# Investigating the relationship between Workplace Mindfulness with Organizational well-being and Proactive Career Behavior with the mediating role of Organizational Mindfulness

**SeyedMohammadjavad Mousavinia**[۱]

**Mostafa Asheghi**[۲]

**Abdolzahra Naami**[۳]

## Abstract

**Purpose**: Mindfulness in the workplace serves as a catalyst for enhancing proactive Career behavior by promoting interaction, emotional regulation, adaptability, and positive interpersonal relationships. Therefore, given the increasing recognition by organizations of the benefits of mindfulness, it is possible to cultivate a more dynamic and engaged workforce. Accordingly, this study aimed to investigate the relationship between workplace mindfulness, well-being, and proactive work behavior, with consideration of the mediating role of organizational mindfulness.

**Methodology**: This descriptive correlational study targeted employees of the Iran Oil Pipeline and Telecommunication Company in the Lorestan region during the year ۲۰۲٤ (Iranian calendar). A convenience sample of ۳۰۰ participants was selected. The instruments used included the Workplace Mindfulness Questionnaire (Zheng et al., ۲۰۲۲), Organizational Mindfulness Questionnaire (Weick & Sutcliffe, ۲۰۰۱), Organizational Well-being Questionnaire (Waterman, ۲۰۰۸), and Proactive Career Behavior Questionnaire (Parker et al., ۲۰۱۰). Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SPSS version ۲٦ and AMOS version ۲۲.

**Findings**: Structural equation modeling analysis confirmed the fit of the proposed model. Results indicated that all direct paths, except the path from organizational mindfulness to well-being, were statistically significant ($p < ۰٫۰۱$). Both indirect paths were also significant. Therefore, organizational mindfulness mediates the relationship between workplace mindfulness and both proactive career behavior and well-being ($p < ۰٫۰۱$).

**Originality/ value:** By assessing the role of mindfulness in enhancing well-being

۱. PhD in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran Univercity of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Corresponding Author) Email Address: mohammadjavad.mn۷۳@gmail.com

۲. Masters in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran Univercity of Ahvaz, Ahvaz, Iran

۳. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Ahvaz Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran

and proactive career behavior, this study contributes to improving employee quality of life and organizational productivity, which are fundamental principles in industrial and organizational psychology.

**Recommendations**: Given the confirmation of the proposed model, organizations should provide mindfulness and organizational mindfulness training for employees and pay particular attention to these individual and organizational variables during recruitment and selection processes.

**Keywords:** workplace mindfulness, organizational mindfulness, proactive career behavior, Organizational well-being, Iran Oil Pipeline and Telecommunication Company

فصلنامه علمی

DOI:

فصل – سال ..... شماره ..... پیاپی ..... سال .....

ص ص .....

# بررسی رابطه بین ذهن آگاهی در محیط کار با بهزیستی سازمانی و رفتار شغلی پویا با نقش میانجی‌گری ذهن آگاهی سازمانی

**سیدمحمدجواد موسوی‌نیا[۱]، مصطفی عاشقی[۲]، عبدالزهرا نعامی[۳]**

## چکیده

**هدف:** ذهن‌آگاهی در محیط کار به‌عنوان یک کمک‌کننده برای تقویت رفتار شغلی پویا با تقویت تعامل، تنظیم هیجانی، سازگاری و روابط بین فردی مثبت عمل می‌کند؛ بنابراین با توجه به شناخت فزاینده سازمان‌ها از مزایای ذهن‌آگاهی، می‌توان نیروی کاری پویا و فعال‌تر را پرورش داد. برهمین اساس، پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین ذهن‌آگاهی در محیط کار با بهزیستی و رفتار شغلی پویا به‌عنوان نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی سازمانی انجام گرفت.

**طرح پژوهش/ روش‌شناسی/ رویکرد:** این مطالعه به‌صورت توصیفی و همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران منطقه لرستان در سال ۱۴۰۳ است و سیصد نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های ذهن‌آگاهی در محیط کار، ذهن‌آگاهی سازمانی، بهزیستی سازمانی و رفتار شغلی پویا بود. داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای اس پی اس اس نسخه بیست‌وشش و ایموس نسخه بیست‌ودو تحلیل شدند.

**یافته‌ها:**

تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی را تأیید می‌کند. نتایج نشان می‌دهد همه مسیرهای مستقیم به‌استثنای مسیر ذهن‌آگاهی سازمانی به بهزیستی سازمانی، همچنین هر دو مسیر غیرمستقیم، معنی‌دار بودند؛ بنابراین ذهن‌آگاهی سازمانی نقش میانجی‌گری در ارتباط ذهن‌آگاهی در محل کار با رفتار شغلی پویا و بهزیستی دارد.

**ارزش/ اصالت پژوهش:** این مطالعه با ارزیابی نقش ذهن‌آگاهی در ارتقای بهزیستی و رفتار شغلی پویا، در جهت بهبود کیفیت زندگی کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمان که اصول مهم روانشناسی صنعتی و سازمانی هستند، گام برمی‌دارد.

---

۱. دکتری، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول). mohammadjavad.mn۷۳@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران

۳. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران.

**پیشنهادهای اجرایی/ پژوهشی:** با توجه به تأیید مدل پیشنهادی، سازمان‌ها باید آموزش‌های ذهن‌آگاهی و ذهن‌آگاهی سازمانی را برای کارکنان فراهم کنند و توجه ویژه‌ای به این متغیرهای فردی و سازمانی در فرایند جذب و استخدام داشته باشند.

**کلیدواژه‌ها:** ذهن‌آگاهی در محیط کار، ذهن‌آگاهی سازمانی، رفتار شغلی پویا، بهزیستی سازمانی، شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران.

فصلنامه علمی

سال ..... شماره ..... پیاپی ..... DOI: ..... ص‌ص ..... فصل - سال

## مقدمه

در سال‌های اخیر، محیط‌های کاری سازمان‌ها تحت‌تأثیر عواملی همچون افزایش رقابت در بازار، ظهور فناوری‌های نوین و دگرگونی در انتظارات مشتریان، دستخوش تحولات چشمگیری شده‌اند. در چنین فضایی، موفقیت از آنِ سازمان‌هایی است که نیروی انسانی توانمند در اختیار دارند و می‌توانند از ظرفیت این منبع ارزشمند برای خلق ارزش و دستیابی به مزیت رقابتی بهره‌برداری کنند (Sears, Shen, & Zhang, ۲۰۱۸). اهمیت سرمایه انسانی در پیشبرد اهداف سازمانی سبب شده است که برخی پژوهشگران بر لزوم فراهم‌سازی شرایط کاری مطلوب و تقویت انگیزش کارکنان؛ برای بروز رفتارهای سازنده‌ای مانند خلاقیت و نوآوری تأکید ورزند (Kim, Kim, Newman, Ferris & Perrewé ۲۰۱۹). در مقابل، گروهی دیگر از پژوهشگران بر این باورند که بروز رفتارهای کاری مثبت باید از سوی خود کارکنان آغاز شود؛ به‌گونه‌ای که آن‌ها به‌صورت فعال فرصت‌ها را جست‌وجو کنند و در شناسایی و رفع موانع و مشکلات، پیش‌دستی نمایند (Belschak & Den Hartog, ۲۰۱۰). این نگرش که کارکنان می‌توانند منشأ پیامدهای شغلی مطلوب باشند، نگاه مدیران را بیش‌ازپیش به رفتارهای مثبت در محیط کار؛ ازجمله رفتارهای شغلی پویا، معطوف کرده است (Huang, ۲۰۱۷). یکی از عوامل فردی که می‌تواند زمینه بروز و تقویت رفتار شغلی پویا را در کارکنان فراهم سازد، ذهن‌آگاهی در محیط کار است (Phan, et. al., ۲۰۲۰). کارکنانی که با ذهن‌آگاهی در هر زمینه‌ای کار می‌کنند با تنظیم تمام منابع درونی برای تحمل مشکلات[۱] (آشفتگی هیجانی[۲]) در محیط کار، به‌طور مؤثر با عوامل استرس‌زا کنار می‌آیند (Kabat-Zinn & Hanh, ۲۰۰۹; Rajabpour, ۲۰۲۰).

