015). Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature. *Science Journal of Business and Management*, 3(6), 251-257.
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., Van Der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Employees' Mental Health: A Systematic Review. *PloS One*, 13(1), e0191332.
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>.
- Keng, S.-L., Looi, P. S., Tan, E. L. Y., Yim, O.-S., San Lai, P., Chew, S. H., & Ebstein, R. P. (2020). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Psychological Symptoms and Telomere Length: A Randomized Active-Controlled Trial. *Behavior Therapy*, 51(6), 984-996. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2020.01.005>.

- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: Six Strategies For Improving Your Relationship With Work*: John Wiley & Sons.
- Li, Y., Chen, H., Xin, X., & Ji, M. (2020). The Influence of Mindfulness on Mental State With Regard to Safety Among Civil Pilots. *Journal of Air Transport Management*, 84(1), 101768. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2020.101768>.
- Marlatt, G. A., & Kristeller, J. L. (1999). *Mindfulness and Meditation*. In W. R. Miller (Ed.), *Integrating Spirituality Into Treatment: Resources for Practitioners* (p. 67–84). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10327-004>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (Vol. 21): Consulting Psychologists Press Palo Alto, CA.
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job Performance Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness, and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87(1), 161-170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>.
- Oliver, N., Calvard, T., & Potočnik, K. (2019). Safe Limits, Mindful Organizing and Loss of Control in Commercial Aviation. *Safety Science*, 120(1), 772-780. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.018>.
- Quaglia, J. T., Braun, S. E., Freeman, S. P., McDaniel, M. A., & Brown, K. W. (2016). Meta-Analytic Evidence for Effects of Mindfulness Training on Dimensions of Self-Reported Dispositional Mindfulness. *Psychological Assessment*, 28(7), 803-818. <https://doi.org/10.1037/pas0000268>.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading Mindfully: Two Studies on the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee Well-Being and Performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z>.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J.,... Van Vianen, A. E. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.
- Shao, R., & Skarlicki, D. P. (2009). The Role of Mindfulness in Predicting Individual Performance. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 195-201. <https://doi.org/10.1037/a0015166>.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a New Scale to Measure Subjective Career Success:

- A Mixed-Methods Study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>.
- Shonin, E., Van Gordon, W., Dunn, T. J., Singh, N. N., & Griffiths, M. D. (2014). Meditation Awareness Training (MAT) For Work-Related Wellbeing and Job Performance: A Randomized Controlled Trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(6), 806-823. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9513-2>.
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects on Job Performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305-315. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2011). Who Earns More and Why? A Multiple Mediation Model From Personality To Salary. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 87-103. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9184-3>.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2014). Synchronous and Time-Lagged Effects between Occupational Self-Efficacy and Objective and Subjective Career Success: Findings From a Four-Wave and 9-Year Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 119-132. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.002>.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career Adaptability and Employee Well-Being over a Two-Year Period: Investigating Cross-Lagged Effects and Their Boundary Conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 111(1), 74-90.
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and Career Path Characteristics as Predictors of Women's Objective and Subjective Career Success: Integrating Traditional and Protean Career Explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 300-309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.002>.
- Vendelø, M. T., & Rerup, C. (2020). Collective Mindfulness in a Regenerating Organization: Ethnographic Evidence from Roskilde Festival. *Safety Science*, 123(1), 104537. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104537>.
- World Health Organization. (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*. No. WHO/MSD/MER/2017.2.
- Yang, F., Li, X., Zhu, Y., Li, Y., & Wu, C. (2017). Job Burnout of Construction Project Managers in China: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Project Management*, 35(7), 1272-1287. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.06.005>.
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career Adaptability, Work Engagement, and Employee Well-Being among Chinese

Employees: The Role of Guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1029.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01029>.

Zulkiflu, A. M., Lam, S. K., Mamat, F. B., Yan, S. K., Olalekan, O. T., & Geok, S. K. (2020). Effectiveness of Mindfulness-Based Cognitive Therapy on the Management of Depressive Disorder: Systematic Review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(1), 100200.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100200>.

فرسند
نورس
پوهنه

دوره ۳۳ - پاییز ۹۹ - شماره ۳ - پیاپی ۱۱۳