

Effect of Mindfulness on Job Satisfaction of Police Personnel: A Mediating Role of Occupational Well-being

ARTICLE INFO

Article Type

Original Research

Authors

Rahimi Pordanjani T.¹ PhD,
Mohammadzadeh Ebrahimi A.* PhD

How to cite this article

Rahimi Pordanjani T, Mohammadzadeh Ebrahimi A. Effect of Mindfulness on Job Satisfaction of Police Personnel: A Mediating Role of Occupational Well-being. Journal of Police Medicine. 2019;8(3):117-122.

*Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran

¹Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran

*Correspondence

Address: Faculty of Humanities, University of Bojnord, Sfrayen Road, Bojnord, Iran. Postal Code: 9453155111

Phone: -

Fax: +98 (58) 32284634
a.mohammadzadeh@ub.ac.ir

Article History

Received: March 4, 2019

Accepted: June 1, 2019

ePublished: June 15, 2019

ABSTRACT

Aims: One of the efforts that organizations must take to protect human resources is enhancing job satisfaction in the personnel. The purpose of this study was to investigate the structural model of the effect of mindfulness on job satisfaction with the mediating role of occupational well-being in the personnel of the North Khorasan Police Department.

Instruments & Methods: This correlational study was performed using the structural equation modeling method in all administrative personnel who was employed at the North Khorasan Police Department (N=537) in 2018. 217 samples were selected by the clustered random sampling method using the Krejcie and Morgan tables. The data collection was performed using the Occupational Well-being, Five-Facet Mindfulness and Job Satisfaction Scales. Structural Equation Modeling Method was used to test the proposed model. AMOS 24 and SPSS 24 software packages were applied for data analysis. The bootstrap method was used to investigate the indirect effects.

Findings: Mindfulness, occupational well-being, and job satisfaction were significantly correlated with each other ($p < 0.0001$). In order to achieve a better fit, the two paths of "accept without judgement" and "nonreact" were correlated.

Conclusion: Mindfulness has a direct positive effect on job satisfaction. Also, occupational well-being can play a mediating role in the relationship between mindfulness and job satisfaction.

Keywords Job Satisfaction; Mindfulness; Occupational Well-Being; Police Forces

CITATION LINKS

- [1] The effects of job stress on accountants job ...
- [2] The effect of Islamic work ethics on work ...
- [3] The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction ...
- [4] Intervention to promote physician well - being, job satisfaction, and ...
- [5] Career advice and counseling and theories of career ...
- [6] Are state mindfulness and state work engagement related during ...
- [7] Benefits_of_Mindfulness_at_Work_The_Role_of_Mindfulness_in_Emotion_Regulation_Emotional_Exhaustion_and_Job_Satisfaction ...
- [8] Prediction of psychological well-being based on the comonents of ...
- [9] The role of mindfulness facets in affective ...
- [10] Using self-report assessment methods to explore ...
- [11] Mindfulness and job performance: A study of Australian ...
- [12] The role of occupational stress, burnout and mindfulness in predicting job satisfaction of ...
- [13] The happy worker: Hypotheses about the role of positive affect in worker ...
- [14] Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological ...
- [15] Acceptance and commitment ...
- [16] A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective ...
- [17] Loneliness, mindfulness, and academic achievements: A moderation effect among first-year ...
- [18] Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the ...
- [19] Determining sample size for research ...
- [20] A brief tutorial on the development of ...
- [21] The role of subjective occupational success in prediction of occupational ...
- [22] An index of job ...
- [23] The core self-evaluations scale: Development of a ...
- [24] Designing and testing a model of important precedents and outcomes of self regulatory at ...
- [25] Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator ...
- [26] Structural equation modeling in practice: A review and recommended ...
- [27] Research methods and statistical of research examples using SPSS and ...
- [28] The effectiveness of training mindfulness skills in professional stress and psychological well-being of female ...
- [29] Letting goes: Mindfulness and negative automatic ...
- [30] Investigating the psychological well-being and job satisfaction levels in different ...
- [31] I felt like a new person, the effects of mindfulness meditation on older adults with chronic pain: Qualitative narrative analysis ...

تأثیر ذهن‌آگاهی بر خشنودی شغلی کارکنان نیروی انتظامی: نقش واسطه‌ای بهزیستی شغلی

طیبه رحیمی پردنجانی PhD

گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

علی محمدزاده ابراهیمی* PhD

گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

چکیده

اهداف: یکی از تلاش‌هایی که سازمان‌ها در جهت حفظ منابع انسانی باید انجام دهند، تقویت خشنودی شغلی در کارکنان است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی الگوی ساختاری تأثیر ذهن‌آگاهی بر خشنودی شغلی با نقش واسطه‌ای بهزیستی شغلی در کارکنان اداری نیروی انتظامی خراسان شمالی بود.

