

بررسی تاثیر ذهن آگاهی بر استراتژی مسيرشغلی: نقش میانجی سلامت روان

محبوبه عرب کلمری*، احمد جعفری صمیمی^۱، رضا شریعتیان^۲

^۱ دکترای تخصصی، استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران
^۲ دکترای تخصصی، استاد و عضو هیئت علمی موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی راه دانش بابل
^۳ دانش‌آموخته مدیریت استراتژیک، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی راه دانش بابل

چکیده

اهداف: ذهن آگاهی اثرات مثبت روانی مختلف، از جمله افزایش بهزیستی روانی، بهبود تنظیم هیجان و رفتار و کاهش نشخوار فکری را به ارمغان می آورد. سلامت روان کارکنان عامل تعیین کننده ای در افزایش بهره وری نیروی کار و ارائه خدمات بهتر توسط سازمان است. همچنین موضوع استراتژی کارراهه یک جزء مهم توسعه کارراهه و تئوری مدیریت کارراهه است و بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد. هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ذهن آگاهی بر استراتژی کارراهه و سلامت روان است.

روش مطالعه: روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی، از لحاظ ماهیت توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شهرداری استان مازندران است. تعداد نمونه آماری ۳۰۶ و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. داده‌ها از طریق نرم‌افزار SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل آماری شان داد ذهن آگاهی بر استراتژی کارراهه و سلامت روان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین سلامت روان بر استراتژی‌های مسيرشغلی توسط کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ذهن آگاهی بر ابعاد استراتژی مسيرشغلی یعنی اشتیاق حرفه‌ای هویت حرفه‌ای، وابستگی حرفه‌ای و خصوصیات و ارزش‌های شخصی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: مطالعه حاضر اهمیت تاثیر ذهن آگاهی در رفتارهای کاری و سلامت روانشناختی کارکنان را نشان می‌دهد. یافته‌های حاصل از مطالعه حاضر به ادبیات موجود در رابطه تاثیر ذهن آگاهی در محیط کار کمک می‌کنند. بهره‌گیری از آموزش‌های ذهن آگاهی در مدیریت مسيرشغلی کارکنان می‌تواند در بهزیستی روانشناختی کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد کلی سازمان موثر باشد.

واژگان کلیدی: ذهن آگاهی، استراتژی مسيرشغلی، سلامت روان

یکی از روش های مناسب برای افزایش بهزیستی روان شناختی، ذهن آگاهی است. ذهن آگاهی، توسط تجربه ی زمان حال و با نگرش بدون قضاوت پرورش می یابد. ذهن آگاهی استقبال پذیری و آگاهی از تجارب درونی و بیرونی است (محمودی و همکاران، ۱۴۰۰). بیشتر تحقیقات در مورد ذهن آگاهی در محل کار، در مورد این که چگونه ذهن آگاهی کارمند برای خود او مفید است، متمرکز شدند (Reb et al., 2018). ذهن آگاهی به طور قابل ملاحظه ای با شکوفایی رابطه دارد و بینش، تندرستی، آزادی، خرد، عدالت و دلسوزی را به وسیله ی تسهیل تنظیم هیجان افزایش می دهد. (Baer et al., 2012) سلامت روانی به معنای قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، اصلاح و تغییر محیط فردی و اجتماعی و حل تعارضات و تمایلات فردی است، به طوری که فرد در زندگی با هدف، دارای معنا و منطقی باشد. شخصی از سلامت روانی برخوردار است که از اضطراب و علائم ناتوانی به دور باشد و بتواند ارتباط سازنده با دیگران برقرار سازد و با فشارهای زندگی مقابله کند (شاهسوندی و موسوی، ۱۴۰۰). سلامت روانی کارکنان عامل تعیین کننده ای در افزایش بهره وری نیروی کار و ارائه خدمات بهتر و موثرتر توسط هر سازمان است. سلامت روانی بالا در افراد سبب افزایش امید به زندگی در ایشان شده و به منظور انجام وظایف تفویض شده، انگیزه ای مثبت در ایشان ایجاد می نماید. افرادی که دارای سلامت روانی بالایی هستند، نقش مفید و موثری را در دستیابی به اهداف سازمان ایفا می کنند. در یک سازمان به همان اندازه که تولید و بهره وری مورد تاکید قرار گرفته است، سلامت جسمی و روانی کارکنان نیز مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار می گیرد؛ چرا که سلامت روانی کارکنان عامل تعیین کننده ای در افزایش بهره وری نیروی کار و ارائه خدمات بهتر و موثرتر توسط هر سازمانی است (نجفلو و همکاران، ۱۳۹۶).

هریس و همکاران (۲۰۱۵) مبحث شناسایی استراتژیهای رشد فردی برای سازمانها مطرح کردند و در جستجوی استراتژیهای جهت ساماندهی استعدادها هستند. برنامه-ریزی مسیر شغلی، فرآیند متفکرانه برای شناسایی فرصت ها و محدودیت هایی است که در محیط کار رخ می دهد و اهداف مرتبط با شغل شامل مسیر، زمان بندی و اقدامات می باشد. با توجه به این تعریف، برنامه-ریزی مسیر شغلی به عنوان فعالیت انجام شده توسط فرد برای داشتن کنترل شخصی بر روی حرفه-ی او شناخته می شود. علاوه بر این، محققان توافق دارند که برنامه-ریزی مسیر شغلی را می-توان به عنوان یک ابتکار فردی توصیف کرد، بدین ترتیب شخص نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی می-کند، اهداف مسیر شغلی را تعیین کرده و برنامه هایی را برای پرورش نیازهای شغلی خود به وجود می آورد (Puah & Ananthram, 2006, Zikic & Klehe, 2006). لذا در پژوهش حاضر تاثیر ذهن آگاهی و ابعاد آن بر استراتژی مسیرشغلی و سلامت روان بررسی می شود؟