ذهن‌آگاهی در محیط کار توسط کارکنان می‌تواند منجر به ذهن‌آگاهی سازمانی شود. انتقال از ذهن‌آگاهی فردی به ذهن‌آگاهی سازمانی به‌واسطه سرایت اجتماعی[۳] انجام می‌شود که به‌درستی توسط (Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts & Chonko, ۲۰۰۹) به‌عنوان فرآیندی توصیف می‌شود که در آن ادراکات و نگرش‌ها از فردی به فرد دیگر منتقل و درنهایت، همگرا می‌شوند و توسط روابط اجتماعی افراد

---

۱. Endure Problems
۲. Emotional Turmoil
۳. Social Contagion

نزدیک حفظ می‌گردند ذهن‌آگاهی می‌تواند از مدیر به مدیر یا از یک کارمند به کارکنان دیگر از طریق تعاملات اجتماعی و عملکرد آن‌ها در محل کار جریان یابد و درنتیجه ذهن‌آگاهی جمعی یا سازمانی ایجاد کند. (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, ۱۹۹۹) مفهوم ذهن‌آگاهی سازمانی را ایجاد کردند. ذهن‌آگاهی سازمانی مجموعه‌ای از روال‌های کاری و شیوه‌های منابع انسانی است که به‌خوبی اجرا و مدیریت شده‌اند و شامل استفاده از گروه‌های اقدام[۱] و چرخش کار[۲] می‌شود. نتیجه این روال و شیوه‌ها کاهش میل کارکنان به ساده‌سازی به‌واسطه ارائه دیدگاه‌های چندگانه[۳] است که این رویکرد منجر به ارتباط منظم و مکرر بین مدیریت و کارکنان می‌شود و در ادامه به افزایش حساسیت نسبت به عملیات و سرمایه‌گذاری در توسعه توانایی کارکنان برای ابتکار و عمل در شرایط عدم‌اطمینان ختم می‌گردد (Kelemen, Born & Ondráček, ۲۰۲۰; Levinthal & Rerup, ۲۰۰۶; Fatah, Bayiz & Sadq ۲۰۲۱) اثر معناداری از ذهن‌آگاهی سازمانی بر رفتار شغلی پویا را به اثبات رساندند.

پژوهش‌ها نشان داده است که ذهن‌آگاهی، باعث بهبود بهزیستی[۴] در طیف وسیعی از صنایع و مشاغل می‌شود (Carmody & Baer, ۲۰۰۸; Kelemen, Born & Ondráček, ۲۰۲۰). ذهن‌آگاهی از طریق مکانیسم‌هایی مانند افزایش عاطفه مثبت، امید و خوش‌بینی با افزایش بهزیستی روان‌شناختی مرتبط است (Malinowski & Lim, ۲۰۱۵). این عوامل نه‌تنها به شادی فردی کمک می‌کند؛ بلکه باعث افزایش نیروی کار متعهدتر می‌شود. ذهن‌آگاهی، کارمندان را متوجه تجربیات و رویدادهای جاری می‌کند و درنتیجه الگوی فکری بیش‌ازحد آن‌ها در مورد رویدادهای منفی گذشته کاهش می‌یابد (Brown, Ryan & Creswell, ۲۰۰۷; Malinowski & Lim, ۲۰۱۵)؛ بنابراین کارمندان با ذهن‌آگاهی بالا از وضعیت فعلی لذت می‌برند بدون اینکه واکنش‌پذیری بیش‌ازحد[۵] انجام دهند (Zheng, Ni, Liu & Liang, ۲۰۲۳). ذهن‌آگاهی نه‌تنها انعطاف‌پذیری کارکنان را در پاسخ به هر محرکِ ناشی از محیط کار افزایش می‌دهد (Moore & Malinowski, ۲۰۰۹; Malinowski & Lim, ۲۰۱۵)؛ بلکه جهت‌گیری مثبت و بازتابنده[۶] آن‌ها نسبت به تجربیات مختلف داخلی در محیط کار نیز ارتقاء می‌یابد (Hülsheger, Alberts, Feinholdt & Lang, ۲۰۱۳). به‌این‌ترتیب، ذهن‌آگاهی به‌طور مثبت با بهزیستی کارکنان مرتبط است (Brown, Ryan, ۲۰۰۳; Kelemen, et al., ۲۰۲۰).

علی‌رغم پیشرفت‌های قابل‌توجه در ادبیاتِ مربوط به ذهن آگاهی، شکاف‌های پژوهشی برجسته‌ای در بررسی روابط هم‌زمان ذهن‌آگاهی در محیط کار با رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی و نقش میانجی ذهن‌آگاهی سازمانی مشاهده می‌شود. پژوهش‌های پیشین عمدتاً بر اثرات مستقیم ذهن‌آگاهی فردی بر متغیرهایی مانند بهزیستی (Brown & Ryan, ۲۰۰۳) یا رفتار شغلی پویا (Phan et al., ۲۰۲۰) تمرکز کرده‌اند، یا ذهن-آگاهی سازمانی را به‌طور مستقل با عملکرد سازمانی مرتبط ساخته‌اند (Weick et al., ۱۹۹۹; Fatah et

۱. Action Teams
۲. Job Rotation
۳. Multiple Perspectives
۴. Well-Being
۵. Excessive Reactivity
۶. Reflective

al., ۲۰۲۱) اما مکانیسم‌های میانجی، انتقال از سطح فردی به سازمانی را نادیده گرفته‌اند. بنابراین؛ ادبیات موجود نمی‌تواند این شکاف را پر کند و پژوهش حاضر به دنبال پرکردن آن با آزمون مدل پیشنهادی پژوهش است.

## مبانی نظری پژوهش

### ذهن‌آگاهی در محیط کار

ذهن‌آگاهی در محیط کار به‌عنوان یک کمک‌رسان برای تقویت رفتار شغلی پویا از طریق تقویت تعامل بیشتر، تنظیم هیجانی، سازگاری و روابط بین فردی مثبت عمل می‌کند. همان‌طور که سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای مزایای شیوه‌های ذهن‌آگاهی را تشخیص می‌دهند، می‌توانند نیروی کار پویاتر و فعال‌تر را پرورش دهند. کارمندان ذهن‌آگاه بیشتر بر روی وظایف خود متمرکز هستند و کمتر با افکار منفی یا عوامل استرس‌زا مواجه می‌شوند؛ که این امر باعث افزایش مشارکت کلی آن‌ها در کار می‌شود. همچنین ذهن‌آگاهی، کارکنان را به مهارت‌های تنظیم هیجانی بهتر مجهز می‌کند. این توانایی به آن‌ها اجازه می‌دهد تا استرس و هیجانات منفی را به‌طور مؤثر مدیریت کنند. درنتیجه؛ سطوح پایین‌تری از استرس شغلی و خشنودی شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند که با افزایش رفتارهای شغلی پویا مانند ابتکار عمل و کمک به همکاران مرتبط است Sunaryo, et al., ۲۰۲۳)؛ Ie, Haller, Langer & Courvoisier ۲۰۱۲ دریافتند که ذهن‌آگاهی فردی منجر به افزایش انعطاف‌پذیری، توجه وسیع و خلاقیت می‌شود. این افزایش در انعطاف‌پذیری و دامنه توجه ممکن است توانایی افراد را برای یادگیری از بحران‌ها و آمادگی برای مقابله با آن بهبود بخشد. سیگل[۱] (۲۰۰۷) ذهن-آگاهی را به‌عنوان بهترین دوست انسان معرفی می‌کند و بر ظرفیت عظیم ذهن‌آگاهی برای ساختن دنیایی از شفقت و بهزیستی تأکید دارد. او همچنین توضیح می‌دهد که هماهنگی درون‌فردی و بین‌فردی به‌دلیل توجه متمرکز، آگاهی ذهنی و عملکردهای خودتنظیمی توسط یکدیگر بهبود و تقویت می‌شود. بنابراین؛ ذهن‌آگاهی، محبت[۲] و شفقت[۳] را بهبود می‌بخشد که مراقبت از بهزیستی خود و دیگران را هموار می‌سازد.

### بهزیستی سازمانی

در سال‌های اخیر توجه به بهزیستی کارکنان به‌عنوان یکی از جنبه‌های حیاتی علم سازمانی مطرح‌شده است. برخی از تأثیرات مثبت ناشی از بهبود بهزیستی کارکنان در یک محیط سازمانی، شامل سطوح پایین بیماری، کاهش نرخ ترک شغل و وجود نیروی کار بسیار سخت‌کوش و مولد است. ( Panditharathne & Chen, ۲۰۲۱؛ Brown & Ryan, ۲۰۰۳) در مطالعه اصلی خود تأکید کردند که ذهن‌آگاهی یک عامل مهم در بهزیستی روان‌شناختی است (Kelemen, et al., ۲۰۲۰). این ادعا با استفاده از روش‌های کمی و کیفی

۱ . Siegel
۲. Loving-Kindness
۳. Compassion



فصلنامه علمی
سال ..... شماره ..... پیاپی ..... DOI: ..... ص‌ص ..... فصل - سال

به اثبات رسیده است (Kinman, Grant & Kelly, ۲۰۲۰). پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که ذهن‌آگاهی به‌طور مستقیم تأثیرات مثبت مرتبط با شغل، امید[۱] و خوش‌بینی[۲]، بهزیستی عمومی[۳] (Malinowski & Lim, ۲۰۱۵) و بهزیستی روانی[۴] (Roche, Haar & Luthans, ۲۰۱٤) را افزایش می‌دهد. بهزیستی روان‌شناختی به قضاوت فرد از میزان مطلوبیت و کیفیت کل زندگی اطلاق می‌گردد و نقش مهمی در سلامت جسمی و روانی دارد. افراد با بهزیستی روان‌شناختی بالا در برابر تنش‌ها، مشکلات و چالش‌های زندگی از قدرت مقاومت بالاتری برخوردار خواهند بود و عمر طولانی‌تری دارند. این امر از مسیر پذیرش خود، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، داشتن ارتباط صمیمی با دیگران، تسلط بر محیط و خودمختاری حاصل می‌شود. به‌طور کل افرادی که از بهزیستی روان‌شناختی بالایی برخوردارند، هیجانات مثبت را بیشتر تجربه می‌کنند و در مدیریت رویدادها و مسئولیت‌های پیرامون خود توانمندتر هستند (Van Zyl, Andrews, Williamson & Meyrick, ۲۰۲۱).