ابزار و روش‌ها: پژوهش همبستگی حاضر با روش الگوی معادلات ساختاری در کلیه کارکنان اداری شاغل در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان خراسان شمالی در سال ۱۳۹۷ (۵۳۷ نفر) انجام شد. ۲۱۷ نفر براساس جدول کرجسی و مورگان با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های بهزیستی شغلی و پنج‌وجهی ذهن‌آگاهی و مقیاس خشنودی شغلی استفاده شد. برای آزمون الگوی پیشنهادی، روش الگوی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار AMOS 22 و SPSS 22 به کار برده شد و برای بررسی اثرات غیرمستقیم، روش بوت‌استرپ به‌کار گرفته شد.

یافته‌ها: ۳ شاخص ذهن‌آگاهی، بهزیستی شغلی و خشنودی شغلی با یکدیگر همبستگی معنی‌دار داشتند ($p < .001$). برای دست‌یافتن به برآزش بهتر "پذیرش بدون قضاوت" به "عدم واکنش" به یکدیگر وصل شدند.

نتیجه‌گیری: ذهن‌آگاهی اثر مثبت مستقیم بر خشنودی شغلی دارد. همچنین بهزیستی شغلی می‌تواند در رابطه بین ذهن‌آگاهی و خشنودی شغلی نقش واسطه ایفا نماید.

کلیدواژه‌ها: خشنودی شغلی، ذهن‌آگاهی، بهزیستی شغلی، کارکنان نیروی انتظامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۱۲

تاریخ انتشار الکترونیک: ۱۳۹۸/۰۳/۲۵

*نویسنده مسئول: a.mohammadzadeh@ub.ac.ir

مقدمه

منابع انسانی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی هستند. سازمان‌ها برای اینکه به اهداف و مقاصد خود برسند و بر چالش‌های محیطی غلبه یابند، باید از منابع انسانی خود به طور موثر استفاده نمایند. یکی از تلاش‌هایی که سازمان‌ها در جهت حفظ منابع انسانی باید انجام دهند، تقویت خشنودی شغلی در کارکنان است [1]. خشنودی شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند [2]. خشنودی شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آنها به‌کار خود می‌نگرند. در واقع خشنودی شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود و تا حدودی تأمین‌کننده رضایت در زندگی است [3].

خشنودی شغلی به عنوان عنصری مهم در چشم‌انداز سازمانی، از یک سو نقش مهمی در بهبود و پیشرفت سازمان و نیز سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر سازه مشترک در بسیاری از حوزه‌های علمی نظیر روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی و حتی اقتصاد و سیاست است [4]. به نظر *هاپاک*، خشنودی شغلی مفهومی پیچیده و چندبُعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب خشنودی شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید از شغلش

راضی است و از آن لذت می‌برد [5]. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر خشنودی شغلی، ذهن‌آگاهی است [6، 7].

ذهن‌آگاهی مفهومی است که در سال‌های اخیر تحت تأثیر تفکر بودایی، توجه روان‌شناسان، روان‌درمانگران و محققان را به خود جلب کرده است. ذهن‌آگاهی به عنوان حالت توجه برانگیخته و آگاهی از آنچه در لحظه کنونی اتفاق می‌افتد تعریف شده است. این توجه، توجهی هدفمند، به همراه پذیرش بدون داوری در مورد تجربه‌های در حال وقوع در لحظه است [8]. ذهن‌آگاهی به ما یاری می‌دهد تا این نکته را درک کنیم که هیجان‌های منفی ممکن است رخ دهد، اما آنها جزء ثابت دایمی شخصیت نیستند. همچنین به فرد این امکان را می‌دهد تا به جای اینکه به رویدادها به طور غیرارادی و بی‌تامل پاسخ دهد، با تفکر و تامل پاسخگو باشد [9]. *بائر* و همکاران [10] در پرسش‌نامه‌ای که برای ذهن‌آگاهی تنظیم نمودند، به یک راه حل پنج‌عاملی دست یافتند؛ مشاهده شامل توجه به تجارب درونی و بیرونی مانند حس‌ها، شناخت‌ها، هیجان‌ها، صداها، تصاویر و بوها می‌شود؛ توصیف به برچسب‌زدن به تجارب درونی با کلمات اشاره دارد؛ "عمل با آگاهی" شامل توجه به فعالیت‌های فرد در هر لحظه و در تقابل با رفتار بی‌توجه است که اغلب هدایت خودکار نامیده می‌شود؛ "پذیرش بدون قضاوت" در مورد تجارب درونی، نوعی نگاه غیرقضاوتی به افکار و احساسات است؛ "عدم واکنش" به تجارب درونی، امکان تجربه افکار و احساسات را میسر می‌سازد بدون آنکه زیاد با آنها درگیر شویم.

