

Relationship between Workplace Mindfulness and Organizational Well-being and Proactive Career Behavior with the Mediating Role of Organizational Mindfulness

Seyed Mohammadjavad Mousavinia¹ Ph.D., Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Corresponding Author)

Mostafa Asheghi M.A., Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abdolzahra Naami Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Received: 23/Mar/2025 | Accepted: 06/Oct/2025

Abstract

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

Methodology: This descriptive correlational study targeted employees of the Iran Oil Pipelines and Telecommunication Company in Lorestan region during 2024. A sample of three hundred participants was selected. The instruments used included the Workplace Mindfulness Questionnaire, Organizational Mindfulness Questionnaire, Organizational Well-being Questionnaire, and Proactive Career Behavior Questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SPSS version 26 and AMOS version 22.

Findings: Structural equation modeling analysis confirmed the fit of the proposed model. Results indicate that all direct paths, except for the path from organizational mindfulness to well-being, were statistically significant. Both indirect paths were also significant. Therefore, organizational mindfulness mediates the relationship between workplace mindfulness and both proactive career behavior and well-being.

Originality: By assessing the role of mindfulness in enhancing well-being 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 Pipelines and Telecommunication Company.

1. mohammadjavad.mn73@gmail.com

عنوان مقاله: بررسی رابطه بین ذهن آگاهی در محیط کار با بهزیستی سازمانی و رفتار شغلی پویا با نقش میانجی گری ذهن آگاهی سازمانی

سید محمد جواد موسوی نیا^۱، مصطفی عاشقی^۲، عبدالزهرانعامی^۳

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۰۳

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۴

چکیده:

هدف: ذهن آگاهی در محیط کار به عنوان یک کمک کننده برای تقویت رفتار شغلی پویا با تقویت تعامل، تنظیم هیجانی، سازگاری و روابط بین فردی مثبت عمل می کند؛ بنابراین با توجه به شناخت فزاینده سازمان ها از مزایای ذهن آگاهی، می توان نیروی کاری پویا و فعال تر را پرورش داد. بر همین اساس، پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین ذهن آگاهی در محیط کار با بهزیستی و رفتار شغلی پویا به عنوان نقش میانجی گری ذهن آگاهی سازمانی انجام گرفت.

طرح پژوهش/روش شناسی/رویکرد: این مطالعه به صورت 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 نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه های ذهن آگاهی در محیط کار، ذهن آگاهی سازمانی، بهزیستی سازمانی و رفتار شغلی پویا بود. داده ها با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزارهای اس پی اس اس نسخه بیست و شش و ایموس نسخه بیست و دو تحلیل شدند.

یافته ها: تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی را تأیید می کند. نتایج نشان می دهد همه مسیرهای مستقیم به استثنای مسیر ذهن آگاهی سازمانی به بهزیستی سازمانی، همچنین هر دو مسیر غیرمستقیم، معنی دار بودند؛ بنابراین ذهن آگاهی سازمانی نقش میانجی گری در ارتباط ذهن آگاهی در محل کار با رفتار شغلی پویا و بهزیستی دارد.

ارزش/اصالت پژوهش: این مطالعه با ارزیابی نقش ذهن آگاهی در ارتقای بهزیستی و رفتار شغلی پویا، در جهت بهبود کیفیت زندگی کارکنان و افزایش بهره وری سازمان که اصول مهم روانشناسی صنعتی و سازمانی هستند، گام برمی دارد.

پیشنهادهای اجرایی/پژوهشی: با توجه به تأیید مدل پیشنهادی، سازمان ها باید آموزش های ذهن آگاهی و ذهن آگاهی سازمانی را برای کارکنان فراهم کنند و توجه ویژه ای به این متغیرهای فردی و سازمانی در فرایند جذب و استخدام داشته باشند.

کلیدواژه ها: ذهن آگاهی در محیط کار، ذهن آگاهی سازمانی، رفتار شغلی پویا، بهزیستی سازمانی، شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران.

۱. دکتری، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول). mohammadjavad.mn73@gmail.com

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

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

در سال‌های اخیر، محیط‌های کاری سازمان‌ها تحت تأثیر عواملی همچون افزایش رقابت در بازار، ظهور فناوری‌های نوین و دگرگونی در انتظارات مشتریان، دستخوش تحولات چشمگیری شده‌اند. در چنین فضایی، موفقیت از آن 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, 2018). 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 2019). در مقابل، گروهی دیگر از پژوهشگران بر این باورند که بروز رفتارهای کاری مثبت باید از سوی خود کارکنان آغاز شود؛ به گونه‌ای که آن‌ها به صورت فعال فرصت‌ها را جست‌وجو کنند و در شناسایی و رفع موانع و مشکلات، پیش‌دستی نمایند (Belschak & Den Hartog, 2010). این نگرش که کارکنان می‌توانند منشأ پیامدهای شغلی مطلوب باشند، نگاه مدیران را بیش‌ازپیش به رفتارهای مثبت در محیط کار؛ از جمله رفتارهای شغلی پویا، معطوف کرده است (Huang, 2017). 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., 2020). کارکنانی که با ذهن‌آگاهی در هر زمینه‌ای کار می‌کنند با تنظیم تمام منابع درونی برای تحمل مشکلات^۱ (آشفته‌گی هیجانی)^۲ در محیط کار، به‌طور مؤثر با عوامل استرس‌زا کنار می‌آیند (Kabat-Zinn & Hanh, 2009; Rajabpour, 2020).