**رفتار شغلی پویا**

رفتار شغلی پویا به الگویی از کنش‌های داوطلبانه کارکنان اشاره دارد که در آن افراد به‌جای انتظار برای دریافت دستور یا هدایت از سوی دیگران، به‌طور فعال مسئولیت اجرا و نظارت بر وظایف و فرایندهای کاری را برعهده می‌گیرند و خود محرک تغییرات در سازمان می‌شوند (Parker, Bindl & Strauss, ۲۰۱۰; Naami & Mansouri, ۲۰۲۳). براساس دیدگاه (Thomas, Whitman & Viswesvaran, ۲۰۱۰) این رفتار، نوعی اقدام خود آغازگر، آینده‌نگر و تحول محور است که هدف آن افزایش نقش‌آفرینی و تأثیرگذاری کارکنان در محیط کاری است (Ghezelsefloo, Yazarloo & Bay, ۲۰۲۳). یافته‌های پژوهش‌های پیشین نیز حاکی از آن است که کارکنان دارای رفتار شغلی پویا، غالباً به سطوح بالاتری از موفقیت شغلی می‌رسند؛ زیرا این افراد با انعطاف‌پذیری بالا، محیط کاری خود را با شرایط جدید سازگار و برای دستیابی به بهترین عملکردِ ممکن تلاش می‌کنند(Yu & Davis, ۲۰۱٦). رشد و تقویت این نوع رفتارها در میان کارکنان می‌تواند به ارتقای نوآوری سازمانی (Segarra-Ciprés, Escrig-Tena & García-Juan, ۲۰۱۹)، بهبود تعاملات و همکاری‌های بین‌فردی، ارتقای میزان مشارکت کارکنان و خشنودی شغلی بیشتر منجر شود؛ عواملی که درنهایت به موفقیت بیشتر سازمان می‌انجامند (Kong & Li, ۲۰۱۸; Huang, ۲۰۱۷). ازآنجاکه رفتار شغلی پویا دارای پیامدهای مثبت فراوانی برای عملکرد سازمانی است، در سال‌های اخیر بررسی عوامل مؤثر بر آن به یکی از محورهای اصلی پژوهش، در حوزه رفتار سازمانی تبدیل‌شده است (Maden, ۲۰۱۵).

**جدول ۱: خلاصه پیشینه پژوهشی**

---

۱. Hope
۲. Optimism
۳. General Well-Being
٤. Mental Well-Being

| ردیف | نام پژوهشگر (سال) | موضوع پژوهش | نتیجه‌گیری |
| --- | --- | --- | --- |
| ۱ | Kelemen, Born & Ondráček, (۲۰۲۰) | نظریه‌پردازی در مورد ارتباط بین ذهن‌آگاهی سازمانی و فردی | ذهن‌آگاهی فردی شرط لازم اما نه کافی برای توسعه ذهن‌آگاهی سازمانی است. برای افزایش ذهن‌آگاهی سازمانی، عوامل دیگری غیر از ذهن‌آگاهی فردی نیز باید در نظر گرفته شوند. |
| ۲ | Fatah, et. al., (۲۰۲۱) | ذهن‌آگاهی سازمانی و اثر تعاملی آن بر رابطه بین سرمایه راهبردی و رفتار شغلی پویا | اثر معناداری از ذهن‌آگاهی سازمانی بر رفتار شغلی پویا را به اثبات رساندند. |
| ۳ | Carmody & Bae (۲۰۰۸) | روابط بین تمرین ذهن‌آگاهی و سطوح ذهن‌آگاهی، علائم پزشکی و روانی و بهزیستی در کاهش استرس | ذهن آگاهی از طریق مکانیسم‌هایی مانند افزایش عاطفه مثبت، امید و خوش‌بینی با افزایش بهزیستی روان‌شناختی مرتبط است. |
| ۴ | Malinowski & Lim (۲۰۱۵) | ذهن‌آگاهی در محیط کار: عاطفه مثبت، امید و خوش‌بینی، رابطه بین ذهن‌آگاهی ذاتی، مشارکت شغلی و بهزیستی را میانجی‌گری می‌کنند. | بهزیستی مستقیماً تحت تأثیر ذهن‌آگاهی قرار می‌گیرد که از طریق عاطفه مثبت، امید و خوش‌بینی (میانجیگری جزئی) تأثیر غیرمستقیم دیگری نیز اعمال می‌کند. |
| ۵ | Zivnuska, Kacmar, Ferguson & Carlson, (۲۰۱۶) | ذهن‌آگاهی در محیط کار: انباشت منابع، بهزیستی و نگرش‌ها | نتایج نشان داد که ذهن‌آگاهی در محیط کار، مقدمه مهمی برای نگرش‌های تعهدی، بهزیستی و منابع سازمانی است. ذهن‌آگاهی در محیط کار، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیمی بر تمایل به ترک شغل و تعهد عاطفی داشت. |

فصلنامه علمی

**مدل مفهومی پژوهش**

با توجه به آنچه بیان شد، مدل و فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود:

فرضیه ۱. ذهن‌آگاهی در محیط کار بر ذهن‌آگاهی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۲. ذهن‌آگاهی در محیط کار بر رفتار شغلی پویا تأثیر مثبت دارد.

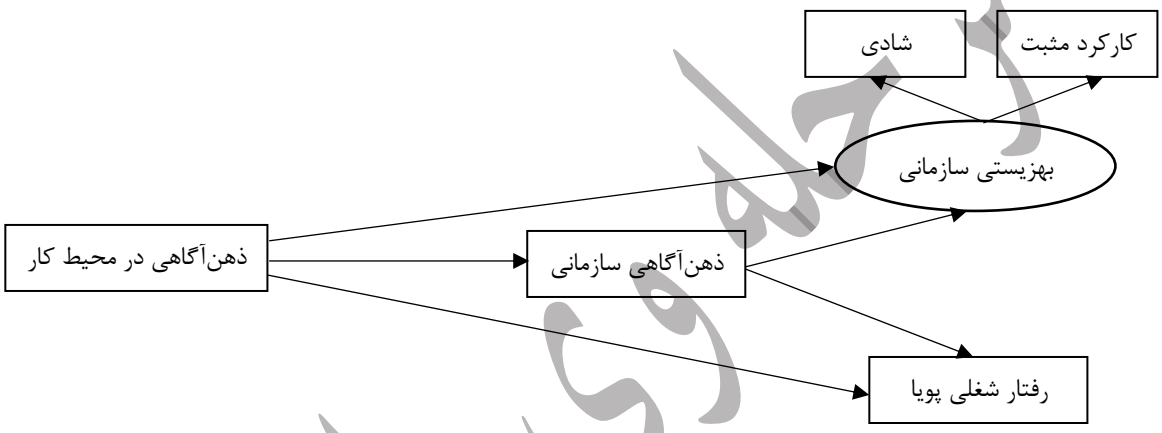
فرضیه ۳. ذهن‌آگاهی در محیط کار بر بهزیستی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۴. ذهن‌آگاهی سازمانی بر رفتار شغلی پویا تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۵. ذهن‌آگاهی سازمانی بر بهزیستی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۶. ذهن‌آگاهی سازمانی در ارتباط بین ذهن‌آگاهی در محیط کار و بهزیستی سازمانی نقش میانجی‌گری دارد.

فرضیه ۷. ذهن‌آگاهی سازمانی در ارتباط بین ذهن‌آگاهی در محیط کار و رفتار شغلی پویا نقش میانجی‌گری دارد.




**شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش**

## روش‌شناسی پژوهش

### جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

این پژوهش ازنظر هدف، کاربردی و ازنظر ماهیت توصیفی- همبستگی است. پژوهش حاضر، به‌دنبال شناسایی روابط میان متغیرهای پژوهش و بررسی نقش میانجی در یک مدل ساختاری است و نیز از رویکرد کمی برای جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها استفاده‌شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران منطقه لرستان در سال ۱۴۰۳ می‌شود که از بین آن‌ها ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس برای مطالعه مدل پیشنهادی انتخاب شدند.