کینگ و *هار* [11] نشان دادند که ذهن‌آگاهی با خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار دارد. *محمدپور* [12] نیز در پژوهشی که در کارکنان نیروی انتظامی لرستان انجام داده است، نشان می‌دهد که بین ذهن‌آگاهی و خشنودی شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

همچنین در محیط کار، سلامتی موضوعی هست که همواره مورد مطالعه قرار گرفته است و تعداد کمی از محققان روان‌شناسی سازمانی ادعا می‌کنند که بررسی سلامتی و بهزیستی کارکنان در افزایش بهره‌وری بی‌اهمیت است [13]. "بهزیستی روان‌شناختی" به عنوان درگیری با چالش‌های هستی‌شناختی و تلاش برای رشد شخصی تعریف می‌شود. همچنین بهزیستی روان‌شناختی را تلاش برای کمال در جهت تحقق توانایی‌های بالقوه فرد می‌دانند [14].

شولتر [15] براساس تعریف ریف از بهزیستی روان‌شناختی، ابعادی را برای "بهزیستی شغلی" معرفی کرده است که شامل روابط سازمانی مثبت (میزان حمایتی که کارکنان در محل کار دریافت می‌کنند)، خودپذیری حرفه‌ای (وجود احساسات مثبت نسبت به خود، ارزشمندی‌ها و توانایی‌های خویش)، خودمختاری در شغل (توانایی تصمیم‌گیری کارکنان در این خصوص که وظایف چگونه، به چه صورت و کجا انجام شوند)، هدفمندی در شغل (کارکنان شغل خود را معنی‌دار ادراک کرده و احساس می‌کنند که شغلشان نقش مهمی در تحقق اهداف مهم سازمان دارد)، تسلط بر محیط و فرصت‌های پیشرفت در شغل (نگرش افراد نسبت به فرصت‌های رشد و پیشرفت در سازمان) می‌شود. برخی پژوهش‌ها به بهزیستی شغلی به عنوان یک پیش‌بین مهم خشنودی شغلی نگریسته‌اند. از جمله *بولینگ* و همکاران [16] نشان دادند که بهزیستی ذهنی منجر به ایجاد آمادگی در فرد در جهت تجربه هیجان‌ات و احساسات خاص مثل خشنودی شغلی می‌شود.

همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ذهن‌آگاهی با کاهش پریشانی روان‌شناختی و نشانه‌های اضطراب و افسردگی همراه

پرسش‌نامه پنج‌وجهی ذهن‌آگاهی^[10]؛ برای سنجش ذهن‌آگاهی استفاده شد. این پرسش‌نامه ابزاری است که براساس مطالعه تحلیلی-عاملی روی ۵ پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی، شامل مقیاس هوشیاری و توجه ذهن آگاه، پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی فریبرگ، مقیاس تجدید نظر شده ذهن‌آگاهی شناختی و عاطفی و پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی سوتامپتون ساخته شده است^[8]. این پرسش‌نامه ۵ خرده‌مقیاس مشاهده، عمل از روی آگاهی، عدم قضاوت در مورد تجربه درونی، توصیف و عدم واکنش به تجربه درونی را در بر می‌گیرد. پاسخ‌ها براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از "هرگز یا خیلی به‌ندرت صحیح است" تا "اغلب اوقات یا همیشه صحیح است" کدگذاری می‌شود. دامنه نمرات در این مقیاس ۱۹۵-۳۹ است. بائر و همکاران^[10] میزان همسانی درونی مقیاس‌های پنج‌وجهی را در دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۹۰ گزارش نموده‌اند. در ایران نیز در پژوهش احمدوند و همکاران^[8]، ضرایب همبستگی آزمون-بازآزمون این پرسش‌نامه را بین ۰/۵۷ تا ۰/۸۴ برآورد کرده‌اند. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ نیز بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۳ به‌دست آمده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن-براون به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۳ محاسبه شد.

مقیاس خشنودی شغلی: توسط بریفیلد و روک^[22] ساخته شده است و ۵ ماده دارد. آزمودنی باید هر ماده را که در مورد خوشایندی یا ناخوشایندی شغل اوست بخواند و پاسخ خود را در قالب پنج گزینه "کاملاً موافقم"، "موافقم"، "نظری ندارم"، "مخالفم" و "کاملاً مخالفم" مشخص کند. جاج و همکاران^[23] پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ گزارش داده‌اند. رحیمی پرنجانی و محمدزاده ابراهیمی^[24] پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن-براون به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۳ برآورد نموده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن-براون ۰/۷۳ و ۰/۷۰ محاسبه شد.