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 نوبرت، کارسون، کاکمار، رابرت و چونکو^۴ (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 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 در نتیجه

1. Endure Problems
2. Emotional Turmoil
3. Social Contagion
4. Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts & Chonko

ذهن‌آگاهی جمعی یا سازمانی ایجاد کند. ویک، ساتکلیف و آسفیلد^۱ (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^۲ و چرخش کار^۳ می‌شود. نتیجه این روال و شیوه‌ها کاهش میل کارکنان به ساده‌سازی به‌واسطه ارائه دیدگاه‌های چندگانه^۴ 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 عدم اطمینان ختم می‌گردد. کلمن، بورن و اوردریک^۵ (۲۰۲۰)؛ لوینتها و ربروپ^۶ (۲۰۰۶)؛ فتاح و بازیزیک و سدق^۷ (۲۰۲۱) اثر معناداری از ذهن‌آگاهی سازمانی بر رفتار شغلی پویا را به اثبات رساندند.

پژوهش‌ها نشان داده است که ذهن‌آگاهی، باعث بهبود بهزیستی^۸ در طیف وسیعی از صنایع و مشاغل می‌شود (Carmody & Baer, 2008; Kelemen, Born & Ondráček, 2020). ذهن‌آگاهی از طریق سازوکارهایی مانند افزایش عاطفه مثبت، امید و خوش‌بینی با افزایش بهزیستی روان‌شناختی مرتبط است (Malinowski & Lim, 2015). 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 در نتیجه الگوی فکری بیش‌ازحد آن‌ها در مورد رویدادهای منفی گذشته کاهش می‌یابد (Brown, Ryan & Creswell, 2007; Malinowski & Lim, 2015). بنابراین کارمندان با ذهن‌آگاهی بالا از وضعیت فعلی لذت می‌برند بدون اینکه واکنش‌پذیری بیش‌ازحد^۹ انجام دهند (Zheng, Ni, Liu & Liang, 2023). ذهن‌آگاهی نه‌تنها انعطاف‌پذیری کارکنان را در پاسخ به هر محرک ناشی از محیط کار افزایش می‌دهد (Moore & Malinowski, 2009; Malinowski & Lim, 2015)؛ بلکه جهت‌گیری مثبت و بازتابنده^{۱۰} آن‌ها نسبت به تجربیات مختلف داخلی در محیط کار را نیز ارتقاء می‌یابد (Hülshager, Alberts, Feinholdt & Lang, 2013).

1. Weick, Sutcliffe & Obstfeld
2. Action Teams
3. Job Rotation
4. Multiple Perspectives
5. Kelemen, Born & Ondráček
6. Levinthal & Rerup
7. Fatah, Bayiz & Sadq
8. Well-Being
9. Excessive Reactivity
10. Reflective

به این ترتیب، ذهن آگاهی به طور مثبت با بهزیستی کارکنان مرتبط است (Brown, Ryan, 2003; Kelemen, et al., 2020).

علی رغم پیشرفت های قابل توجه در ادبیات مربوط به ذهن آگاهی، شکاف های پژوهشی برجسته ای در بررسی روابط هم زمان ذهن آگاهی در محیط کار با رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی و نقش میانجی ذهن آگاهی سازمانی مشاهده می شود. پژوهش های پیشین عمدتاً بر اثرات مستقیم ذهن آگاهی فردی بر متغیرهایی مانند بهزیستی (Brown & Ryan, 2003) یا رفتار شغلی پویا (Phan et al., 2020) تمرکز کرده اند، یا ذهن آگاهی سازمانی را به طور مستقل با عملکرد سازمانی مرتبط ساخته اند (Weick et al., 1999; Fatah et al., 2021)، اما سازوکارهای میانجی، انتقال از سطح فردی به سازمانی را نادیده گرفته اند. بنابراین؛ ادبیات موجود نمی تواند این شکاف را پر کند و پژوهش حاضر به دنبال پرکردن آن با آزمون مدل پیشنهادی پژوهش است.