۲ مبانی نظری و پیشینه ی پژوهش

ذهن آگاهی

ذهن آگاهی به معنای توجه آگاهانه و غیرقضاوت گونه به پدیده های متغیر درونی و بیرونی است. آموزش های مبتنی بر ذهن آگاهی بر بهبود افزایش رضایتمندی شغلی و پیشگیری از آسیب های روانشناختی و اجتماعی موثر است (طالبی، ۱۴۰۰). در ذهن آگاهی، افراد یاد می گیرند که بین خود و تجربیات-شان تمایز قائل شوند و آنها را به عنوان یک وضعیت تغییر گذرا و موضوعی در نظر بگیرند. مطالعات نشان می دهند که درمان ذهن آگاهی با پیامدهای سلامتی مختلفی مانند کاهش درد، اضطراب، افسردگی و استرس مرتبط است (حسینی و همکاران، ۲۰۲۱). در یک بررسی نتیجه گیری شد که ذهن آگاهی اثرات مثبت روانی مختلف، از جمله افزایش بهزیستی روانی، کاهش علائم روانی و واکنش پذیرش هیجانی، بهبود تنظیم هیجان و رفتار و سرزندگی و نشاط را به ارمغان می آورد. (شریعتی و کریمی، ۱۳۹۹). در ذهن آگاهی فرد توانایی تنظیم هیجان را یاد می گیرد و همچنین، با بهبود کارکردهای عالی شناختی، می تواند باورهای خود را در مورد خود اصلاح کند، بهتر به حل مسئله بپردازد (Kilpatrick et al., 2011). تعاریف ذهن آگاهی به حالت هوشیاری اشاره دارد، اما ذهن آگاهی را می توان به عنوان یک ویژگی شخصیتی نیز بیان کرد. حالت ذهن آگاهی به میزان توجه و آگاهی فرد از محرک هایی که در زمان حال اتفاق می افتند، اشاره می کند. (Goilean et al., 2020) ذهن آگاهی روشی برای برقراری ارتباط با همه تجارب (از جمله تجارب مثبت، منفی و خنثی) می باشد، توجه فرد را بر تکلیف در حال انجام متمرکز می کند و موجب افزایش سطح سلامت روانشناختی فرد می شود (میکایلی و رهبری، ۱۴۰۰). ذهن

آگاهی موجب کنترل افکار منفی در روابط بین فردی و افزایش سازش یافتگی اجتماعی افراد در مناسبت های اجتماعی آنها می باشد (دانشگاه مازندران، ۱۴۰۰).

استراتژی های کارراه

استراتژی های کارراه مجموعه اقداماتی است که افراد برای کاهش زمان لازم برای رسیدن به اهداف شغلی خود انجام می دهند (Gould & Penley, 1984). وقتی کارکنان تمایل دارند کارراه خود را تحت مدیریت و کنترل خود درآورند، این اقدامات به آنها در دستیابی به اهداف کارراهشان کمک خواهد کرد. (Tan & Yahya, 2013). دسلر (۲۰۱۴) استراتژی مسیر شغلی را فرآیندی تعریف کرد که از طریق آن فرد از توانایی ها، دانش، انگیزه های شخصی خود آگاهی پیدا می کند و کارراه را تعیین می کند و برنامه های عملیاتی را برای دستیابی به اهداف خاص تعیین می کند. دسلر (۲۰۱۴) اظهار داشت که امروزه کارراهها مانند چندین سال پیش نیستند. اجتماعی روز افزون در این باره وجود دارد که کارراهها در حال تغییر از مدل های سنتی، سلسله مراتبی، خطی و محدود سازمانی به آرایش هایی سیال تر (بر مبنای انباشت مهارت ها و دانش و یکپارچه سازی زندگی شخصی و حرفه ای) می باشند (سیدنقوی و ختایی، ۱۳۹۷).

استراتژی های مسیر شغلی، مسیر یا برنامه ای است که فرد برای بدست آوردن موفقیت و رضایت در انتخاب کارراه یا گام بعدی در کارراه فعلی خود تعیین می کند، که معمولاً شامل تصویر بزرگتری از آینده حرفه ای مدنظر فرد است و برای دستیابی به اهداف تنظیم می شود. که شامل ابعاد اشتیاق حرفه ای، هویت حرفه ای، وابستگی حرفه ای، خصوصیات و ارزش های شخصی است. اشتیاق حرفه ای میزان تمایل فرد نسبت به شغل خود و احساس لذت از انجام آن است و کارراه فرد را معنادار می سازد. هویت حرفه ای ایجاد تصویر شخصی که به طور مستقیم با شغل فرد مرتبط است و آنها را به سوی توسعه ی مسیر شغلی هدایت می کند، تصویر شخصی افراد از حرفه شان که برای حفظ این تصویر حرفه ای، آنها باید راههای پیشرفت در حرفه یا کارراه شان را درک کنند و با دریافت گواهینامه ها، تحصیلات آکادمیک بیشتر و استفاده از فرصت های تجربه حاصل می شود. وابستگی حرفه ای نوعی شبکه سازی تخصصی است، جایی که فرد برای کمک به پیشرفت شغلی خود روابط نزدیکی در سطح فردی و حرفه ای ایجاد می کند. ارزش ها و ویژگی های شخصی مجموعه مهارت هایی است که یک کارمند را در کارراه خود به جلو می برد و انگیزه ها و اهداف او را شکل می دهد، ویژگی های شخصی که به ایجاد الگوی رفتاری در موقعیت های مختلف کمک می کند (Beyouk, 2015).