پس از اخذ مجوزهای لازم برای انجام پژوهش، از میان ۲۱ معاونت و پلیس تخصصی ستاد فرماندهی نیروی انتظامی خراسان شمالی، ۱۰ قسمت اداری (شامل پلیس پیشگیری، بازرسی، دفتر فرماندهی، معاونت آمد و پشتیبانی، معاونت تربیت و آموزش، معاونت مهندسی، معاونت بهداشت و درمان، معاونت فناوری، اطلاعات و ارتباطات، معاونت نیروی انسانی و سازمان عقیدتی سیاسی) به شکل تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در مرحله بعد به دلیل عدم دسترسی به لیست کامل کارکنان، برای تصادفی شدن نمونه‌گیری از بین روزهای هفته، دو یا سه روز به صورت تصادفی انتخاب و در روزهای انتخاب‌شده به بخش‌ها مراجعه شد. با این احتمال که ممکن است برخی از کارکنان در ماموریت خارج از ستاد فرماندهی به سر ببرند، افرادی که در آن روز در اتاق خود حضور داشتند به تصادف به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمودند. پژوهشگر در هر اتاق ابتدا توضیحات لازم درباره موضوع پژوهش، گویه‌های پرسش‌نامه و مقصود از ارزیابی نظرات آنها به صورت شفاهی ارائه می‌داد. در مرحله بعد، بسته آزمون‌ها در اختیار کارکنان علاقمند به همکاری قرار می‌گرفت و از آنها خواسته می‌شد که با دقت و حوصله به پرسش‌ها پاسخ دهند. همچنین، به پاسخ‌دهندگان اطمینان خاطر داده می‌شد که همه اطلاعات و پاسخ‌های آنها محرمانه خواهد ماند. برخی از کارکنان در همان محل کار، اقدام به پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها نمودند و برخی که امکان پاسخگویی در آن لحظه را نداشتند، پرسش‌نامه‌ها توسط

است و موجب بهبود بهزیستی روان‌شناختی، جسمانی، عاطفی، معنوی و خودکارآمدی می‌شود^[17]. دان^[18] در مطالعه مروری خود عنوان می‌کند که ذهن‌آگاهی نه تنها باعث افزایش سلامت روانی و جسمانی می‌شود بلکه همچنین بر تنظیم رفتاری و کیفیت روابط فردی که دو ویژگی مهم عملکرد محیط کار هستند، تأثیرگذار است. براونوریان نیز در پژوهشی به بررسی نقش ذهن‌آگاهی در بهزیستی روان‌شناختی پرداخت. نتایج پژوهش او نشان داد که افزایش ذهن‌آگاهی با افزایش بهزیستی روان‌شناختی همراه است^[8]. بنابراین، با توجه به لزوم آمادگی و توانایی بالای کارکنان نیروی انتظامی به دلیل ماهیت کار متفاوت و روبرویی آنها با موقعیت‌های ویژه و همچنین اهمیت نقش نیروی انتظامی در اجتماع و نبود پژوهشی جامع در این خصوص، با انجام پژوهش در مورد متغیرهای تأثیرگذار بر خشنودی شغلی کارکنان نیروی انتظامی و ارایه الگویی در این زمینه، می‌توان در جهت بهبود وضعیت خشنودی شغلی و ارتقای کیفیت زندگی کاری این کارکنان گام مهمی برداشت. هرچند بررسی‌های متنوع و فراوانی در زمینه خشنودی شغلی در جوامع عمومی صورت گرفته است؛ اما این بررسی‌ها در کارکنان نیروی انتظامی کمتر بوده است. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گری بهزیستی شغلی در رابطه بین ذهن‌آگاهی و خشنودی شغلی در کارکنان اداری نیروی انتظامی بود.

ابزار و روش‌ها

پژوهش همبستگی حاضر با روش الگویابی معادلات ساختاری در کلیه کارکنان اداری شاغل در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان خراسان شمالی در سال ۱۳۹۷ (۵۳۷ نفر) انجام شد. ۲۱۷ نفر براساس جدول کرجسی و مورگان^[19] با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند.

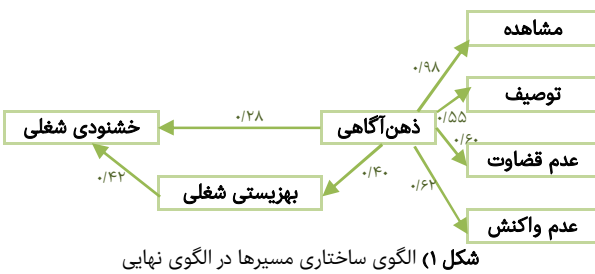
برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های بهزیستی شغلی و پنج‌وجهی ذهن‌آگاهی و مقیاس خشنودی شغلی استفاده شد.

پرسش‌نامه بهزیستی شغلی: توسط هینکین^[20] براساس مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف^[14] ساخته شده است که در آن ۶ بُعد مطرح‌شده توسط ریف به شکل اختصاصی به‌منظور به‌کارگیری در محیط شغلی اصلاح شده‌اند. به عنوان مثال، بُعد "روابط مثبت با دیگران" به عنوان "روابط شغلی مثبت" مورد تجدید نظر قرار گرفت، به گونه‌ای که همخوانی بیشتری با زمینه سازمان داشته باشد. این مقیاس دارای ۵۴ سؤال و ۶ خرده‌مقیاس روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل است. پاسخ‌ها در این مقیاس در یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱ "کاملاً مخالفم" تا ۵ "کاملاً موافقم") درجه‌بندی می‌شود. شولتر^[15] روایی این مقیاس را با استفاده از تحلیل عامل تأییدی در حد بسیار مطلوب گزارش کرده است؛ همچنین پایایی خرده‌مقیاس‌ها را در دامنه بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۲ به‌دست آورده است. نعامی و پیریایی^[21] روایی شاخص‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عامل تأییدی را با استفاده از نرم‌افزار AMOS مطلوب گزارش کرده‌اند. همچنین آنها پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل ۰/۸۵ و برای خرده‌مقیاس‌ها در دامنه بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۹ برآورد کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن-براون برای کل پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۷ محاسبه شد.