مبانی نظری پژوهش

ذهن آگاهی در محیط کار

ذهن آگاهی در محیط کار به عنوان یک کمک رسان برای تقویت رفتار شغلی پویا از طریق تقویت تعامل بیشتر، تنظیم هیجانی، سازگاری و روابط بین فردی مثبت عمل می کند. همان طور که سازمان ها به طور فزاینده ای مزایای شیوه های ذهن آگاهی را تشخیص می دهند، می توانند نیروی کار پویا تر و فعال تر را پرورش دهند. کارمندان ذهن آگاه بیشتر روی وظایف خود متمرکز هستند و کمتر با افکار منفی یا عوامل استرس زا مواجه می شوند؛ که این امر باعث افزایش مشارکت کلی آن ها در کار می شود. همچنین ذهن آگاهی، کارکنان را به مهارت های تنظیم هیجانی بهتر مجهز می کند. این توانایی به آن ها اجازه می دهد تا استرس و هیجانات منفی را به طور مؤثر مدیریت کنند. در نتیجه؛ سطوح پایین تری از استرس شغلی و خشنودی شغلی بالاتری را گزارش می کنند که با افزایش رفتارهای شغلی پویا مانند ابتکار عمل و کمک به همکاران مرتبط است (Sunaryo, et al., 2023; Ie, Haller, Langer & Courvoisier 2012). دریافتند که ذهن آگاهی فردی منجر به افزایش انعطاف پذیری، توجه وسیع و خلاقیت می شود. این افزایش در انعطاف پذیری و دامنه توجه ممکن است توانایی افراد را برای یادگیری از بحران ها و آمادگی برای مقابله با آن بهبود بخشد. سیگل^۱ (۲۰۰۷) ذهن آگاهی را به عنوان بهترین دوست انسان معرفی می کند و بر ظرفیت عظیم ذهن آگاهی برای ساختن دنیایی از شفقت و بهزیستی تأکید دارد. او همچنین

1. Siegel

توضیح می‌دهد که هماهنگی درون‌فردی و بین‌فردی به‌دلیل توجه متمرکز، آگاهی ذهنی و عملکردهای خودتنظیمی توسط یکدیگر بهبود و تقویت می‌شود. بنابراین؛ ذهن آگاهی، محبت^۱ و شفقت^۲ 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 مطرح شده 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. پاندیسراتن و چن^۳ (۲۰۲۱)؛ براون و رایان^۴ (۲۰۰۳) در مطالعه اصلی خود تأکید کردند که ذهن آگاهی یک عامل مهم در بهزیستی روان‌شناختی است (Kelemen, et al., 2020). این ادعا با استفاده از روش‌های کمی و کیفی به اثبات رسیده است (Kinman, Grant & Kelly, 2020). پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که ذهن آگاهی به‌طور مستقیم تأثیرات مثبت مرتبط با شغل، امید^۵ و خوش‌بینی^۶، بهزیستی عمومی^۷ (Malinowski & Lim, 2015) و بهزیستی روانی^۸ (Roche, Haar & Luthans, 2014) 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, 2020).

1. Loving-Kindness
2. Compassion
3. Panditharathne & Chen
4. Brown & Ryan
5. Hope
6. Optimism
7. General Well-Being
8. Mental Well-Being

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, 2010; Naami & Mansouri, 2023). توماس، وایت من و وایزوارن^۱ (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, 2023). 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 عملکرد ممکن تلاش می‌کنند (Yu & Davis, 2016). رشد و تقویت این نوع رفتارها در میان کارکنان می‌تواند به ارتقای نوآوری سازمانی (Segarra-Ciprés, Escrig-Tena & García-Juan, 2019)، 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, 2018; Huang, 2017). از آنجاکه 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 تبدیل شده است (Maden, 2015).

جدول ۱: خلاصه پیشینه پژوهشی

ردیف	نام پژوهشگر	موضوع پژوهش	نتیجه‌گیری
۱	Kelemen, Born & Ondráček, (2020)	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., (2021)	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 (2008)	روابط بین تمرین ذهن‌آگاهی و سطوح ذهن‌آگاهی، علائم پزشکی و روانی و بهزیستی در کاهش استرس	ذهن‌آگاهی از طریق سازوکارهایی مانند افزایش عاطفه مثبت، امید و خوش‌بینی با افزایش بهزیستی روان‌شناختی مرتبط است.

1. Thomas, Whitman & Viswesvaran

ادامه جدول ۱: خلاصه پیشینه پژوهشی

ردیف	نام پژوهشگر	موضوع پژوهش	نتیجه‌گیری
۴	Malinowski & Lim (2015)	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	Zivnуска, Kacmar, Ferguson & Carlson, (2016)	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.

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.

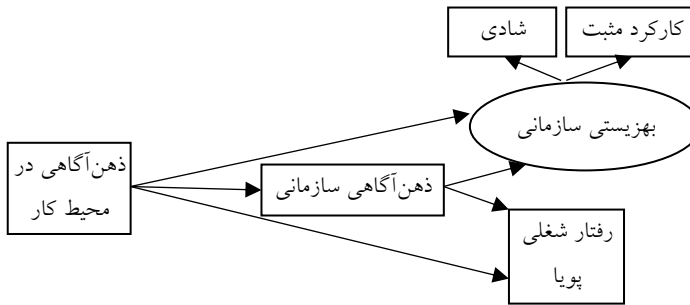
فرضیه ۳. ذهن‌آگاهی در محیط کار بر بهزیستی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

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 از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است. پژوهش حاضر، به دنبال 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 استفاده شده 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، 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, 2014). 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 در نظر گرفتن حجم نمونه ۳۰۰ نفری، نسبت تعداد شرکت‌کنندگان به پارامترهای مدل، حدود ۳۳ به ۱ است؛ که این نسبت نشان‌دهنده کفایت حجم نمونه برای برازش مدل پیشنهادی است.