سلامت روان

سازمان جهانی بهداشت سلامت را حالت بهزیستی کامل جسمانی، روانی و اجتماعی می داند. بنابراین مفهوم سلامت روانی از نظر سازمان بهداشت جهانی چیزی فراتر از نبود اختلالات روانی است که شامل ذهن خوب، ادراک خودکارآمدی، استقلال و خودمختاری، کفایت و خودشکوفایی توانمندی ها است. سلامت روان متشکل از عناصر مختلفی همچون داشتن روابط مثبت، گرم و رضایتبخش با دیگران، هدفمند بودن و داشتن معنا است (پورسید و پورسید، ۱۴۰۰). تودور سلامت روان را اینگونه شرح می دهد که: سلامت روان توانایی زندگی کردن همراه با شادی، بهره وری و بدون وجود درد است. سلامت روان مفهوم انتزاعی و ارزیابی نسبی از روابط انسان با خود، جامعه و ارزش هایش است. سلامت روان، شیوه سازگاری آدمی با دنیاست. سلامت روان ظرفیت رشد و نمو شخصی، هماهنگی بین ارزش ها، علایق ها و نگرش ها در حوزه عمل افراد و در نتیجه برنامه ریزی واقع بینانه برای زندگی و تحقق هدفمند مفاهیم زندگی است. سلامت روان، نوعی حس هویت بر تجربه خود به عنوان موضوع و عامل قدرت فرد، که همراه است با درک واقعیت درون و بیرون از خود و رشد واقع بینی و استدلال. افراد بهنجار روانی سازگار با خود، محیط اطراف و قوانین اجتماعی، قادر به انجام فعالیتهای روزمره زندگی، توانمند در برقراری ارتباط با خانواده و محیط، قادر به یافتن راهحلهای مطلوبتر برای مشکلات زندگی هستند (Sadock et al., 2018).

پژوهش های متعدد نشان داده است که مهارت های آموخته شده از آموزش ذهن آگاهی دارای مزایای حرفه ای و شخصی است. به طور کلی، شرکت در یک برنامه آموزش ذهن آگاهی در آموزش حرفه ای فعلی ارزشمند است (Hanson et al., 2020). به طور کلی، یافته های تحقیق نشان می دهد که ذهن آگاهی عاملی مرتبط در افزایش سلامت و رفاه روانی در محیط کار است. افراد ذهن آگاه توجه خود را بر روی زمان حال متمرکز می کنند، به روشی باز قضاوت می کنند. این دو ویژگی به آنها کمک می کند تا رویدادهای استرس زا را به طور عینی تر مشاهده کنند، بدون اینکه تحت تأثیر الگوهای فکری منفی قرار بگیرند. در نتیجه، رویدادهای کاری را کم استرس تر درک می کنند. وقتی رویدادهای چالشی کم

استرس ارزیابی شود واکنش‌های عاطفی کمتر منفی و مثبت‌تر ایجاد می‌کند و در نهایت منجر به ارزیابی مثبت‌تر از موقعیت کاری می‌شود (Goilean et al., 2020). از آنجایی که انتخاب استراتژی مسیرشغلی توسط کارکنان یک موقعیت کاری است، می‌توان انتظار داشت که ذهن آگاهی با استراتژی مسیرشغلی ارتباط معناداری داشته باشد. بنابراین، فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: ذهن آگاهی بر استراتژی‌های مسیرشغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۱: ذهن آگاهی بر اشتیاق حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۲: ذهن آگاهی بر هویت حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۳: ذهن آگاهی بر وابستگی حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.

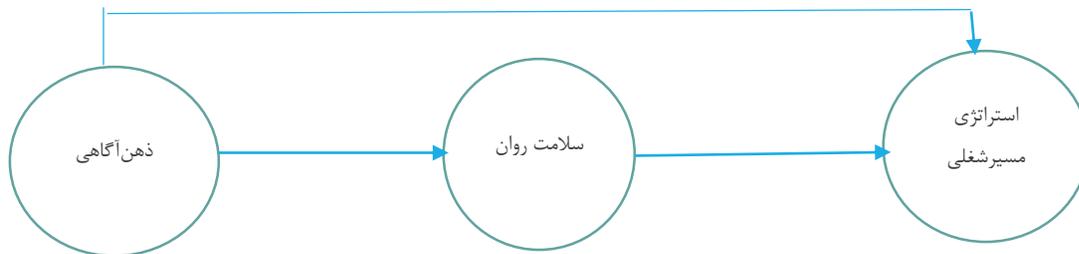
فرضیه فرعی ۴: ذهن آگاهی بر خصوصیات و ارزش‌های شخصی مثبت و معناداری دارد.

همچنین برنامه‌های مداخله ذهن آگاهی با بهبود تاب آوری در مشاغل مختلف مانند پرستاران و ماماها (Foureur et al., 2013)، معلمان (Meiklejohn et al., 2012)، سربازان (Jha et al., 2010) و افسران پلیس (Kaplan et al., 2017) مرتبط است.