بود. همچنین مقدار داده ۰/۰۶۶۱، بوت ۰/۰۶۶۵، سوگیری ۰/۰۰۰۳ و خطای معیار میانگین ۰/۰۱۲۱ برآورد شد (شکل ۱).

جدول ۲) شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و نهایی

شاخص‌های برازندگی	الگوی ساختاری پیشنهادی الگوی ساختاری نهایی	شاخص‌های برازندگی
χ^2	۸۸/۴۹	۱۴/۷۲
χ^2/df	۱۱/۰۶	۲/۹۴
GFI	۰/۸۶	۰/۹۷
AGFI	۰/۶۴	۰/۸۹
IFI	۰/۸۲	۰/۹۸
TLI	۰/۶۵	۰/۹۳
CFI	۰/۸۱	۰/۹۸
NFI	۰/۸۰	۰/۹۷
RMSEA	۰/۲۳۱	۰/۰۹۰



شکل ۱) الگوی ساختاری مسیرها در الگوی نهایی

بحث

این پژوهش با هدف تعیین اثر مستقیم و غیرمستقیم ذهن آگاهی بر خشنودی شغلی با میانجی‌گری بهزیستی شغلی انجام گرفت. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر خلاصه‌ای مناسب از پیشینه پژوهشی را مربوط را فراهم آورده است که می‌تواند به عنوان ابزاری مناسب برای تحقیقات آتی مورد استفاده قرار گیرد. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ذهن آگاهی بر بهزیستی شغلی اثر مستقیم دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های احمدوند و همکاران [8]، روزنستریچ و مالکالیت [17] و دن [18] همسو است. در واقع ذهن آگاهی، آگاهی و بینش را ارتقا می‌بخشد و باعث بازگشت به احساساتمان، التیام خودمان و دنیا و افزایش ظرفیت و توانایی ما برای آگاهی و خودشناسی می‌شود. ذهن آگاهی به تجربیات وضوح و روشنی می‌بخشد و به افراد می‌آموزد تا لحظه به لحظه زندگی خود را تجربه کنند، همین امر باعث کاهش نشانه‌های منفی روان‌شناختی و افزایش بهزیستی می‌شود [28]. همچنین به نظر می‌رسد افراد ذهن آگاه زمانی که افکار منفی را تجربه می‌کنند، راحت‌تر می‌توانند این افکار را رها و بر روش‌های سالم ارتباط با تجارب درونی تمرکز کنند [29].

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که ذهن آگاهی بر خشنودی شغلی اثر مثبت مستقیم دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هولشگر و همکاران [7]، کینگ و هار [11] و محمدپور [12] همسو است. بر این اساس حضور ذهن آگاهانه در هر لحظه منجر به تشخیص و آگاهی بهتر از امکانات، نحوه دسترسی به آنها و رشد توانایی جدید می‌شود که در افزایش سطح هیجانات مثبت، رضایت و عملکرد مناسب افراد در شرایط مختلف نقش مهمی دارد. این امر در مشاغل فشارزایی مثل کارکنان ناجا از اهمیت و برجستگی بیشتری برخوردار است [12]. همچنین بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی، رویدادهای کاری می‌توانند علت‌های نزدیک برای واکنش‌های عاطفی کارکنان باشند و این واکنش‌ها به نوبه خود پیش‌بینی‌کننده خشنودی از شغل باشد. ذهن آگاهی

پژوهشگر در اختیار آنان قرار می‌گرفت و مهلت زمان کافی برای عودت پرسش‌نامه‌ها تعیین می‌شد.

تحلیل‌های مقدماتی مختلف برای کسب بینش اولیه نسبت به داده‌ها با محاسبه میانگین، انحراف معیار، همبستگی‌های مرتبه صفر پیرسون آغاز شد. سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگوی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و AMOS 22 انجام شد. برای تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مجذور کای (χ^2)، هنجار شده مجذور کای (χ^2/df)، تطبیقی (CFI)، افزایشی (IFI)، توکر-لوئیس (TLI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، نیکویی برازش (GFI) و هنجار شده (NFI) استفاده شد. همچنین برای آزمون اثرات واسطه‌ای از روش بوت‌استرپ در برنامه ماکروآزمون پیریچر و هیز [25] استفاده شد. به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی رویکرد آندرسون و گریبگ [26, 27] مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