1. Klein

ابزار پژوهش

ذهن آگاهی در محیط کار: به منظور بررسی ذهن آگاهی در محیط کار در پژوهش حاضر از مقیاس ۱۸ ماده‌ای ذهن آگاهی در محیط کار (Zheng, et al., 2023) 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 (۲۰۲۳)** به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۳، ۰/۸۹ و ۰/۹۵ بود. در پژوهش حاضر، جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس ذهن آگاهی در محیط کار از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۳ به دست آمد و این رویکرد نشان دهنده ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است.

ذهن آگاهی سازمانی: به منظور بررسی ذهن آگاهی سازمانی در پژوهش حاضر از مقیاس ذهن آگاهی سازمانی که توسط **ویک و ساتکلیف^۱ (۱۹۹۹)** طراحی و تدوین شده است، استفاده گردید و نظرات فردی در مورد تعهد شرکت به منافع ذینفعان، تضمین کیفیت، مدیریت عدم قطعیت و سایر شیوه‌های تجاری مثبت مورد هدف قرار گرفت. این مقیاس شامل هشت ماده است. عنوان‌ها با یک مقیاس سه نقطه‌ای (۱ = اصلاً، ۲ = تا حدی، ۳ = بسیار زیاد) رتبه‌بندی شدند که در آن نمرات بالاتر نشان دهنده ذهن آگاهی سازمانی بالاتر است. آلفای کرونباخ برای این مقیاس در پژوهش (Valentine, Godkin & Varca, 2010) ۰/۸۵ بود. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی مقیاس ذهن آگاهی سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۸ به دست آمد که نشان دهنده ضریب پایایی قابل قبول این مقیاس است.

بهزیستی سازمانی: به منظور بررسی بهزیستی سازمانی در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۸ ماده‌ای بهزیستی سازمانی که توسط **واترمن^۲ (۲۰۰۸)** طراحی و تدوین شده است، استفاده گردید. دو خرده مقیاس این پرسشنامه کارکرد مثبت (پرسش‌های ۱ تا ۵) و شادی (پرسش‌های ۶ تا ۸) است. شرکت کنندگان 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, 2022) 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 به دست آمد و نشان دهنده ضریب پایایی قابل قبول این پرسشنامه است.

1. Weick & Sutcliffe
2. Waterman

رفتار شغلی پویا: به منظور بررسی رفتار شغلی پویا در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۸ گویه‌ای رفتار شغلی پویا که توسط پارکر، بیندل و استراوس^۱ (۲۰۱۰) طراحی و تدوین شده است، با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده شد. (Parker et al., 2010) پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۹۱ گزارش نمودند. در پژوهش 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 قابل قبول این پرسشنامه است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در آغاز بخش یافته‌ها و به منظور 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؛ از نظر 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. به منظور ارزیابی میزان برازش مدل پیشنهادی، مجموعه‌ای از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفت که شامل مجذور کای به نسبت درجه آزادی^۲، شاخص برازش افزایشی^۳، شاخص برازش تطبیقی^۴، شاخص نیکویی برازش^۵ و نیز شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۶، شاخص تاکر-لویس^۷ و شاخص نرم‌شده برازش یا بنتلر-بونت^۸ بودند. در **جدول (۲)** ضرایب همبستگی میان متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب همبستگی در سطح معناداری $P < 0/01$ معنادار گزارش شده‌اند.

1. Parker, Bindl & Strauss
2. Degrees of Freedom (χ^2/df)
3. Incremental Fit Index
4. Comparative Fit Index
5. Goodness-of-Fit Index
6. Adjusted Goodness-of-Fit Index
7. Tucker-Lewis Index
8. Nonnormed Fit Index

جدول ۲: ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	ذهن آگاهی در محیط کار	-			
۲	ذهن آگاهی سازمانی	**۰/۴۱	-		
۳	بهزیستی سازمانی	**۰/۲۶	**۰/۷۶	-	
۴	رفتار شغلی پویا	**۰/۳۴	**۰/۶۵	**۰/۸۹	-

جدول ۳: برازش مدل پیشنهادی براساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش متغیر	2χ	Df	χ ² /df	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
مقدار قابل قبول	-	-	<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

همان گونه 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 - لوپس (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