براساس پیشنهاد کلاین[۱] (۱۹۸۸)، در تحلیل‌های معادلات ساختاری برای هر پارامتر برآورد شده، حداقل باید ده مورد، داده وجود داشته باشد؛ تا نتایج از اعتبار آماری کافی برخوردار باشند (Beshlideh, ۲۰۱٤). در مطالعه حاضر، با توجه به وجود پنج مسیر مستقیم، یک متغیر برون‌زاد، نبود کوواریانس میان متغیرها و سه واریانس خطا، مجموعاً ۹ پارامتر مورد برآورد قرار گرفت. با درنظر گرفتن حجم نمونه ۳۰۰ نفری، نسبت تعداد

[۱]. Klein

شرکت‌کنندگان به پارامترهای مدل، حدود ۳۳ به ۱ است؛ که این نسبت نشان‌دهنده کفایت حجم نمونه برای برازش مدل پیشنهادی است.

**ابزار پژوهش:**

**ذهن آگاهی در محیط کار:** به‌منظور بررسی ذهن‌آگاهی در محیط کار در پژوهش حاضر از مقیاس ۱۸ ماده‌ای ذهن‌آگاهی در محیط کار (Zheng, et al., ۲۰۲۳) با یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱ = "هرگز" تا ۵ = "همیشه") استفاده شد. نمرات آلفای کرونباخ برای توجه، آگاهی، پذیرش و مقیاس کلی در پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۲۲) به‌ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۳، ۰/۸۹ و ۰/۹۵ بود. در پژوهش حاضر، جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس ذهن‌آگاهی در محیط کار از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۳ به‌دست آمد و این رویکرد نشان‌دهنده ضریب پایایی قابل‌قبول این مقیاس است.

**ذهن‌آگاهی سازمانی:** به‌منظور بررسی ذهن‌آگاهی سازمانی در پژوهش حاضر از مقیاس ذهن‌آگاهی سازمانی که توسط (Weick & Sutcliffe ,۲۰۰۱) طراحی و تدوین‌شده است، استفاده گردید و نظرات فردی در مورد تعهد شرکت به منافع ذینفعان، تضمین کیفیت، مدیریت عدم‌قطعیت و سایر شیوه‌های تجاری مثبت مورد هدف قرار گرفت. این مقیاس شامل هشت ماده است. عنوان‌ها با یک مقیاس سه‌نقطه‌ای (۱ = اصلاً، ۲ = تا حدی، ۳ = بسیار زیاد) رتبه‌بندی شدند که در آن نمرات بالاتر نشان‌دهنده ذهن‌آگاهی سازمانی بالاتر است. آلفای کرونباخ برای این مقیاس در پژوهش (Valentine, Godkin & Varca, ۲۰۱۰) ۰/۸۵ بود. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس ذهن‌آگاهی سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۵ به‌دست آمد که نشان‌دهنده ضریب پایایی قابل‌قبول این مقیاس است.

**بهزیستی سازمانی:** به‌منظور بررسی بهزیستی سازمانی در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۸ ماده‌ای بهزیستی سازمانی که توسط (Waterman,۲۰۰۸) طراحی و تدوین‌شده است، استفاده گردید. دو خرده مقیاس این پرسشنامه کارکرد مثبت (پرسش‌های ۱ تا ۵) و شادی (پرسش‌های ۶ تا ۸) است. شرکت‌کنندگان برای پاسخگویی به پرسش‌های این پرسشنامه از یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱= "کاملاً مخالف" تا ۵ = "کاملاً موافق") استفاده کردند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش Bani Hassan, Mirzazadeh, Talebpour & Asgharpourmasouleh, ۲۰۲۲) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بود. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۸ به‌دست آمد و نشان‌دهنده ضریب پایایی قابل‌قبول این پرسشنامه است.

**رفتار شغلی پویا:** به‌منظور بررسی رفتار شغلی پویا در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۸ گویه‌ای رفتار شغلی پویا که توسط (Parker, Bindl & Strauss, ۲۰۱۰) طراحی و تدوین‌شده است، با مقیاس لیکرت ۵درجه‌ای استفاده شد. (Parker et al., ۲۰۱۰) پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۹۱ گزارش نمودند. در پژوهش

فصلنامه علمی
سال ..... شماره ..... پیاپی .....
DOI:
فصل-سال ..... ص‌ص .....

حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسشنامه رفتار شغلی پویا از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۳ به دست آمد و این امر گویای ضریب پایایی قابل‌قبول این پرسشنامه است.

## تجزیه‌وتحلیل یافته‌ها

در آغاز بخش یافته‌ها و به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه، نتایج تحلیل توصیفی نشان داد که نمونه آماری پژوهش شامل ۳۰۰ نفر بوده است که از این میان ۲۶۳ نفر (۷/۸۷ درصد) مرد و ۳۷ نفر (۳/۱۲ درصد) زن بودند؛ ازنظر وضعیت تأهل، ۲۱۶ نفر (۷۲ درصد) متأهل و ۸۴ نفر (۲۸ درصد) مجرد گزارش شدند. بررسی سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان نشان داد که ۶۰ نفر (۲۰ درصد) دارای مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم، ۱۸۳ نفر (۶۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۴۹ نفر (۳/۱۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۷/۲ درصد) دارای مدرک دکتری بودند.

در ادامه مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) با بهره‌گیری از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و از طریق نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۲ مورد تحلیل قرار گرفت. به‌منظور ارزیابی میزان برازش مدل پیشنهادی، مجموعه‌ای از شاخص‌های برازندگی مورداستفاده قرار گرفت که شامل مجذور کای به‌نسبت درجه آزادی[۱]، شاخص برازش افزایشی[۲]، شاخص برازش تطبیقی[۳]، شاخص نیکویی برازش[۴] و نیز شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده[۵]، شاخص تاکر-لویس[۶] و شاخص نرم‌شده برازش یا بنتلر–بونت[۷] بودند. در جدول (۲) شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی میان متغیرهای اصلی پژوهش ارائه‌شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب همبستگی در سطح معناداری $P < ۰/۰۱$ معنادار گزارش شده‌اند.

**جدول ۲: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش**

| ردیف | متغیر | میانگین | انحراف معیار | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | ذهن‌آگاهی در محیط کار | ۴۷/۵۳۶ | ۱۵/۱۴۰ | - | | | |
| ۲ | ذهن‌آگاهی سازمانی | ۴۰/۳۶۶ | ۶/۹۴۲ | **۰/۵۰ | - | | |
| ۳ | بهزیستی سازمانی | ۵۵/۳۴۶ | ۱۴/۶۵۳ | **۰/۷۰ | **۰/۷۶ | - | |
| ۴ | رفتار شغلی پویا | ۷۱/۵۵۰ | ۲۶/۶۶۹ | **۰/۶۷ | **۰/۷۳ | **۰/۸۹ | - |

۱. Degrees of Freedom ($\chi^2$/df)
۲. Incremental Fit Index
۳. Comparative Fit Index
۴. Goodness-of-Fit Index
۵. Adjusted Goodness-of-Fit Index
۶. Tucker-Lewis Index
۷. Nonnormed Fit Index

فصلنامه علمی
فصل- سال
ص ص .....
DOI:
شماره ..... پیاپی .....
سال .....

**جدول ۳: برازش مدل پیشنهادی براساس شاخص‌های برازندگی**

| شاخص‌های | $\chi^2$ | Df | $\chi^2/df$ | NFI | CFI | IFI | TLI | RMSEA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| برازش متغیر | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مقدار قابل‌قبول | - | - | <۵ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | <۰/۸ |
| الگوی پیشنهادی | ۰/۶۹۸ | ۱ | ۰/۶۹۸ | ۰/۹۹ | ۰/۹۹ | ۰/۹۹ | ۰/۹۹ | ۰/۰۳ |

همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی است. شاخص‌های نیکویی برازش شامل مجذور کای نسبی (۰/۶۹۸)، شاخص برازش افزایشی (۰/۹۹)، شاخص برازش تطبیقی (۰/۹۹)، شاخص توکر ـ لویس (۰/۹۹)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (۰/۹۹) و نیز شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (۰/۰۳)، حاکی از برازش معقول مدل پیشنهادی با داده‌ها است؛ بنابراین مدل پیشنهادی از برازندگی مطلوبی برخوردار است.