به دلیل عدم همکاری عده‌ای از کارکنان و نقص در برخی از پرسش‌نامه‌ها، ۱۹۳ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد (نرخ برگشت‌پذیری ۸۸/۲٪) که در مرحله پایانی پس از حذف داده‌های پرت، ۱۹۰ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. میانگین سنی نمونه مورد پژوهش ۳۳/۶±۴/۷ سال و همه آنها مرد بودند. اکثریت آنها متاهل (۹۱/۷٪) و دارای وضعیت استخدامی رسمی (۹۲/۶٪) و دارای دو فرزند (۳۳/۲٪) بودند. ۴۱ نفر از نمونه‌ها (۲۱/۶٪) دارای تحصیلات دیپلم، ۵۶ نفر (۲۹/۵٪) فوق دیپلم، ۷۵ نفر (۳۹/۵٪) لیسانس و ۱۸ نفر (۹/۵٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس بودند.

۳ شاخص ذهن آگاهی، بهزیستی شغلی و خشنودی شغلی با یکدیگر همبستگی معنی‌دار داشتند ($p < ۰/۰۰۰۱$; جدول ۱).

جدول ۱) میانگین شاخص‌های پژوهش و ضرایب همبستگی آنها با یکدیگر

شاخص	میانگین	ذهن آگاهی	بهزیستی شغلی	خشنودی شغلی
ذهن آگاهی	۱۲۱/۱±۷۶/۰۲	۱		
بهزیستی شغلی	۱۷۹/۱۹±۶۷/۴۲	۰/۵۵۰	۱	
خشنودی شغلی	۱۷/۲±۲۴/۹۵	۰/۶۲۸	۰/۵۵۴	۱

کلیه مولفه‌های ذهن آگاهی به غیر از "عمل با آگاهی"، از بار عاملی بالایی برخوردار بودند ($p < ۰/۰۰۱$). لذا برای افزایش پایایی درونی پرسش‌نامه پنج‌وجهی ذهن آگاهی این مولفه در تحلیل حذف شد. شاخص‌های الگوی تحلیل عامل تاییدی این پرسش‌نامه پس از حذف این مولفه به ملاک‌های برازندگی نزدیک بود و برازش قابل قبولی داشت. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی با استفاده از شاخص‌های برازندگی، مورد بررسی قرار گرفت. ارزیابی الگوی پیشنهادی نشان داد که برای دست‌یافتن به برازش بهتر "پذیرش بدون قضاوت" به "عدم واکنش" به یکدیگر وصل شدند (جدول ۲).

برای مسیر ذهن آگاهی به خشنودی شغلی از طریق بهزیستی شغلی، حد پایین و بالای فاصله اطمینان به ترتیب ۰/۰۴۴۹ و ۰/۰۹۲۷ بود؛ با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله قرار گرفت، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار بود ($p < ۰/۰۰۰۱$). سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰

به عنوان یک متغیر پیش‌بین سازمانی و بر ذهن‌آگاهی به عنوان یک متغیر پیش‌بین فردی تاکید شود. همچنین برنامه‌ریزی همه‌جانبه در جهت رشد و پرورش ذهن‌آگاهی در کارکنان نیروی انتظامی می‌تواند به بهبود بهزیستی شغلی آنها منجر شده و افزایش خشنودی شغلی آنها را در بر داشته باشد. استفاده از پرسش‌نامه ذهن‌آگاهی در سیستم گزینش کارکنان نیروی انتظامی به منظور انتخاب افرادی که انتظار می‌رود در مسیر شغلی خود در آینده خشنودی بالایی داشته باشند، پیشنهاد می‌شود.

اما از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به خود گزارش‌بودن ابزارهای پژوهش، تعداد زیاد پرسش‌نامه‌های تحقیق و حجم بالای سئوالات آن اشاره نمود. همچنین از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی بوده نمی‌توان با قطعیت اعلام داشت که متغیر پیش‌بین علت اصلی متغیر ملاک است.

نتیجه‌گیری

ذهن‌آگاهی اثر مثبت مستقیم بر خشنودی شغلی دارد. همچنین بهزیستی شغلی می‌تواند در رابطه بین ذهن‌آگاهی و خشنودی شغلی نقش واسطه ایفا نماید.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران این مطالعه بر خود لازم می‌دانند مراتب قدردانی و سپاس خود را از کلیه کارکنان نیروی انتظامی استان خراسان شمالی به ویژه از رئیس و کارشناس دفتر تحقیقات کاربردی، جناب آقای سرگرد سجاد نامور و جناب آقای سروان محمد خجسته که در این مطالعه ما را یاری نمودند، ابراز نمایند.

تأییدیه اخلاقی: در تمام مراحل این پژوهش ملاحظات اخلاقی همچون اصل اخلاقی امانتداری علمی، حق معنوی مولفین آثار، رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

تعارض منافع: هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان پژوهش بیان نشده است.