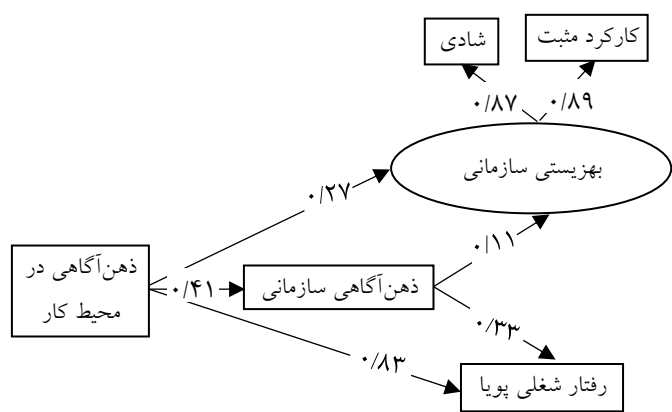
مسیرها	پارامترها برآورد استاندارد	برآورد غیراستاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
ذهن آگاهی در محیط کار ← ذهن آگاهی سازمانی	۰/۴۱	۰/۵۸	۰/۰۹	۶/۳۶	۰/۰۰۱
ذهن آگاهی سازمانی ← رفتار شغلی پویا	۰/۳۳	۰/۲۳	۰/۰۴	۴/۸۷	۰/۰۰۱
ذهن آگاهی سازمانی ← بهزیستی سازمانی	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۰۸	۱/۵۳	۰/۱۲۴
ذهن آگاهی در محیط کار ← بهزیستی سازمانی	۰/۲۷	۰/۲۶	۰/۰۶	۴/۰۰	۰/۰۰۱
ذهن آگاهی 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 ذهن آگاهی سازمانی به بهزیستی معنادار هستند.

جدول ۵: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیر	مقدار	سطح معناداری	فاصله اطمینان حد بالا	فاصله اطمینان 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)** مشاهده می‌شود، چون حد بالا و پایین ضرایب هر دو مسیر عدد صفر را در برنمی‌گیرد؛ بنابراین هر دو مسیر غیرمستقیم معنی‌دار هستند؛ بنابراین ذهن‌آگاهی سازمانی 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 از آنجا ناشی می‌شود که اگرچه در سال‌های اخیر مطالعات متعددی به بررسی

اثرات ذهن آگاهی فردی بر پیامدهای شغلی و روان‌شناختی پرداخته‌اند؛ اما اغلب این پژوهش‌ها یا صرفاً بر پیامدهای مستقیم ذهن آگاهی در سطح فردی تمرکز داشته (Brown & Ryan, 2003; Phan et al., 2020) یا ذهن آگاهی سازمانی را به‌طور مستقل و جدا از ریشه‌های فردی آن موردبررسی قرار داده‌اند (Weick et al., 1999; Fatah et al., 2021). درنتیجه، سازوکار انتقال ذهن آگاهی از سطح فردی به سطح سازمانی و نقش آن در تبیین هم‌زمان رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی، کمتر موردتوجه قرار گرفته 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 ذهن آگاهی در محیط کار اثر مستقیم و مثبتی بر ذهن آگاهی سازمانی و رفتار شغلی پویا دارد و همچنین از طریق ذهن آگاهی سازمانی، اثرات غیرمستقیم معناداری در رفتار شغلی پویا و بهزیستی سازمانی اعمال می‌شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مالینووسکی و لیم^۱ (۲۰۱۵) و زیونوسکا و همکاران^۲ (۲۰۱۶) همسو بود. شیوه‌های ذهن آگاهی با ارتقای آگاهی از افکار، احساسات و واکنش‌های فرد، روابط بین فردی را تقویت می‌کند. این آگاهی ارتقاء یافته می‌تواند منجر به ارتباطات و اعتماد بهتر در بین اعضای گروه شود و در نهایت به ایجاد یک محیط کاری منسجم‌تر کمک کند (Panditharathne & Chen, 2021). مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی در سطح سازمانی به بهبود امنیت روان‌شناختی در گروه‌ها منجر می‌شود. کارکنان وقتی بخشی از یک سازمان ذهن آگاه هستند، احساس امنیت بیشتری برای ابراز وجود و نیز ریسک‌های بین فردی دارند که می‌تواند منجر به افزایش نوآوری و همکاری شود (Saleem, Isha, & Awan, 2023). شیوه‌های ذهن آگاهی می‌تواند نوع‌دوستی را در بین کارمندان ترویج کند و آن‌ها را تشویق نماید تا از همکاران با پیشینه‌های مختلف حمایت کنند. این جامعه‌پذیری می‌تواند ذهن آگاهی سازمانی را با ایجاد یک فرهنگ حمایتی و همدلانه در محیط کار ارتقاء دهد (Liu, et al., 2022). ذهن آگاهی سازمانی نشان‌دهنده توانایی جمعی کارکنان برای حضور و آگاهی از محیط کارشان است. با تقویت شیوه‌های ذهن آگاهی 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., 2016). بنابراین؛ ادغام ذهن آگاهی در شیوه‌های محیط کار نه تنها به نفع کارکنان است؛ بلکه با بهبود روابط بین فردی، امنیت روان‌شناختی و فرهنگ کلی محل کار، ذهن آگاهی سازمانی را نیز افزایش می‌دهد. همان‌طور که