از سوی دیگر، کی و پیجون (۲۰۱۳) دریافتند که ویژگی ذهن آگاهی در دانشجویان، تاب آوری را پیش بینی می‌کند، و نشان می‌دهد که یک منبع روانشناختی بهبود سلامتی است. نتایج مطالعه زوباری و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که بین ذهن آگاهی و تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به پژوهش تامپسون و همکاران (۲۰۱۱) جهت گیری ذهن آگاهانه نسبت به محیط، ظرفیت‌های روانشناختی مثبت از جمله تاب آوری و خوش بینی را پرورش می‌دهد. شواهد دیگری نیز نشان داد که شیوه‌های ذهن آگاهی به ارتقای تاب آوری هم در سطح شخصی و هم در محیط کار کمک می‌کند (Foureur et al., 2013) و انعطاف پذیری و شفقت به خود در حرفه‌های خدماتی در کشورهای مختلف را افزایش می‌دهد (Pidgeonet al., 2014). بنابراین، فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۲: ذهن آگاهی بر سلامت روان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۳: سلامت روان بر استراتژی‌های مسیرشغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

پژوهش حاضر برحسب هدف، از نوع کاربردی و بر مبنای نحوه جمع-آوری داده-ها، پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و کمی است. در این پژوهش از ۳ پرسشنامه استاندارد برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شد که در مجموع شامل ۴۷ سؤال می‌شود. پاسخ-دهندگان براساس طیف لیکرت میزان اهمیت هر پرسش را تعیین کرده‌اند. اندازه‌گیری متغیر ذهن‌آگاهی (Chadwick, 2008) با ۱۵ گویه، سلامت روان (Keyes & Simon, 2012) با ۱۲ گویه، استراتژی مسیرشغلی (Beyouk, 2015) با ۲۰ گویه موردسنجش قرار گرفت. در پژوهش حاضر جهت تهیه نسخه فارسی ابتدا نسخه انگلیسی پرسشنامه توسط مؤلفان مقاله به فارسی ترجمه شد. سپس جهت بررسی محتوا، معادل بودن ترجمه فارسی با ماده‌های اصلی و قابل فهم بودن پرسشنامه برای افراد غیر روانشناس به ترتیب در اختیار گروهی از روانشناسان، و گروهی از دانشجویان رشته‌هایی غیر روانشناسی قرار گرفت و از نظرات این افراد برای تهیه نسخه فارسی نهایی پرسشنامه استفاده شد. در نهایت جملات نهایی مجدداً به انگلیسی برگردانده شد و با نسخه اصلی مورد مقایسه قرار گرفت تا ضمن روان بودن جملات فارسی، معنا و مفهوم آنها از جملات اصلی متفاوت نباشد. پس از تهیه نسخه فارسی، پرسشنامه در اختیار جمعیت هدف قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری استان مازندران به تعداد ۱۵۰۰ نفر است. برای تعیین حجم بر اساس فرمول کوکران، در این پژوهش تعداد نمونه را ۳۰۶ نفر در نظر گرفته که این تعداد با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. با توجه به استفاده از پرسشنامه استاندارد نوع روایی، روایی محتوا است. برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که بالاتر از ۰,۷ درصد است و حاکی از پایایی مناسب است. برای تحلیل توصیفی داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد و به منظور تشخیص نرمال بودن توزیع داده‌ها آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام شد که طبق نتایج آزمون، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد قبول واقع نشده است. لذا به منظور آزمون و تأیید فرضیه‌ها از تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی استفاده شد که الزامی به نرمال بودن داده‌ها ندارد. نرم‌افزار Smart PLS قابلیت آزمون هر دو نوع متغیر (تشکیل‌دهنده و انعکاسی) را دارد؛ همچنین نسبت به وجود شرایطی مانند هم خطی متغیرهای مستقل و نرمال نبودن داده‌ها سازگار است (آذر و غلامزاده، ۱۳۹۵). یافته‌های توصیفی در جدول نشان داده شده است.

جدول ۱- جدول کلی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

ویژگی	ابعاد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۰	۳۲/۸
	زن	۲۰۶	۶۷/۲
وضعیت تاهل	مجرد	۹۴	۳۰/۸
	متاهل	۲۱۲	۶۹,۲
سن	۲۰-۳۰	۲۱۲	۶۹/۲
	۳۱-۴۰	۱۰۸	۳۵/۴
	۴۱-۵۰	۹۵	۳۱/۲
	بیشتر از ۵۰	۴۱	۱۳/۲
میزان تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۵۷	۱۸/۷
	لیسانس	۱۳۵	۴۴/۲
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۱۴	۳۷/۱

۴ یافته‌های پژوهش

برای تحلیل الگوی مفهومی پژوهش در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی دو مرحله وجود دارد؛ مرحله اول بررسی برازش مدل (اندازه‌گیری، ساختاری و کلی) و مرحله دوم آزمودن فرضیه‌های پژوهش. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی واگرا و روایی همگرا استفاده می‌شود. پایایی شاخص با سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی موردسنجش قرار می‌گیرد. ضرایب بارهای عاملی بیشتر از ۰,۴ بود. در صورتی که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰,۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). با توجه به جدول (۲) مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به‌دست‌آمده بالاتر از ۰,۷ است، در مجموع پایایی پژوهش قابل قبول است. روایی همگرا زمانی برقرار است که مقدار تمامی بارهای عاملی استاندارد شده مربوط به هر یک از متغیرهای اندازه‌گیری و نیز مقدار شاخص AVE مربوط به هر یک از متغیرهای نهفته بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. بنابراین روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری نیز مطلوب است.

روایی واگرا

با توجه به اعداد مندرج در جدول ۳ (همبستگی بین سازه‌ها و جذر AVE) و از آنجایی که مقادیر جذر AVE (اعداد مندرج در قطر اصلی) از مقادیر زیرین خود بیشتر است لذا روایی واگرای سازه با معیار فورنل و لارکر نیز تأیید می‌شود.