**جدول ۴: پارامترهای مربوط به اثرات مستقیم متغیرها**

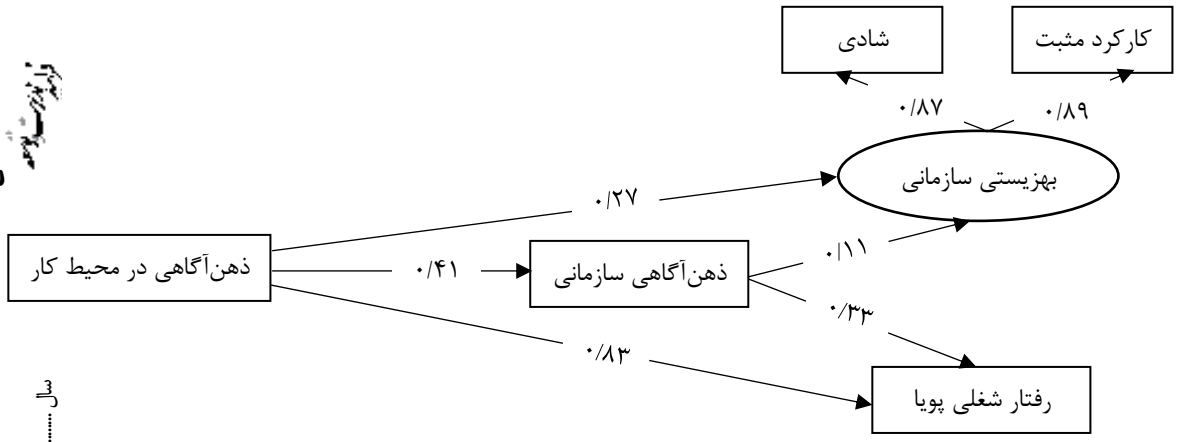
| مسیرها | پارامترها | برآورد استاندارد | برآورد غیراستاندارد | خطای معیار | نسبت بحرانی | سطح معنی-داری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ذهن‌آگاهی در محیط کار ← ذهن‌آگاهی سازمانی | | ۰/۴۱ | ۰/۵۸ | ۰/۰۹ | ۶/۳۶ | ۰/۰۰۱ |
| ذهن‌آگاهی سازمانی ← رفتار شغلی پویا | | ۰/۳۳ | ۰/۲۳ | ۰/۰۴ | ۴/۸۷ | ۰/۰۰۱ |
| ذهن‌آگاهی سازمانی ← بهزیستی سازمانی | | ۰/۱۱ | ۰/۱۳ | ۰/۰۸ | ۱/۵۳ | ۰/۱۲۴ |
| ذهن‌آگاهی در محیط کار ← بهزیستی سازمانی | | ۰/۲۷ | ۰/۲۶ | ۰/۰۶ | ۴/۰۰ | ۰/۰۰۱ |
| ذهن‌آگاهی در محیط کار ← رفتار شغلی پویا | | ۰/۸۳ | ۰/۶۵ | ۰/۱۳ | ۱۰/۶۱ | ۰/۰۰۱ |

جدول (۴) و شکل (۲) اثرات مستقیم بین متغیرها را نشان می‌دهد که در آن تمام مسیرهای مستقیم به‌جز مسیر ذهن‌آگاهی سازمانی به بهزیستی معنادار هستند.

**جدول ۵: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای**

| مسیر | مقدار | سطح معناداری | فاصله اطمینان | |
|---|---|---|---|---|
| | | | حد بالا | حد پایین |
| ذهن‌آگاهی در محیط کار ← ذهن‌آگاهی سازمانی← بهزیستی سازمانی | ۰/۱۴۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۸۹ | ۰/۲۳۰ |
| ذهن‌آگاهی در محیط کار ← ذهن‌آگاهی سازمانی← رفتار شغلی پویا | ۰/۱۳۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۸۶ | ۰/۲۰۲ |

همان‌طور که در جدول (۵) مشـاهده می‌شـود، چون حد بالا و پایین ضـرایب هر دو مسـیر عدد صـفر را در برنمی‌گیرد؛ بنابراین هر دو مسـیر غیرمسـتقیم معنی‌دار هسـتند؛ بنابراین ذهن‌آگاهی سـازمانی در ارتباط بین ذهن‌آگاهی در محیط کار با رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی نقش میانجی‌گری دارد.




**شکل ۲: مدل معادلات ساختاری پژوهش**

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف تبیین نقش ذهن‌آگاهی در محیط کار در ارتقای رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی و با تأکید بر نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی سازمانی انجام‌شده است. ضرورت انجام این پژوهش ازآنجا ناشی می‌شود که اگرچه در سال‌های اخیر مطالعات متعددی به بررسی اثرات ذهن‌آگاهی فردی بر پیامدهای شغلی و روان‌شناختی پرداخته‌اند؛ اما اغلب این پژوهش‌ها یا صرفاً بر پیامدهای مستقیم ذهن‌آگاهی در سطح فردی تمرکز داشته (Brown & Ryan, ۲۰۰۳; Phan et al., ۲۰۲۰) یا ذهن‌آگاهی سازمانی را به‌طور مستقل و جدا از ریشه‌های فردی آن موردبررسی قرار داده‌اند (Weick et al., ۱۹۹۹; Fatah et al., ۲۰۲۱). درنتیجه، سازوکار انتقال ذهن‌آگاهی از سطح فردی به سطح سازمانی و نقش آن در تبیین هم‌زمان رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی، کمتر موردتوجه قرارگرفته است. پژوهش حاضر با طراحی و آزمون یک مدل ساختاری یکپارچه، تلاش کرد این خلأ نظری و تجربی را پوشش دهد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که ذهن‌آگاهی در محیط کار اثر مستقیم و مثبتی بر ذهن‌آگاهی سازمانی و رفتار شغلی پویا دارد و همچنین از طریق ذهن‌آگاهی سازمانی، اثرات غیرمستقیم معناداری در رفتار شغلی پویا و

فصلنامه علمی
سال ..... شماره ..... پیاپی .....
DOI:
فصل-سال ..... ص‌ص .....

بهزیستی سازمانی اعمال می‌شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Malinowski & Lim, ۲۰۱۵) و (Zivnuska, et. al., ۲۰۱۶) همسو بود. شیوه‌های ذهن‌آگاهی با ارتقای آگاهی از افکار، احساسات و واکنش‌های فرد، روابط بین فردی را تقویت می‌کند. این آگاهی ارتقاءیافته می‌تواند منجر به ارتباطات و اعتماد بهتر در بین اعضای گروه شود و درنهایت به ایجاد یک محیط کاری منسجم‌تر کمک کند (Panditharathne & Chen, ۲۰۲۱). مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی در سطح سازمانی به بهبود امنیت روان‌شناختی در گروه‌ها منجر می‌شود. کارکنان وقتی بخشی از یک سازمان ذهن‌آگاه هستند، احساس امنیت بیشتری برای ابراز وجود و نیز ریسک‌های بین‌فردی دارند که می‌تواند منجر به افزایش نوآوری و همکاری شود (Saleem, Isha, & Awan, ۲۰۲۳). شیوه‌های ذهن‌آگاهی می‌تواند نوع‌دوستی را در بین کارمندان ترویج کند و آن‌ها را تشویق نماید تا از همکاران با پیشینه‌های مختلف حمایت کنند. این جامعه‌پذیری می‌تواند ذهن‌آگاهی سازمانی را با ایجاد یک فرهنگ حمایتی و همدلانه در محیط کار ارتقاء دهد (Liu, et al., ۲۰۲۲). ذهن‌آگاهی سازمانی نشان‌دهنده توانایی جمعی کارکنان برای حضور و آگاهی از محیط کارشان است. با تقویت شیوه‌های ذهن‌آگاهی فردی، سازمان‌ها می‌توانند فرهنگی را پرورش دهند که در آن آگاهی جمعی رشد کند و منجر به بهبود تصمیم‌گیری و پاسخگویی در محیط‌های کاری پویا شود (Good, et al., ۲۰۱۶). بنابراین؛ ادغام ذهن‌آگاهی در شیوه‌های محیط کار نه‌تنها به نفع کارکنان است؛ بلکه با بهبود روابط بین فردی، امنیت روان‌شناختی و فرهنگ کلی محل کار، ذهن‌آگاهی سازمانی را نیز افزایش می‌دهد. همان‌طور که سازمان‌ها به کشف مزایای مداخلات ذهن‌آگاهی ادامه می‌دهند، ظرفیت ایجاد مکان‌های کاری فعال‌تر و تاب‌آورتر به‌طور فزاینده‌ای آشکار می‌شود.

نتایج همچنین نشان داد که ذهن‌آگاهی در محیط کار بر بهزیستی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های (Brown & Ryan,۲۰۰۳; Klatt, Steinberg & Duchemin ,۲۰۱۵; Kinman et al., ۲۰۲۰) همسو بود. ذهن‌آگاهی در محیط کار به‌طور فزاینده‌ای به‌دلیل تأثیر مثبت آن بر بهزیستی کارکنان شناخته‌شده است. ادغام شیوه‌های ذهن‌آگاهی در محیط کار می‌تواند مزایای قابل‌توجهی برای بهزیستی کارکنان به‌همراه داشته باشد. با کاهش استرس (Klatt et al., ۲۰۱۵)، افزایش تنظیم هیجانی (Kay & Skarlicki, ۲۰۲۰)، افزایش تمرکز (Fajardo, ۲۰۱۹) و تقویت تاب‌آوری (Johnson et al., ۲۰۱۴)، ذهن‌آگاهی نه‌تنها سلامت روان فردی را بهبود می‌بخشد؛ بلکه به یک محیط کاری سازنده‌تر و هماهنگ‌تر (Goldman Schuyler, Watson & King, ۲۰۲۱) کمک می‌کند. همان‌طور که سازمان‌ها به شناخت این مزایا ادامه می‌دهند، اجرای برنامه‌های ذهن‌آگاهی می‌تواند به یک جزء ضروری از راهبردی‌های بهزیستی سازمانی تبدیل شود.