1. Malinowski & Lim
2. Zivnуска, et al

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, 2003; Klatt, Steinberg & Duchemin, 2015; Kinman *et al.*, 2020) همسو بود. ذهن‌آگاهی در محیط کار به‌طور فزاینده‌ای به دلیل تأثیر مثبت آن بر بهزیستی کارکنان شناخته شده است. ادغام شیوه‌های ذهن‌آگاهی در محیط کار می‌تواند مزایای قابل توجهی برای بهزیستی کارکنان به همراه داشته باشد. با کاهش استرس (Klatt *et al.*, 2015)، افزایش تنظیم هیجانی (Kay & Skarlicki, 2020)، افزایش تمرکز (Fajardo, 2019) و تقویت تاب‌آوری (Johnson *et al.*, 2014)، ذهن‌آگاهی نه تنها سلامت روان فردی را بهبود می‌بخشد؛ بلکه به یک محیط کاری سازنده‌تر و هماهنگ‌تر (Goldman Schuyler, Watson & King, 2021) 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 فتاح و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. پژوهش‌ها نشان دادند که ذهن‌آگاهی در محیط کار به‌طور مثبت بر رفتار شغلی پویا از طریق سازوکارهای مختلف؛ از جمله افزایش مشارکت (Khan, Singh, Kaur & Arumugam, 2020)، تنظیم هیجانی (Aghamohammadi, Saed, Ahmadi & Kharaghani, 2022)، سازگاری (Johnstone, 2018) و بهبود روابط بین فردی (Huerta, Carberry, Pipe & McKenna, 2021) تأثیر می‌گذارد. کارمندان ذهن‌آگاه بیشتر 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 خستگی شغلی بالاتری را گزارش کنند که با افزایش رفتارهای شغلی پویا مانند ابتکار عمل و کمک به همکاران مرتبط است (Sunaryo, *et al.*, 2023). 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 بین فردی بهبود یافته می‌تواند کار تیمی و تلاش‌های جمعی برای حل

مسئله را افزایش دهد و سبب ارتقاء رفتارهای شغلی پویا در گروه‌ها شود (Huerta, et al., 2021). همچنین نتایج نشان داد که ذهن‌آگاهی سازمانی بر بهزیستی سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری ندارد. این موضوع می‌تواند نقش میانجی‌گری ذهن‌آگاهی سازمانی در این ارتباط را پررنگ کند که در ادامه مورد بررسی 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, 2018). 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 (Hülshager et al., 2013). ذهن‌آگاهی در محیط کار با مزایای روان‌شناختی مختلفی از جمله افزایش بهزیستی، کاهش اضطراب و افزایش تاب‌آوری مرتبط است (Micklitz, Wong & Howick, 2021). 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, 2012). بنابراین به‌طور خلاصه، ذهن‌آگاهی سازمانی نقش میانجی در افزایش اثرات ذهن‌آگاهی در محیط کار بر بهزیستی سازمانی ایفا می‌کند. با پرورش فرهنگ سازمانی حامی، سازمان‌ها می‌توانند به‌طور معنی‌داری نتایج سلامت روان کارکنان خود را بهبود بخشند.

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, 2023). 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, 2005; Budhiraja & Rath, 2023).

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 فرهنگ سازمانی 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 فرهنگ سازمانی، می‌تواند عمق سازوکارهای 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.

با وجود یافته‌های ارزشمند، پژوهش حاضر با چند محدودیت همراه بود که در تفسیر نتایج باید مورد توجه قرار گیرند. نخست، استفاده از طرح پژوهش مقطعی، امکان استنباط روابط علی و تعیین جهت اثرگذاری میان متغیرها را محدود می‌کند. دوم، انتخاب نمونه از یک جامعه آماری خاص، تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر سازمان‌ها، صنایع و بسترهای فرهنگی را با احتیاط همراه می‌سازد. سوم، استفاده از ابزارهای خودگزارشی ممکن است احتمال بروز سوگیری روش مشترک و سوگیری مطلوبیت اجتماعی را افزایش دهد. از سوی دیگر، هرچند پایایی ابزارهای اندازه‌گیری در مرحله تحلیل از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی و تأیید قرار گرفت، به دلیل از بین رفتن داده‌های خام پژوهش پس از اتمام فرایند تحلیل و پذیرش مقاله، امکان انجام تحلیل‌های تکمیلی برای ارزیابی شاخص‌های روایی سازه، از جمله روایی همگرا، روایی واگرا و برخی شاخص‌های تکمیلی مدل اندازه‌گیری، در مرحله نهایی فراهم نبود. از این رو، نتایج پژوهش باید با در نظر گرفتن این محدودیت روش‌شناختی تفسیر شوند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با بهره‌گیری از طرح‌های طولی یا تجربی، استفاده از نمونه‌های متنوع‌تر از نظر جغرافیایی، سازمانی و فرهنگی، به کارگیری داده‌های چندمنبعی برای کاهش سوءگیری روش مشترک و نیز ارزیابی

جامع پایایی و روایی سازه شامل شاخص‌های روایی همگرا، روایی واگرا و سایر شاخص‌های مدل اندازه‌گیری، شواهد قوی‌تری برای تأیید روابط میان سازه‌های مورد مطالعه فراهم آوردند.