جدول ۲- گزارش معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

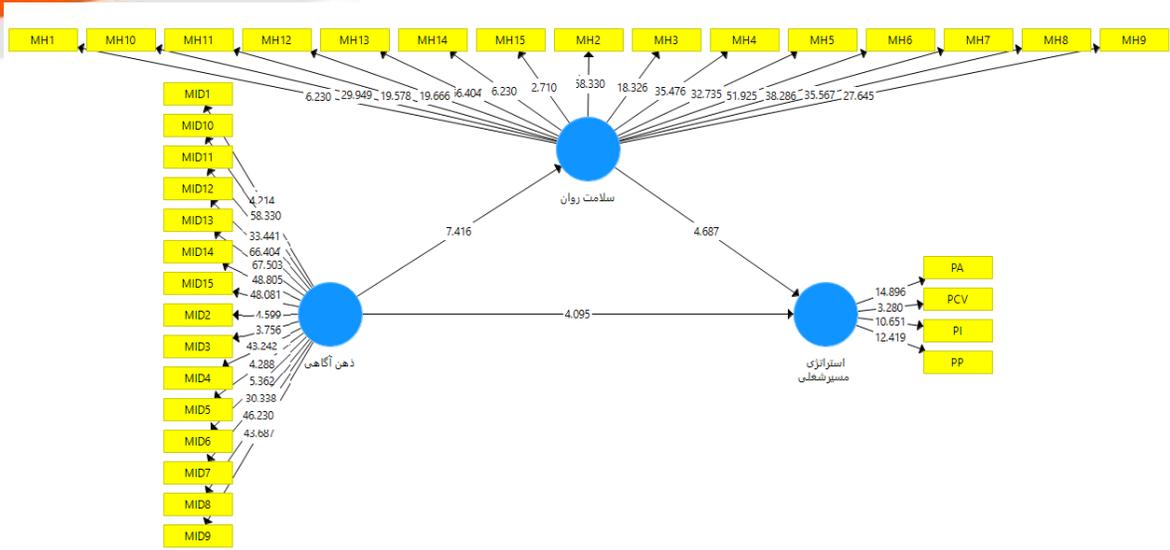
سازه پنهان مرتبه اول	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
سلامت روان	۰/۹۴۹	۰/۹۶۱	۰/۸۳۱
استراتژی مسیرشغلی	۰/۹۶۳	۰/۹۶۸	۰/۷۴۹
ذهن آگاهی	۰/۹۴۸	۰/۹۵۷	۰/۷۶۱

جدول ۳- ماتریس فورنل - لاکر

متغیر	سلامت روان	استراتژی مسیرشغلی	ذهن آگاهی
سلامت روان	۰/۹۲۶		
استراتژی مسیرشغلی	۰/۸۵۶	۰/۹۱۱	
ذهن آگاهی	۰/۸۶۶	۰/۸۲۸	۰/۸۷۲

بررسی برازش مدل ساختاری

برازش مدل ساختاری، از طریق معیارهای ضرایب معنی داری Z (مقادیر T-value)، معیار R2 قابل بررسی می‌باشد. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که با توجه به اینکه تمامی ضرایب T-value از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سنجها و روابط بین سازه‌ها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ نشان می‌دهد.



نمودار ۲- فرضیه‌های اصلی پژوهش در حالت معنی داری (T-value)

نمودار ۲ و ۳ مدل پژوهش را در حالت معنی داری (T-value) نشان می‌دهد. طبق این مدل، ضرایب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۰.۹۵ معنادار می‌باشد.

ضریب تعیین (R2)

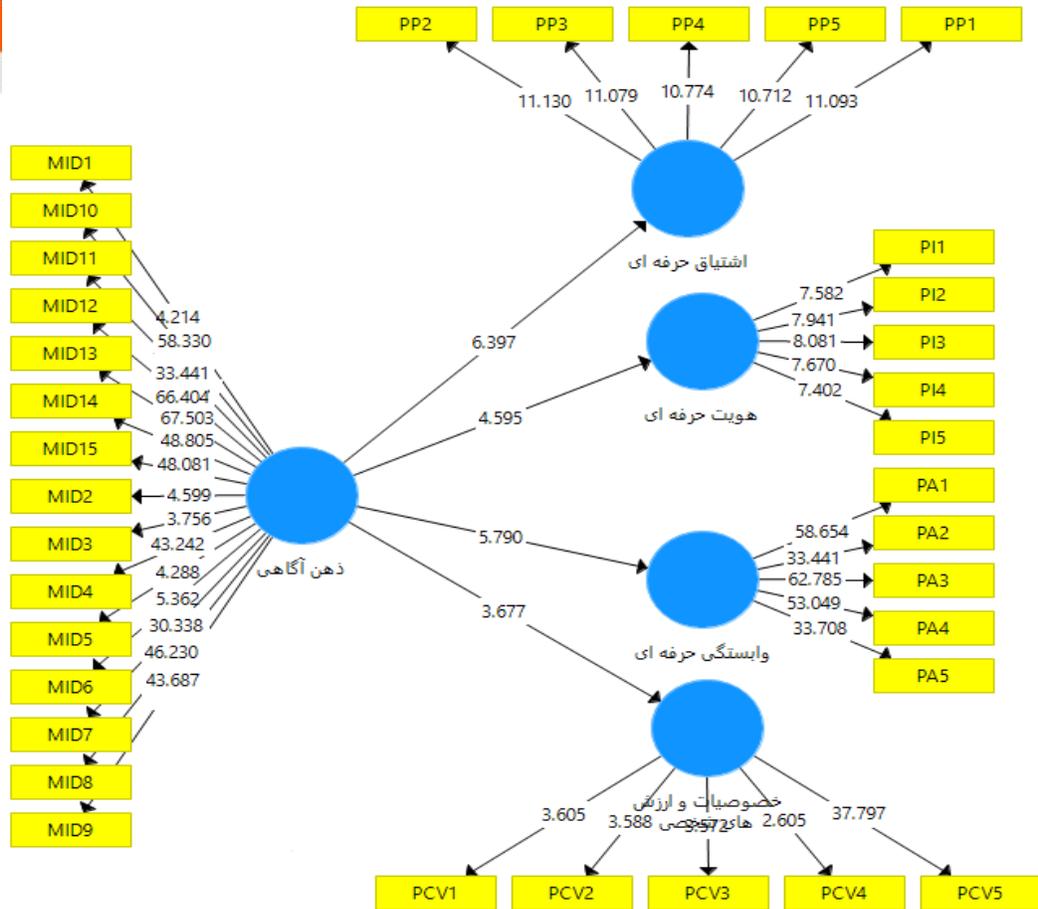
R2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می‌گذارد. هرچه مقدار R2 مربوط به سازه‌های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 معرفی می‌کند. مقدار ضریب تعیین برای متغیرهای سلامت روان و استراتژی مسیر شغلی به ترتیب ۰/۷۷۲ و ۰/۸۳۶ است لذا برازش قوی مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