سهم نویسندگان: طیبه رحیمی پردنجانی (نویسنده اول)، نگارنده مقدمه/روش‌شناس/پژوهشگر اصلی (۵۰٪)؛ علی محمدزاده ابراهیمی (نویسنده دوم)، پژوهشگر کمکی/تحلیل‌گر آماری/نگارنده بحث (۵۰٪)

منابع مالی: این پژوهش در قالب طرح پژوهشی به شماره قرارداد ۹۷/۳۶۷/۱۳۲۱۴ تاریخ ۹۷/۹/۱۸ و با استفاده از اعتبارات پژوهشی دانشگاه بجنورد انجام شده است.

منابع

- 1- Yousefi Sh, Nayebzadeh Sh, Eslami H. The effects of job stress on accountants job satisfaction. *Iran Occup Health*. 2015;12(3):46-50. [Persian]
- 2- Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electro J Bus Organ Stud*. 2010;15(1):7-21.
- 3- Bonyad Karizme T, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzadeh Ebrahimi A. The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction among nurses. *HAYAT*. 2016;22(3):201-15. [Persian]
- 4- West CP, Dyrbye LN, Rabatin JT, Call TG, Davidson JH, Multari A, et al. Intervention to promote physician well-being, job satisfaction, and professionalism a randomized clinical trial. *JAMA Intern Med*. 2014;174(4):527-33.
- 5- Shafiabadi A. Career advice and counseling and theories of career choice. Tehran: Roshd Publication; 2007. [Persian]

ارزیابی از رویدادهای استرس‌آور را تسهیل می‌کند. زمانی که افراد ذهن‌آگاه بدون قضاوت، به لحظه حال توجه می‌کنند، آنها رویدادهای استرس‌آور را عینی‌تر مشاهده می‌کنند در نتیجه از تفسیر و ارزیابی آن رویداد خودداری می‌کنند که این به افراد کمک می‌کند که تحت تاثیر سوگیری‌ها والگوهای افکاری منفی قرار نگیرند. در محیط کار نیز زمانی که افراد با موقعیت‌های چالش‌برانگیز مواجه می‌شوند، ذهن‌آگاهی ارزیابی آنها را از آن موقعیت‌ها تسهیل کرده و این موجب واکنش‌های عاطفی مثبت و در نتیجه ارزیابی مثبت از موقعیت کاری (یعنی خشنودی شغلی) می‌شود^[7].

از طرف دیگر نتایج نشان داد که بهزیستی شغلی اثر مثبت مستقیم بر خشنودی شغلی دارد. این یافته با نتایج پژوهش *ایرگور و هاسپولات*^[30]، *بولینگ و همکاران*^[16] و *نعامی و پیریایی*^[21] همسو است. طبق تعریف ریف^[14] بهزیستی روان‌شناختی به عنوان تلاش فرد برای ایجاد تعادل بین اضطراب‌های زندگی و تعاملات فردی و اجتماعی تعریف می‌شود. زمانی که مفهوم بهزیستی روان‌شناختی در بافت شغلی در نظر گرفته می‌شود، به عنوان داشتن روابط سازمانی مثبت با اطرافیان، پذیرش شغلی، رشد فردی، ارضای نیازهای شغلی و تحقق‌بخشیدن به خود با فراهم‌کردن فرصت‌های پیشرفت تعریف می‌شود^[30]. بهزیستی ذهنی می‌تواند با ایجاد آمادگی در فرد در جهت تجربه هیجانانگیز احساسات خاص، منجر به افزایش خشنودی شغلی شود^[16]. در واقع زمانی که بهزیستی شغلی در سازمان بالا باشد، روابط سازمانی مثبت (دریافت حمایت در محل کار)، خودپذیری حرفه‌ای (داشتن احساسات مثبت نسبت به خود، ارزشمندی‌ها و توانایی‌ها)، خودمختاری (توانایی تصمیم‌گیری)، هدمندی در شغل (ادراک معنی‌دار شغل)، تسلط بر شغل (کنترل بر جنبه‌هایی از محیط کار خود) و فرصت‌های پیشرفت در شغل در سطح بالایی قرار دارد که همه این عوامل منجر به احساس خشنودی شغلی می‌شود^[21].

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که ذهن‌آگاهی اثر غیرمستقیم بر خشنودی شغلی از طریق بهزیستی شغلی دارد. تاکنون پژوهشی که اثر غیرمستقیم بهزیستی شغلی را در رابطه بین ذهن‌آگاهی و خشنودی شغلی بررسی کند، انجام نشده است. با این وجود نتایج پژوهش مورونه و همکاران^[31] نشان داد که افزایش ذهن‌آگاهی باعث رشد بهزیستی روان‌شناختی در افراد می‌شود که این امر بر افزایش خلق تاثیر فوری دارد و اثرات درازمدتی بر کیفیت زندگی - که خشنودی شغلی بخش از آن است، دارد. همچنین در تبیین این یافته باید بیان نمود زمانی که افراد در محیط کار خود به طور مداوم تحت فشار روانی باشند و با موقعیت‌های چالش‌برانگیز مواجه شوند (مانند کارکنان نیروی انتظامی که به دلیل رویارویی آنها با موقعیت‌های ویژه همواره تحت فشار و استرس هستند)، بهزیستی شغلی آنها کاهش می‌یابد. همین امر منجر به تحریف پردازش شناختی آنها می‌شود. در چنین حالتی ذهن‌آگاهی، ارزیابی افراد را از موقعیت‌های چالش‌برانگیز تسهیل می‌کند و این موجب واکنش‌های عاطفی مثبت در محیط کار می‌شود که نتیجه آن افزایش روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری، هدمندی در شغل، تسلط بر شغل و فرصت‌های پیشرفت در شغل است که همه این عوامل منجر به ارزیابی مثبت از موقعیت کاری (یعنی خشنودی شغلی) می‌شود^[7, 12].