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 «تشریه فرایند مدیریت و توسعه» و ویراستار علمی (دکتر فاطمه رحمانی) تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- Aghamohammadi, F., Saed, O., Ahmadi, R., & Kharaghani, R. (2022). The effectiveness of adapted group mindfulness-based stress management program on perceived stress and emotion regulation in midwives: a randomized clinical trial. *BMC psychology*, 10(1), 123. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00823-7>
- Bani Hassan, J. B., Mirzazadeh, Z., Talebpour, M., & Asgharpourmasouleh, A. (2022). Effect of gender justice on social performance of Ministry of Sport and Youth with mediating role of organizational well-being. (In Persian).
- Barros, V. F., & Ramos, I. (2023). Organizational mindfulness to innovation at an organization in the cork sector. *Information Technology & People*, 36(1), 286-312. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2020-0296>
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 475-498. <https://doi.org/10.1348/096317909X439208>
- Beshlideh, K. (2014). 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. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Budhiraja, S., & Rathi, N. (2023). Determinants of positive mental health during

- organizational change: role of continuous learning, mindfulness and change-efficacy. *foresight*, 25(3), 384-399. <https://doi.org/10.1108/FS-08-2021-0156>
- Cannon, M. D., & Edmondson, A. C. (2005). Failing to learn and learning to fail (intelligently): How great organizations put failure to work to innovate and improve. *Long range planning*, 38(3), 299-319. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2005.04.005>
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). 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, 23-33. <https://doi.org/10.1007/s10865-007-9130-7>
- Dhiman, S. (2018). Mindfulness in the workplace: meaning, role, and applications. In The Palgrave handbook of workplace spirituality and fulfillment (pp. 177-210). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61929-3_56-1
- Fajardo, F. (2019). 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. (2021). 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 ZANISi JOURNAL*, 6(4), 441-474. <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.6.4.14>
- Ghezelsefloo, H., Yazarloo, M. M. and Bay, N. (2023). The Effect of Proactive Personality on Job thriving and Creative Behaviors of Physical Education Teachers in Golestan Province. *Sport Management Journal*, 15(1), 346-331. (In Persian).
- Goldman Schuyler, K., Watson, L. W., & King, E. (2021). How generative mindfulness can contribute to inclusive workplaces. *Humanistic Management Journal*, 6(3), 451-478. <https://doi.org/10.1007/s41463-021-00120-2>
- 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>
- Huang, J. (2017). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(7), 1157-1166. <https://doi.org/10.2224/sbp.6609>
- Huerta, M. V., Carberry, A. R., Pipe, T., & McKenna, A. F. (2021). Inner engineering: Evaluating the utility of mindfulness training to cultivate intrapersonal and interpersonal competencies among first-year

- engineering students. *Journal of Engineering Education*, 110(3), 636-670. <https://doi.org/10.1002/jee.20407>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Ie, A., Haller, C. S., Langer, E. J., & Courvoisier, D. S. (2012). Mindful multitasking: The relationship between mindful flexibility and media multitasking. *Computers in Human Behavior*, 28(4), 1526-1532. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.03.022>
- Johnson, D. C., Thom, N. J., Stanley, E. A., Haase, L., Simmons, A. N., Shih, P. A. B. & Paulus, M. P. (2014). Modifying resilience mechanisms in at-risk individuals: a controlled study of mindfulness training in Marines preparing for deployment. *American Journal of Psychiatry*, 171(8), 844-853. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2014.13040502>
- Johnstone, R. (2018). The relationship between mindfulness and individual adaptability in a dynamic workplace. University of Pretoria (South Africa).
- Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. Delta.
- Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 8-20. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.02.005>
- Kelemen, P., Born, E., & Ondráček, T. (2020). Theorizing on the connection between organizational and individual mindfulness. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 33(1), 1813-1829. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1761417>
- Khan, S., Singh, J. S. K., Kaur, D., & Arumugam, T. (2020). 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(3), 77-86.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). 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(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Kinman, G., Grant, L., & Kelly, S. (2020). 'It's my secret space': The benefits of mindfulness for social workers. *The British Journal of Social Work*, 50(3), 758-777. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz073>