برازش مدل کلی (معیار GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل خواهد شد. برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام نیکویی برازش استفاده می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است بنابراین با توجه به مقادیر ذکر شده، حصول مقدار ۰/۸۰۳ برای این معیار نشان دهنده برازش کلی قوی مدل تحقیق می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول ۴ مقادیر ضریب مسیر و p-value و معناداری، فرضیه‌های پژوهش تایید می‌شود.



نمودار ۳. فرضیه‌های فرعی پژوهش در حالت معنی داری (T-value)

جدول ۴- خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های

نتایج	معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۴/۰۹۵	۰/۴۲۰	فرضیه ۱: ذهن آگاهی بر استراتژی‌های مسیرشغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۷/۴۱۶	۰/۵۳۸	فرضیه ۲: ذهن آگاهی بر سلامت روان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۴/۶۸۷	۰/۴۵۵	فرضیه ۳: سلامت روان بر استراتژی‌های مسیرشغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۶/۳۹۷	۰/۵۲۷	فرضیه فرعی ۱: ذهن آگاهی بر اشتیاق حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۴/۵۹۵	۰/۵۱۰	فرضیه فرعی ۲: ذهن آگاهی بر هویت حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۵/۷۹۰	۰/۵۳۷	فرضیه فرعی ۳: ذهن آگاهی بر وابستگی حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۳/۶۷۷	۰/۵۹۸	فرضیه فرعی ۴: ذهن آگاهی بر خصوصیات و ارزش‌های شخصی مثبت و معناداری دارد.

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ذهن آگاهی بر استراتژی مسیرشغلی در کارکنان شهرداری استان مازندران است. همچنین نقش میانجی سلامت روان بین متغیرهای ذهن آگاهی و استراتژی مسیرشغلی مورد بررسی قرار گرفت. بررسی آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد، ذهن آگاهی بر استراتژی‌های مسیرشغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. ذهن آگاهی بر ابعاد استراتژی مسیرشغلی - اشتیاق حرفه‌ای، هویت حرفه‌ای، وابستگی حرفه‌ای، بر خصوصیات و ارزش‌های شخصی - تاثیر مثبت و معناداری دارد و چهار فرضیه فرعی پژوهش نیز تایید شد. ذهن آگاهی به رشد سه کیفیت خودداری از قضاوت، آگاهی هدفمند و تمرکز بر لحظه ی کنونی تاکید می کند. توجه متمرکز روی لحظه ی حال، پردازش تمام جنبه های تجربه بلاواسطه شامل فعالیت های شناختی، جسمی یا رفتاری را موجب می شود و فرد نسبت به فعالیت های روزانه خود آگاهی پیدا می کند و از ذهن روزمره و خودکار متمرکز برگزشته و آینده رها می شود. استراتژی مسیرشغلی یک برنامه، جهت گیری، مسیر و یک راهنمای عمل شاغل در آینده کاری وی است. افرادی که ذهن آگاهی بالاتری دارند در تدوین استراتژی‌های شغلی و برنامه‌ریزی کاری خود بهتر و فعالانه‌تر عمل می‌کنند. افراد ذهن آگاه اشتیاق حرفه ای بالاتری خواهند داشت یعنی از انجام وظایف شغلی لذت می‌برند و کارراه خود را معنادار می‌یابند. افراد ذهن آگاه هویت حرفه ای بالاتری خواهند داشت یعنی راههای پیشرفت در حرفه یا کارراه شان را بهتر درک می‌کنند و از این برای موفقیت کارراه خویش بهره می‌گیرند. افراد ذهن آگاه، وابستگی حرفه ای بالاتری خواهند داشت یعنی توانایی شکل دادن روابط مناسب حرفه‌ای در جهت پیشرفت شغلی خود را دارند. کارکنانی که ذهن آگاه‌تر هستند، ارزش ها و ویژگی های شخصی شان در راستا و سازگار با پیشرفت کارراه شان است یعنی مجهز به مجموعه مهارت های ضروری برای خودانگیزی بیشتر و هدف‌گذاری مناسب در جهت موفقیت کارراه خویش هستند. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش گالس (۲۰۱۳) همراستا می‌باشد. او در پژوهش خود نشان داد که ذهن آگاهی کارکنان در توسعه شغلی موثر است. ذهن آگاهی بر سبک تصمیم گیری حرفه ای، تفکرات مرتبط به شغل و هویت شغلی تاثیر مثبت، معنادار و قوی دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر با با تحقیق دین و برامل (۲۰۱۴) سازگار است. آنها در پژوهش خود دریافتند کارکنان ذهن آگاه‌تر عملکرد شغلی و مشارکت شغلی بالاتری و قصد ترک شغل پایین تری دارند. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیق لی (۲۰۱۹) همراستا است. او نشان داد که ذهن آگاهی به طور غیرمستقیم و از طریق نقش میانجی اضطراب مسیرشغلی و مسامحه کاری در کارراه بر رفتارهای کارراه تاثیر گذار است.