همچنین نتایج تحلیل آماری نشان داد که ذهن‌آگاهی در محیط کار و همچنین ذهن‌آگاهی سازمانی بر رفتار شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری دارند. این نتیجه با نتایج پژوهش (Fatah et al., ۲۰۲۱) همخوانی دارد. پژوهش‌ها نشان دادند که ذهن‌آگاهی در محیط کار به‌طور مثبت بر رفتار شغلی پویا از طریق مکانیسم‌های

مختلف؛ ازجمله افزایش مشارکت (Khan, Singh, Kaur & Arumugam, ۲۰۲۰)، تنظیم هیجانی (Aghamohammadi, Saed, Ahmadi & Kharaghani, ۲۰۲۲)، سازگاری (Johnstone, ۲۰۱۸) و بهبود روابط بین‌فردی (Huerta, Carberry, Pipe & McKenna, ۲۰۲۱) تأثیر می‌گذارد. کارمندان ذهن‌آگاه بیشتر بر روی وظایف خود متمرکز هستند و کمتر با افکار منفی یا عوامل استرس‌زا منحرف می‌شوند؛ که این امر باعث افزایش مشارکت کلی آن‌ها در کار می‌گردد. همچنین ذهن‌آگاهی، کارکنان را به مهارت‌های تنظیم هیجانی در سطح بالاتر مجهز می‌کند. این توانایی به آن‌ها اجازه می‌دهد تا استرس و هیجانات منفی را به‌طور مؤثر مدیریت کنند. این رویکرد سبب می‌شود سطوح پایین‌تری از استرس مرتبط با شغل و خشنودی شغلی بالاتری را گزارش کنند که با افزایش رفتارهای شغلی پویا مانند ابتکار عمل و کمک به همکاران مرتبط است (Sunaryo, et al., ۲۰۲۳). افراد ذهن‌آگاه تمایل دارند با رفتاری آرام با چالش‌ها برخورد کنند و به‌صورت واکنشی پاسخ ندهند. تمرین ذهن‌آگاهی، همدلی و تفاهم را در بین همکاران تقویت می‌کند و منجر به ارتباط و تعامل بهتر می‌شود. این روابط بین‌فردی بهبودیافته می‌تواند کار تیمی و تلاش‌های جمعی برای حل مسئله را افزایش دهد و سبب ارتقاء رفتارهای شغلی پویا در گروه‌ها شود( Huerta, et al., ۲۰۲۱). همچنین نتایج نشان داد که ذهن‌آگاهی سازمانی بر بهزیستی سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری ندارد. این موضوع می‌تواند نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی سازمانی دراین‌ارتباط را پررنگ کند که در ادامه موردبررسی قرار می‌گیرد.

همان‌طور که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، هر دو مسیر غیرمستقیم معنی‌دار بودند؛ بنابراین ذهن‌آگاهی سازمانی در ارتباط بین ذهن‌آگاهی در محیط کار با رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی نقش میانجی‌گری دارد. برای کشف اینکه چگونه ذهن‌آگاهی سازمانی می‌تواند تأثیر ذهن‌آگاهی در محیط کار را بر بهزیستی میانجی‌گری کند، درک تعامل بین این مفاهیم ضروری است. ذهن‌آگاهی در محیط کار به تمرین حضور و مشارکت کامل در محیط کار اشاره دارد (Dhiman, ۲۰۱۸). این امر کارکنان را تشویق می‌کند تا افکار و احساسات خود را بدون قضاوت مشاهده کنند و این رویکرد منجر به بهبود تنظیم هیجان و مدیریت استرس می‌شود (Hülsheger et al., ۲۰۱۳). ذهن‌آگاهی در محیط کار با مزایای روان‌شناختی مختلفی ازجمله افزایش بهزیستی، کاهش اضطراب و افزایش تاب‌آوری مرتبط است( Micklitz, Wong & Howick, ۲۰۲۱). از سوی دیگر، ذهن‌آگاهی سازمانی، این مفهوم را به سطح سازمانی تعمیم می‌دهد. ذهن‌آگاهی سازمانی شامل ایجاد فرهنگی است که موجب ارتقاء آگاهی، گشودگی و سازگاری در سازمان می‌شود. این امر می‌تواند به بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی پاسخگوتر منجر گردد ( Vogus & Sutcliffe, ۲۰۱۲). بنابراین به‌طور خلاصه، ذهن‌آگاهی سازمانی نقش میانجی مهمی در افزایش اثرات ذهن‌آگاهی در محیط کار بر بهزیستی سازمانی ایفا می‌کند. با پرورش فرهنگ‌سازمانی حامی و آگاه، سازمان‌ها می‌توانند به‌طور معنی‌داری نتایج سلامت روان کارکنان خود را بهبود بخشند.

فصلنامه علمی
سال ..... شماره ..... پیاپی ..... DOI: ..... ص‌ص ..... فصل-سال

ذهن‌آگاهی سازمانی می‌تواند به‌طور معنی‌داری رابطه بین ذهن‌آگاهی در محیط کار و رفتار شغلی پویا را میانجی‌گری کند. با ایجاد محیطی که به آگاهی، ارتباطات و یادگیری اهمیت می‌دهد، سازمان‌ها می‌توانند مشارکت و ابتکار کارکنان را افزایش دهند. ذهن‌آگاهی محیطی را تقویت می‌کند که در آن کارکنان احساس راحتی می‌کنند؛ تا بینش‌ها و نگرانی‌ها را به اشتراک بگذارند و این امر منجر به حل مشکلات مشترک می‌شود (Barros & Ramos, ۲۰۲۳). همچنین یک سازمان ذهن‌آگاه، می‌تواند فرهنگ یادگیری از اشتباهات را پرورش دهد تا بر اساس آن کارکنان را تشویق کند در نقش‌های خود ابتکار عمل داشته باشند (Cannon & Edmondson, ۲۰۰۵; Budhiraja & Rathi, ۲۰۲۳).

بنابراین نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده ظرفیت بالای ذهن‌آگاهی در محیط کار؛ برای بهبود رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی از طریق میانجی‌گری ذهن‌آگاهی سازمانی است. از منظر کاربردی، سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی ذهن‌آگاهی فردی را برای تقویت کارکنان اجرا کنند؛ تا از این طریق ذهن‌آگاهی سازمانی را ارتقا دهند. مطابق با نتایج پژوهش، این امر منجر به بهبود رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی می‌شود. ادغام مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی در سطح سازمانی، امنیت روان‌شناختی را افزایش می‌دهد و روابط بین فردی را بهبود می‌بخشد که این امر ابتکار عمل و همکاری تیمی را ترویج می‌کند. مدیران می‌توانند فرهنگ‌سازمانی آگاهانه را با تشویق تمرینات روزانه ذهن‌آگاهی پرورش دهند؛ تا استرس کاهش یابد و بهره‌وری کلی محیط کار افزایش یابد.

به‌منظور گسترش دانش در این حوزه، توصیه می‌شود که پژوهش‌های آتی مدل ساختاری ارائه‌شده را با طراحی‌های طولی بررسی کنند؛ تا علیت روابط بین ذهن‌آگاهی در محیط کار، ذهن‌آگاهی سازمانی، رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی را تأیید نمایند. کاوش متغیرهای میانجی‌کننده دیگر مانند تنظیم هیجانی و متغیرهای تعدیل‌کننده همچون فرهنگ‌سازمانی، می‌تواند عمق مکانیسم‌های میانجی‌گری ذهن‌آگاهی سازمانی را افزایش دهد. علاوه بر این، مطالعات تجربی با مداخلات کنترل‌شده برای ارزیابی اثربخشی برنامه‌های ذهن‌آگاهی در زمینه‌های فرهنگی متنوع پیشنهاد می‌شود؛ تا قابلیت تعمیم‌پذیری مدل را بهبود بخشد.

باوجود یافته‌های ارزشمند، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود: طرح مقطعی نمی‌تواند جهت‌داری علی روابط را اثبات کند، نمونه‌گیری از یک جمعیت خاص، قابلیت تعمیم به صنایع و فرهنگ‌های دیگر را محدود می‌سازد و وابستگی به ابزارهای خودگزارشی ممکن است سوگیری روش مشترک ایجاد کند که این امر سبب می‌گردد روابط بین متغیرها اغراق‌آمیز نشان داده شود. پژوهش‌های آینده می‌توانند با بهره‌گیری از طراحی‌های طولی یا تجربی برای آزمون علیت، نمونه‌های متنوع جغرافیایی، شغلی و فرهنگی برای افزایش تعمیم‌پذیری و نیز اندازه‌گیری‌های چند منبعی، این محدودیت‌ها را برطرف نمایند و به درک جامع‌تری از روابط میان متغیرهای پژوهش دست یابند.

## تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همکاری تمامی شرکت‌کنندگان که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند تشکر می‌نماییم. همچنین از حمایت معنوی داوران ناشناس «نشریه فرایند مدیریت و توسعه» و ویراستار علمی (دکتر فاطمه رحمانی) تشکر و قدردانی می‌شود.

## منابع

Aghamohammadi, F., Saed, O., Ahmadi, R., & Kharaghani, R. (۲۰۲۲). The effectiveness of adapted group mindfulness-based stress management program on perceived stress and emotion regulation in midwives: a randomized clinical trial. BMC psychology, ۱۰(۱), ۱۲۳. https://doi.org/۱۰,۱۱۸٦/s٤۰۳٥۹-۰۲۲-۰۰۸۲۳-۷.

Bani Hassan, J. B., Mirzazadeh, Z., Talebpour, M., & Asgharpourmasouleh, A. (۲۰۲۲). Effect of gender justice on social performance of Ministry of Sport and Youth with mediating role of organizational well-being. (In Persian) https://doi.org/۱۰,۲۲۰٤٤/SHM.۲۰۲۳,۱۲۲۳٦,۲٤۹۳.

Barros, V. F., & Ramos, I. (۲۰۲۳). Organizational mindfulness to innovation at an organization in the cork sector. *Information Technology & People, 36*(۱), ۲۸٦-۳۱۲. https://doi.org/۱۰,۱۱۰۸/ITP-۰٥-۲۰۲۰-۰۲۹٦

Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (۲۰۱۰). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(۲), ٤۷٥-٤۹۸. **https://doi.org/۱۰,۱۳٤۸/۰۹٦۳۱۷۹۰۹X٤۳۹۲۰۸**

Beshlideh, K. (۲۰۱٤). Research methods and statistical analysis of research examples with SPSS and AMOS. Ahvaz: Ahvaz Shahid Chamran University Press (In Persian).

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (۲۰۰۳). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology, 84*(٤), ۸۲۲.

Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (۲۰۰۷). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry, 18*(٤), ۲۱۱-۲۳۷. https://doi.org/۱۰,۱۰۸۰/۱۰٤۷۸٤۰۰۷۰۱٥۹۸۲۹۸

Budhiraja, S., & Rathi, N. (۲۰۲۳). Determinants of positive mental health during organizational change: role of continuous learning, mindfulness and change-efficacy. foresight, ۲٥(۳), ۳۸٤-۳۹۹. https://doi.org/۱۰,۱۱۰۸/FS-۰۸-۲۰۲۱-۰۱٥٦

Cannon, M. D., & Edmondson, A. C. (۲۰۰٥). Failing to learn and learning to fail (intelligently): How great organizations put failure to work to innovate and improve. *Long range planning, 38*(۳), ۲۹۹-۳۱۹. https://doi.org/۱۰,۱۰۱٦/j.lrp.۲۰۰٥,۰٤,۰۰٥

Carmody, J., & Baer, R. A. (۲۰۰۸). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of behavioral medicine, 31*, ۲۳-۳۳. https://doi.org/۱۰,۱۰۰۷/s۱۰۸٦٥-۰۰۷-۹۱۳۰-۷.

فصلنامه علمی پژوهش‌نامه
سال ..... شماره ..... پیاپی .....
DOI:
فصل-سال ..... ص‌ص .....

Dhiman, S. (٢٠١٨). Mindfulness in the workplace: meaning, role, and applications. In *The Palgrave handbook of workplace spirituality and fulfillment* (pp. ١٧٧-٢١٠). Palgrave Macmillan, Cham. DOI:١٠,١٠٠٧/٩٧٨-٣-٣١٩-٦١٩٢٩-٣

Fajardo, F. (٢٠١٩). *The role of mindfulness in increasing employee productivity in both tactical and strategic types of roles*. Pepperdine University.

Fatah, A. O., Bayiz, L. A., & Sadq, Z. M. (٢٠٢١). Organizational Mindfulness and its Interactive Effect on the Relationship between Strategic Capital and Proactive Career Behavior: An Analytical Study of the Prespectives of a Sample of Lecturers at Knowledge University-Erbil. *QALAAI ZANIST JOURNAL*, *6*(٤), ٤٤١-٤٧٤.

Ghezelsefloo, H. , Yazarloo, M. M. and Bay, N. (٢٠٢٣). The Effect of Proactive Personality on Job thriving and Creative Behaviors of Physical Education Teachers in Golestan Province. Sport Management Journal, ١٥(١), ٣٤٦-٣٣١. (In Persian) https://doi.org/١٠,٢٢٠٥٩/jsm.٢٠٢٢,٣٣٥٠٠٣,٢٨٦٢.

Goldman Schuyler, K., Watson, L. W., & King, E. (٢٠٢١). How generative mindfulness can contribute to inclusive workplaces. *Humanistic Management Journal*, *6*(٣), ٤٥١-٤٧٨. https://doi.org/١٠,١٠٠٧/s٤١٤٦٣-٠٢١-٠٠١٢٠-٢.

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., & Lazar, S. W. (٢٠١٦). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, *42*(١), ١١٤-١٤٢. https://doi.org/١٠,١١٧٧/٠١٤٩٢٠٦٣١٥٦١٧٠٠٣

Huang, J. (٢٠١٧). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as mediator. Social Behavior and Personality*: an international journal*, *45*(٧), ١١٥٧-١١٦٦. https://doi.org/١٠,٢٢٢٤/sbp.٦٦٠٩

Huerta, M. V., Carberry, A. R., Pipe, T., & McKenna, A. F. (٢٠٢١). Inner engineering: Evaluating the utility of mindfulness training to cultivate intrapersonal and interpersonal competencies among first-year engineering students. *Journal of Engineering Education*, *110*(٣), ٦٣٦-٦٧٠. https://doi.org/١٠,١٠٠٢/jee.٢٠٤٠٧

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (٢٠١٣). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, *98*(٢), ٣١٠.

Ie, A., Haller, C. S., Langer, E. J., & Courvoisier, D. S. (٢٠١٢). Mindful multitasking: The relationship between mindful flexibility and media multitasking. Computers in Human Behavior, ٢٨(٤), ١٥٢٦-١٥٣٢. https://doi.org/١٠,١٠١٦/j.chb.٢٠١٢,٠٣,٠٢٢

Johnson, D. C., Thom, N. J., Stanley, E. A., Haase, L., Simmons, A. N., Shih, P. A. B., ... & Paulus, M. P. (٢٠١٤). Modifying resilience mechanisms in at-risk individuals: a controlled study of mindfulness training in Marines preparing for deployment. *American Journal of Psychiatry*, *171*(٨), ٨٤٤-٨٥٣. https://doi.org/١٠,١١٧٦/appi.ajp.٢٠١٤,١٣٠٤٠٥٠

Johnstone, R. (٢٠١٨). *The relationship between mindfulness and individual adaptability in a dynamic workplace*. University of Pretoria (South Africa).

Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (٢٠٠٩). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delta..

Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (۲۰۲۰). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 159*, ۸-۲۰. https://doi.org/۱۰,۱۰۱٦/j.obhdp.۲۰۲۰,۰۲,۰۰۵

Kelemen, P., Born, E., & Ondráček, T. (۲۰۲۰). Theorizing on the connection between organizational and individual mindfulness. *Economic research-Ekonomska istra□ivanja, 33*(۱), ۱۸۱۳-۱۸۲۹. https://doi.org/۱۰,۱۰۸۰/۱۳۳۱٦۷۷X.۲۰۲۰,۱۷٦۱٤۱۷.

Khan, S., Singh, J. S. K., Kaur, D., & Arumugam, T. (۲۰۲۰). Mindfulness in an age of digital distraction and the effect of mindfulness on employee engagement, wellbeing, and perceived stress. *Global Business and Management Research, 12*(۳), ۷۷-۸٦.

Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (۲۰۱۹). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review, 22*(۱), ۱۰۸-۱۲۵. https://doi.org/۱۰,۱۰۱٦/j.smr.۲۰۱۸,۰٤,۰۰۳

Kinman, G., Grant, L., & Kelly, S. (۲۰۲۰). 'It's my secret space': The benefits of mindfulness for social workers. *The British Journal of Social Work, 50*(۳), ۷۵۸-۷۷۷. https://doi.org/۱۰,۱۰۹۳/bjsw/bcz۰۷۳

Klatt, M., Steinberg, B., & Duchemin, A. M. (۲۰۱۵). Mindfulness in motion (MIM): an onsite mindfulness based intervention (MBI) for chronically high stress work environments to increase resiliency and work engagement. *Journal of visualized experiments: JoVE*, (۱۰۱), ۵۲۳۵۹. https://doi.org/۱۰,۳۷۹۱/۵۲۳۵۹.