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش خشنودی شغلی کارکنان نیروی انتظامی بر بهزیستی شغلی

- 2011;37(4):997-1018.
- 19- Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas.* 1970;30(3):607-10.
- 20- Hinkin TJ. A brief tutorial on the development of measures. *Organ Res Method.* 1998;1(1):104-21.
- 21- Naami A, Piryaei S. The role of subjective occupational success in prediction of occupational well-being in employees of an industrial company. *J Behav Sci.* 2014;7(4):315-20. [Persian]
- 22- Brayfield AH, Roth HF. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol.* 1951;35(5):307-311.
- 23- Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Person Psychol.* 2003;56(2):303-31.
- 24- Rahimi Pordanjani T, Mohamadzadeh Ebrahimi A. Designing and testing a model of important precedents and outcomes of self regulatory at workplace. *J Psychol Achiev.* 2017;24(2):23-42. [Persian]
- 25- Preacher KJ, Hayes AF. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behav Res Method.* 2008;40(3):879-91.
- 26- Anderson JC, Gerbing DW. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychol Bull.* 1988;103(3):411-23.
- 27- Beshlide K. Research methods and statistical of research examples using SPSS and AMOS. Ahvaz: Shahid Chamran University Maziar Publication; 2012. [Persian]
- 28- Jenaabadi H, Pilechi L, Salmabadi M, Tayarani Rad A. The effectiveness of training mindfulness skills in professional stress and psychological well-being of female teachers. *Iran Occup Health.* 2017;13(6):58-69. [Persian]
- 29- Frewen PA, Evans EM, Maraj N, Dozois DJ, Partridge K. Letting goes: Mindfulness and negative automatic thinking. *Cogn Ther Res.* 2008;32(6):758-74.
- 30- Isgor IY, Haspolat NK. Investigating the psychological well-being and job satisfaction levels in different occupations. *Int Educ Stud.* 2016;9(12):194-205.
- 31- Morone NE, Lynch Ch, Greco CM, Tindle HA, Weiner DK. I felt like a new person, the effects of mindfulness meditation on older adults with chronic pain: Qualitative narrative analysis of diary entries. *J Pain.* 2008;9(9):841-8.
- 6- Tuckey MR, Sonnentag S, Bryan J. Are state mindfulness and state work engagement related during the workday?. *Work Stress.* 2018;32(1):1-16.
- 7- Hülshager UR, Alberts HJ, Feinholdt A, Lang JW. Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *J Appl Psychol.* 2013;98(2):310-25.
- 8- Ahmadvand Z, Heydarinasab L, Shairi MR. Prediction of psychological well-being based on the comonents of mindfulness. *Health Psychol.* 2012;11(2):60-9. [Persian]
- 9- Emanuel AS, Updegraff JA, Kalmbach AD, Ciesla JA. The role of mindfulness facets in affective forecasting. *Personal Individ Differ.* 2010;49(7):815-8.
- 10- Baer RA, Smith GT, Hopkins J, Krietemeyer J, Toney L. Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment.* 2006;13(1):27-45.
- 11- King E, Haar JM. Mindfulness and job performance: A study of Australian leaders. *Asia Pac J Hum Resour.* 2017;55(3):298-319.
- 12- Mohamadpor S. The role of occupational stress, burnout and mindfulness in predicting job satisfaction of police staff. *Naja Hum Resour Q.* 2016;3(45):121-40. [Persian]
- 13- Lucas RE, Diener E. The happy worker: Hypotheses about the role of positive affect in worker productivity. In: Barrick MR, Ryan AM, editors. *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations.* San Francisco: Jossey-Bass; 2003. pp. 30-59.
- 14- Ryff CD. Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *J Person Soc Psychol.* 1989;57(6):1069-81.
- 15- Shultz ML. Occupational well-being: The development of a theory a measure [Dissertation]. Kansas: Kansas State University; 2008.
- 16- Bowling NA, Eschleman KJ, Wang Q. A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *J Occup Organ Psychol.* 2010;83(4):915-34.
- 17- Rosenstreich E, Margalit M. Loneliness, mindfulness, and academic achievements: A moderation effect among first-year college students. *Open Psychol J.* 2015;8(1):138-45.
- 18- Dane E. Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *J Manag.*