بررسی فرضیه دوم پژوهش نشان داد ذهن آگاهی بر سلامت روان تاثیر مثبت و معناداری دارد. یکی از زمینه‌هایی که توجه به سلامت روان در آن حائز اهمیت است، شغل و حرفه است. سلامت روان کارکنان بر عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی تاثیر گذار است. افراد ذهن آگاه سلامت روان بالاتری را تجربه می‌کنند. تایید فرضیه دوم پژوهش با یافته‌های پژوهش طالبی (۱۴۰۰) و زادخوش و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. طالبی در پژوهش خود نشان داد. ذهن آگاهی بر میزان اضطراب و شادی پرستاران موثر است. نتیجه تحقیق زادخوش و همکاران نشان داد که ذهن آگاهی روش مناسب و مؤثری برای کاهش اضطراب و افزایش عملکرد ورزشکاران است. همچنین طبق تحقیق کاپلان و همکاران (۲۰۱۷) و کی و پیجون (۲۰۱۳) برنامه های مداخله ذهن آگاهی با بهبود تاب آوری و در نتیجه سلامت در مشاغل مختلف مرتبط است و یک منبع روانشناختی بهبود سلامتی است که نتایج پژوهش‌های آنها با یافته‌های تحقیق حاضر منطبق است.

بررسی آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد، سلامت روان بر استراتژی‌های مسیرشغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. کارکنانی که سلامت روان بالاتری دارند بطور اثربخش‌تر استراتژی‌ها، رفتارها و برنامه‌ریزی های مرتبط کاری را برمی‌گزینند که تضمین کننده پیشرفت و رضایت کارراه آنها است. یافته‌های پژوهش حاضر با نتیجه پژوهش تابع‌بردار و همکاران (۱۳۸۹) که سلامت روان بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد، سازگار است. همچنین نتایج بررسی احتشام‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) حاکی از آن بود احساس انسجام به‌واسطه راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و مساله‌مدار و سلامت روان با عملکرد شغلی مرتبط است و سلامت روان بطور مستقیم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد. از آنجایی که استراتژی مسیرشغلی پیش‌نیاز عملکرد شغلی است، بنابراین نتیجه این تحقیق با یافته‌های پژوهش احتشام‌زاده و همکاران همراستا می‌باشد.

یافته‌های حاصل از مطالعه حاضر به ادبیات موجود در مورد اهمیت ذهن آگاهی و تاثیر آن در محیط کار کمک می‌کنند. بهره‌گیری از آموزش‌های ذهن آگاهی در مدیریت مسیرشغلی کارکنان، مربی‌گری و مشاوره کارراه می‌تواند در بهزیستی روانشناختی کارکنان و در نهایت موفقیت سازمان موثر باشد.

- Azar, A., Gholamzadeh, R.(2016). A prime on partial least squares structural equations modeling(PLS-SEM). First Edition. Hair, J, F, Tehran, Danesh Negah Press.(In Persian)
- Davari, A., Rezazadeh, A.(2014). Structural equation modeling with PLS.Jahad Daneshgahi Press.(In Persian)
- Badeleh, M T, Salehi, H, Sadeghi E, Charakzi A.(2021). Effect of Group Mindfulness-based Cognitive Counselling on life Satisfaction of Elder Women. HSR 2021; 17 (1) :63-69. <http://hsr.mui.ac.ir/article-1-1264-en.htm>.(In Persian)
- Baer, R. A., Lykins, E. L. B., & Peters, J. R. (2012). Mindfulness and Self-Compassion as Predictors of Psychological Well-Being in Long Term Meditators and Matched Non Meditators. The Journal of Positive Psychology,7(3) 230-238.
- Beyouk, B. (2015). Career Path Strategy and its Impact on Burnout: Test of the Moderating Role of Organizational Socialization-An Empirical Study on the Jordanian Insurance .dissertation, Jordan Middle East University.
- Chadwick P, Hember M, Symes J, Peters E,Kuipers E, Dagnan D.(2008). Responding mindfully to unpleasant thoughts and images: reliability and validity of the Southampton mindfulness questionnaire (SMQ). British Journal of Clinical, Psychology. 47(4): 451-5.
- Dane, Erik., Brummel, Bradley J.(2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. Human Relations,67(1), 105-128.DOI:10.1177/0018726713487753.
- Davari, A., Rezazadeh, A.(2014). Structural equation modeling with PLS.Jahad Daneshgahi Press. .(In Persian)
- Dessler, G. (2014). Human Resource Management. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Ehteshamzadeh, P., Sabri Nazarzadeh, R., & Memarbashi Aval, M. (2013). The relationship between sense of coherence and job performance with intermediation strategies of coping with stress and mental health. Journal of psychological models and methods, 3(13), 83-95. SID. <https://sid.ir/paper/227558/en> (In Persian).
- Foureur, M., Besley, K., Burton, G., Yu, N., & Crisp, J.(2013). Enhancing the resilience of nurses and midwives:Pilot of a mindfulness based program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress. Contemporary Nurse, 45(1), 114–125.<https://doi.org/10.5172/conu.2013.45.1.114>.
- Galles ,Jacob. A. (2013). An Exploration of Mindfulness in Its Relation to Career Thoughts, Vocational Identity, and Decision-Making Style. A Dissertation Department of Educational Psychology and Learning Systems.

Goilean, Cristina, Gracia, Francisco. J., Inés Tomás y Montserrat Subirats.(2020).Mindfulness in the workplace and in organizations.Psychologist Papers, 41(2), 139-146.DOI: 10.23923/pap.psicol2020.2929.

Gould, S; Penley, L.E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*. 34, 244-265.

Hanson, Petra., Clarke, Amy., Villarreal, Manuel., Khan, Majid and Dale, Jeremy.(2020). Burnout, resilience, and perception of mindfulness programmes among GP trainees: a mixed-methods study research.Research, 4 (3),1-10. DOI: <https://doi.org/10.3399/bjgpopen20X101058>.