Kong, Y., & Li, M. (۲۰۱۸). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. Social Behavior and Personality: *an international journal, 46*(۳), ٤۳۱-٤٤٦. https://doi.org/۱۰,۲۲۲٤/sbp.٦٦۱۸.

Levinthal, D., & Rerup, C. (۲۰۰٦). Crossing an apparent chasm: Bridging mindful and less-mindful perspectives on organizational learning. *Organization science, ۱۷*(٤), ۵۰۲-۵۱۳. https://doi.org/۱۰,۱۲۸۷/orsc.۱۰٦۰,۰۱۹۷.

Liu, C., Chen, H., Liang, Y. C., Hsu, S. E., Huang, D. H., Liu, C. Y., & Chiou, W. K. (۲۰۲۲). The effect of loving-kindness meditation on employees' mindfulness, affect, altruism and knowledge hiding. *BMC psychology, 10*(۱), ۱۳۸. https://doi.org/۱۰,۱۱۸٦/s٤۰۳۵۹-۰۲۲-۰۰۸٤٦-۰.

Maden, C. (۲۰۱۵). Linking high involvement human resource practices to employee proactivity: The role of work engagement and learning goal orientation. *Personnel Review, 44*(۵), ۷۲۰-۷۳۸. https://doi.org/۱۰,۱۱۰۸/PR-۰۱-۲۰۱٤-۰۰۳۰.

Malinowski, P., & Lim, H. J. (۲۰۱۵). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness, 6*, ۱۲۵۰-۱۲٦۲. https://doi.org/۱۰,۱۰۰۷/s۱۲٦۷۱-۰۱۵-۰۳۸۸-۵.

Micklitz, K., Wong, G., & Howick, J. (۲۰۲۱). Mindfulness-based programmes to reduce stress and enhance well-being at work: a realist review. *BMJ open, 11*(۳), e۰٤۳۵۲۵. https://doi.org/۱۰,۱۱۳٦/bmjopen-۲۰۲۰-۰٤۳۵۲۵.

فصلنامه علمی پژوهشی

سال ..... شماره ..... پیاپی ..... DOI:

فصل-سال ..... ص ص .....

Moore, A., & Malinowski, P. (٢٠٠٩). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. Consciousness and cognition, ١٨(١), ١٧٦-١٨٦. https://doi.org/١٠,١٠١٦/j.concog.٢٠٠٨,١٢,٠٠٨.

Naami, A., & Mansouri, A. (٢٠٢٣). Developing a Model for the Effect of Positive Leadership on Proactive Work Behavior and Psychological Empowerment: The Mediating of Organizational Reliance. Positive Psychology Research, ٨(٤), ١-١٦. https://doi.org/١٠,٢٢١٠٨/ppls.٢٠٢٣,١٢٧٢٨٨,٢٠٦٦.

Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (٢٠٠٩). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of business ethics, 90*, ١٥٧-١٧٠. https://doi.org/١٠,١٠٠٧/s١٠٥٥١-٠٠٩-٠٠٣٧-٩.

Panditharathne, P. N. K. W., & Chen, Z. (٢٠٢١). An integrative review on the research progress of mindfulness and its implications at the workplace. Sustainability, ١٣(٢٤), ١٣٨٥٢. https://doi.org/١٠,٣٣٩٠/su١٣٢٤١٣٨٥٢.

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (٢٠١٠). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management, 36*(٤), ٨٢٧-٨٥٦. https://doi.org/١٠,١١٧٧/٠١٤٩٢٠٦٣١٠٣٦٣٧٣٢.

Phan, H. P., Ngu, B. H., Chen, S. C., Wu, L., Shi, S. Y., Lin, R. Y., ... & Wang, H. W. (٢٠٢٠). Advancing the study of positive psychology: the use of a multifaceted structure of mindfulness for development. *Frontiers in Psychology, 11*, ١٦٠٢. https://doi.org/١٠,٣٣٨٩/fpsyg.٢٠٢٠,٠١٦٠٢.

Rajabpour, E. (٢٠٢٠). The effects of mindfulness on job success: The mediating role of job adaptability and burnout. Management and Development Process, ٣٣(٣), ٤٩-٧٠. (In Persian) doi: ١٠,٥٢٥٤٧/jmdp.٣٣,٣,٤٩. https://doi.org/١٠,٥٢٥٤٧/jmdp.٣٣,٣,٤٩.

Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (٢٠١٤). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology, 19*(٤), ٤٧٦.

Saleem, M. S., Isha, A. S. N., & Awan, M. I. (٢٠٢٣). Exploring the pathways to enhanced task performance: the roles of supportive leadership, team psychological safety, and mindful organizing. *Journal of hospitality and tourism insights*. https://doi.org/١٠,١١٠٨/JHTI-٠١-٢٠٢٣-٠٠٣١.

Sears, G. J., Shen, W., & Zhang, H. (٢٠١٨). When and why are proactive employees more creative? Investigations of relational and motivational mechanisms and contextual contingencies in the east and west. *Journal of Applied Social Psychology, 48*(١١), ٥٩٣-٦٠٧. https://doi.org/١٠,١١١١/jasp.١٢٥٥٠.

Segarra-Ciprés, M., Escrig-Tena, A., & García-Juan, B. (٢٠١٩). Employees' proactive behavior and innovation performance: Examining the moderating role of informal and formal controls. European Journal of Innovation Management, ٢٢(٥), ٨٦٦-٨٨٨. https://doi.org/١٠,١١٠٨/EJIM-٠٢-٢٠١٩-٠٠٤١.

Siegel, D. J. (٢٠٠٧). Siegel/mindful Brain: Reflection And Attunement In The Cultivation Of Well Being. WW Norton & Company.

Sunaryo, S., Suyono, J., Sarwoto, S., Fibayani, A. F., Barkah, B., & Trisnawati, J. D. (٢٠٢٣). How does mindfulness affect employee attitude and behavior toward work-related outcomes?. *Tourism and hospitality management, 29*(٤), ٥٠٥-٥١٦. https://doi.org/١٠,٢٠٨٦٧/thm.٢٩,٤,٣.

Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (٢٠١٠). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(٢), ٢٧٥-٣٠٠. https://doi.org/١٠,١٣٤٨/٠٩٦٣١٧٩١٠X٥٠٢٣٥٩.

Van Zyl, N., Andrews, L., Williamson, H., & Meyrick, J. (٢٠٢٠). The effectiveness of psychosocial interventions to support psychological well-being in post-operative bariatric patients: A systematic review of evidence. *Obesity Research & Clinical Practice, 14*(٥), ٤٠٤-٤٢٠.

Valentine, S., Godkin, L., & Varca, P. E. (٢٠١٠). Role conflict, mindfulness, and organizational ethics in an education-based healthcare institution. Journal of business ethics, ٩٤, ٤٥٥-٤٦٩. https://doi.org/١٠,١٠٠٧/s١٠٥٥١-٠٠٩-٠٢٧٦-٩.

Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (٢٠١٢). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. *Academy of management learning & education, 11*(٤), ٧٢٢-٧٣٥. https://doi.org/١٠,٥٤٦٥/amle.٢٠١١,٠٠٠٢c.

Wall, B. (٢٠٠٨). *Working relationships: using emotional intelligence to enhance your effectiveness with others*. Davies-Black Publishing.

Waterman, A. S. (٢٠٠٨). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. The Journal of Positive Psychology, ٣(٤), ٢٣٤-٢٥٢.

Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (١٩٩٩). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. In R. S. Sutton & B. M. Staw (Eds.), Research in organizational behavior (Vol. ١, pp. ٨١–١٢٣).

Yu, K. Y. T., & Davis, H. M. (٢٠١٦). Autonomy's impact on newcomer proactive behaviour and socialization: A need–supplies fit perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(١), ١٧٢-١٩٧. https://doi.org/١٠,١١١١/joop.١٢١١٦.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (٢٠١٦). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior, 37*(١), ٦١-٨٤.

Zheng, X., Ni, D., Liu, X., & Liang, L. H. (٢٠٢٣). Workplace mindfulness: Multidimensional model, scale development and validation. *Journal of Business and Psychology, 38*(٤), ٧٧٧-٨٠١. https://doi.org/١٠,١٠٠٧/s١٠٨٦٩-٠٢٢-٠٩٨١٤-٢.

Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., & Carlson, D. S. (٢٠١٦). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International, 21*(٢), ١٠٦-١٢٤. https://doi.org/١٠,١١٠٨/CDI-٠٦-٢٠١٥-٠٠٨٦.

فصلنامه علمی پژوهشی

DOI:

سال ..... شماره ..... پیاپی .....

فصل-سال ..... ص ص .....