- Klatt, M., Steinberg, B., & Duchemin, A. M. (2015). 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*, (101), 52359. <https://doi.org/10.3791/52359>
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 431-446. <https://doi.org/10.2224/sbp.6618>
- Levinthal, D., & Rerup, C. (2006). Crossing an apparent chasm: Bridging mindful and less-mindful perspectives on organizational learning. *Organization science*, 17(4), 502-513. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0197>
- Liu, C., Chen, H., Liang, Y. C., Hsu, S. E., Huang, D. H., Liu, C. Y., & Chiou, W. K. (2022). The effect of loving-kindness meditation on employees' mindfulness, affect, altruism and knowledge hiding. *BMC psychology*, 10(1), 138. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00846-0>
- Maden, C. (2015). Linking high involvement human resource practices to employee proactivity: The role of work engagement and learning goal orientation. *Personnel Review*, 44(5), 720-738. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0030>
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6, 1250-1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- Micklitz, K., Wong, G., & Howick, J. (2021). Mindfulness-based programmes to reduce stress and enhance well-being at work: a realist review. *BMJ open*, 11(3), e043525. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043525>
- Moore, A., & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and cognition*, 18(1), 176-186. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.12.008>
- Naami, A., & Mansouri, A. (2023). Developing a Model for the Effect of Positive Leadership on Proactive Work Behavior and Psychological Empowerment: The Mediating of Organizational Reliance. *Positive Psychology Research*, 8(4), 1-16.
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of business ethics*, 90, 157-170. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0037-9>
- Panditharathne, P. N. K. W., & Chen, Z. (2021). An integrative review on the research progress of mindfulness and its implications at the workplace.

- Sustainability*, 13(24), 13852. <https://doi.org/10.3390/su132413852>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, 36(4), 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Phan, H. P., Ngu, B. H., Chen, S. C., Wu, L., Shi, S. Y., Lin, R. Y., ... & Wang, H. W. (2020). Advancing the study of positive psychology: the use of a multifaceted structure of mindfulness for development. *Frontiers in Psychology*, 11, 1602. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01602>
- Rajabpour, E. (2020). The effects of mindfulness on job success: The mediating role of job adaptability and burnout. *Management and Development Process*, 33(3), 49-70. (In Persian). <https://doi.org/10.52547/jmdp.33.3.49>
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., & Awan, M. I. (2023). 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/10.1108/JHTI-01-2023-0031>
- Sears, G. J., Shen, W., & Zhang, H. (2018). 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(11), 593-607. <https://doi.org/10.1111/jasp.12550>
- Segarra-Ciprés, M., Escrig-Tena, A., & García-Juan, B. (2019). Employees' proactive behavior and innovation performance: Examining the moderating role of informal and formal controls. *European Journal of Innovation Management*, 22(5), 866-888. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2019-0041>
- Siegel, D. J. (2007). *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. (2023). How does mindfulness affect employee attitude and behavior toward work-related outcomes? *Tourism and hospitality management*, 29(4), 505-516. <https://doi.org/10.20867/thm.29.4.3>
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 275-300. <https://doi.org/10.1348/096317910X502359>
- Van Zyl, N., Andrews, L., Williamson, H., & Meyrick, J. (2020). 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(5), 404-420. <https://doi.org/10.1016/j.orcp.2020.05.005>
- Valentine, S., Godkin, L., & Varca, P. E. (2010). Role conflict, mindfulness, and organizational ethics in an education-based healthcare institution. *Journal of business ethics*, 94, 455-469. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0276-9>
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. *Academy of management learning & education*, 11(4), 722-735. <https://doi.org/10.5465/amle.2011.0002c>
- Wall, B. (2008). Working relationships: using emotional intelligence to enhance your effectiveness with others. Davies-Black Publishing.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252. <https://doi.org/10.1080/17439760802303002>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. In R. S. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1, pp. 81-123).
- Yu, K. Y. T., & Davis, H. M. (2016). Autonomy's impact on newcomer proactive behaviour and socialization: A need-supplies fit perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 172-197. <https://doi.org/10.1111/joop.12116>
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84. <https://doi.org/10.1002/job.2024>
- Zheng, X., Ni, D., Liu, X., & Liang, L. H. (2023). Workplace mindfulness: Multidimensional model, scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 777-801. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09814-2>
- Zivnуска, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., & Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106-124. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>

نحوه ارجاع به مقاله:

موسوی نیا، سیدمحمدجواد؛ عاشقی، مصطفی، و نعمی، عبدالزهر (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین ذهن آگاهی در محیط کار با بهزیستی سازمانی و رفتار شغلی پویا با نقش میانجی گری ذهن آگاهی سازمانی. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۸(۴)، ۲۵-۳.

Mousavinia, S.M., Asheghi, M. & Naami, A. (2026). Relationship between Workplace Mindfulness and Organizational Well-being and Proactive Career Behavior with the Mediating Role of Organizational Mindfulness. *Management and Development Process*, 38(4). 3-25.

DOI: [10.52547/jmdp.38.4.3](https://doi.org/10.52547/jmdp.38.4.3)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