Harris, C; Pattie, M; McMahan, G. (2015). Advancement along career path: the influence of human capital and performance. *Journal of Human resource management*,25(1), 102-115.

Hosseini, S. Ahadi, M. Hatami, M. & Khalatbari, J. (2021). Effectiveness of Mindfulness-Based Therapy on Resilience, Psychological Well-Being, and Blood Sugar Levels in Patients with Type II Diabetes, *Razavi Int J Med*, 9 (2) 74-80. (In Persian)

Jha, A. P., Stanley, E. A., Kiyonaga, A., Wong, L., & Gelfand,L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience. *Emotion*, 10(1), 54–64. <https://doi.org/10.1037/a0018438>

Keyes Corey L. M., and Simoes, Eduardo J.(2012). To Flourish or Not: Positive Mental Health and All-Cause Mortality.*American Journal of Public Health*, 102(11),2164-2172.

Kilpatrick, L. A., Suyenobu, B. Y., Smith, S. R., Bueller, J. A., Goodman, T., Creswell, J. D., & Naliboff, B. D. (2011). Impact of Mindfulness-Based Stress Reduction Training on Intrinsic Brain Connectivity. *Neuroimage*, 56 (1) 290-298.

Lee, Seongsoo.(2019). Influences of Mindfulness on Career Exploration Behaviors: Exploration of Mediating Role of Career Worry and Procrastination. *Medico-legal Update*,19(1),317-322. DOI: 10.5958/0974-1283.2019.00063.X.

Mahmoudi F, Beliad M R, Jian Bagheri M, Shah Nazari M, Zaharakar K.(2021) Structural Model of Psychological Well-being Based on Negative Life Events and Mindfulness with Emphasis on the Mediation of Coping Styles. *Consultation Psychology*; 20 (77) ,38-60. (In Persian)

Meiklejohn, J., Phillips, C., Freedman, M. L., Griffin, M. L.,Biegel, G., ... & Saltzman, A. (2012). Integrating

mindfulness training into k-12 education: Fostering the resilience of teachers and students. *Mindfulness*, 3(4),291-307.<https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s12671-012-0094-5>.

Mikaili N, Rahbari Ghazani N. (2021)The Effectiveness of a Mindfulness-Based Program on Procrastination and Metacognitive Beliefs in Substance-Dependent Individuals. *Research on addiction* ; 15 (59) :157-172. (In Persian).

Mottaz, (2015). *Career Path Strategy and its Impact on Burnout: Test of the Moderating Role of Organizational Socialization-An Empirical Study on the Jordanian Insurance Companies*, Thesis the Degree of Master in Business Administration, Middle East University, Amman – Jordan.

Najafalu, R., Kamali, N., Mojtazadeh, M. (2018). Examining the relationship between mental health and organizational effective communications with productivity from the perspective of elementary school managers, *Quarterly of Research on Educational Leadership and Management*, 4(14), 41-58. (In Persian)

Pourseyed, Seyed Reza, & Pourseyed, Seyed Mehdi. (2021). The Relationship between Ethical Intelligence and Mental Health in Students. *Ethics in science & Technology*, 16(1), 151-154. (In Persian)

Puah, P; Ananthram, S. (2006), Exploring the antecedents and outcomes of career development initiatives: Empirical evidence from Singaporean employees. *Research and Practice in Human Resource Management*. 14(1)112-142.

Reb, J. Chaturvedi, S. Narayanan, J. Kudesia, R.S. (2018). Leader Mindfulness and Employee Performance: A Sequential Mediation Model of LMX Quality, Interpersonal Justice, and Employee Stress, *Journal of Business Ethics*, <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3927-x>.

Sadock BJ, Sudoku V. Kaplan and Shaddock's synopsis of psychiatry: behavioral sciences. *Clinical Psychiatry*. Tehran: Arjmand Publication; 2018.

Seyed Naghavi, M., Khatai, A. (2018). *Contemporary human resource management*. Redman, T., Wilkinson, A. Tehran, Mahkameh Press. (In Persian)

Shahsavandi, P, Moosavi, Z. (2021). Predicting the Mental Health of the Staff of an Industrial Complex Based on Perceived Organizational Support, Workaholism, and Organizational Citizenship Behavior. 5 (3), 234-242. (In Persian)

Shariyati, S, Karimi, B. (2020). The Effect of Teaching Mindfulness Techniques on Happiness, Mental Well-being and Rumination of Single Girls. *Applied family therapy*, 1(1), 125-147. (In Persian)

Tabebordbar, F., Kazemi, S., & Ranjbaran, J.. (2011). Prediction of job performances and mental health according to personality to. *Journal of psychological models and methods*, 1(2), 13-23. (In Persian)

Talebi, M. (2021). The Effectiveness of Mindfulness-Based Cognitive Therapy on Anxiety, Happiness and Mindfulness in Nurses. *Journal of nursing and midwifery care*, 29(2), 126-136. (In Persian)

Tan, F.Y. & Yahya, K.K. (2013). The Influence of Malaysian Insurance Agents' Career Planning on Their Career Strategies. *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*, 3(1):24-28.

Zadkosh, S.M, Gharayagh Zandi, H, & Hemayat Talab, R. (2019). The Effects of Mindfulness on Anxiety Decrease and Athletic Performance Enhancement of Young Football Players. *Sport Psychology Studies*, 8(27), 41-54. (In Persian)

اولین کنفرانس

مدیریت منابع انسانی پایدار

دانشگاه مازندران
خرداد 1403

Zikic, J. Klehe, U.C.(2006), Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. Journal of Vocational Behavior. 69. 391-409.