



The Role of Mindfulness on Workplace by Regarding the Mediating Role of Cognitive Flexibility

Behrouz Rezaei Manesh (Ph.D.)¹
Mohammad Rahimian²
Atfeh Sodeiri Javadi³

Abstract

The purpose of this study is to investigate the role of mindfulness in the work environment (innovative work behaviors, relationships quality, thriving at work) with regard to the mediating role of cognitive flexibility. The statistical population of this study consists of 383 managers and employees of Mellat Insurance Company in Tehran, of which 192 people were selected as the sample size. The data of this research were collected through standard questionnaires and simple random method and were analyzed by structural equation modeling method by spss22 and smartpls3 software. The validity of the research questions was confirmed using convergent and divergent validity and the reliability of the questions was confirmed by factor loadings, Alpha Cronbach and Composite reliability. The results and findings of the study confirm the conceptual model and hypotheses of the research so that mindfulness has a positive and significant effect on cognitive flexibility and work environment. Also, cognitive flexibility as a mediating variable has a relative and significant role between mindfulness and work environment (innovative work behaviors, relationships quality, thriving at work).

Keywords: *Mindfulness; Cognitive Flexibility; Work Environment; Structural Equation Modeling.*

-
1. Associate Professor, Public Administration, Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
 2. PhD Student in Public Administration-Organizational Behavior Management, Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author), m.rahimian09@yahoo.com).
 3. PhD Student in Public Administration- Organizational Behavior Management (Dual Ph.D Degree), Faculty of Economics & Administrative Science, Ferdowsi University of Mashhad & University of Warsaw, Mashhad & Warsaw, Iran & Poland.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نقش ذهن آگاهی بر محیط کار با توجه به نقش میانجی انعطاف پذیری شناختی

بهر روز رضائی منش، محمد رحیمیان
عاطفه سدیری جوادی

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۳۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۰۶/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش ذهن آگاهی بر محیط کاری (رفتارهای کاری نوآورانه، کیفیت روابط، کامیابی در کار) با توجه به نقش میانجی انعطاف پذیری شناختی است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۸۳ نفر از مدیران و کارکنان شرکت بیمه ملت در شهر تهران تشکیل می دهند که از این تعداد ۱۹۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده های این پژوهش از طریق پرسشنامه های استاندارد و به روش تصادفی ساده جمع آوری شد و با روش مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزارهای *smartpls3* و *spss22* مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی سؤال های تحقیق با استفاده از روایی همگرا و واگرا و پایایی سؤالات به وسیله بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. نتایج یافته های پژوهش حاکی از تأیید مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش است؛ به طوری که ذهن آگاهی بر انعطاف پذیری شناختی و محیط کاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد، همچنین انعطاف پذیری شناختی به عنوان متغیر میانجی نقش نسبی و معنی داری بین متغیرهای ذهن آگاهی و محیط کاری (رفتارهای کاری نوآورانه، کیفیت روابط، کامیابی در کار) ایفا می کند.

کلیدواژه: ذهن آگاهی؛ انعطاف پذیری شناختی؛ محیط کار؛ مدل معادلات ساختاری.

. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

m.rahimian09@yahoo.com

(نویسنده مسئول)

. دانشجوی دکتری دوره مشترک ایران و لهستان در رشته مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه

فردوسی مشهد و دانشکده مدیریت دانشگاه ورشو، ایران و لهستان

مقدمه

شرایط متغیر و متحول امروزی که محیط‌های کاری را به محیط‌هایی چالش‌برانگیز و رقابتی و پر از ابهام و پیچیدگی مبدل کرده، و سطح بالایی از استرس، افسردگی، فرسودگی و کاهش بهره‌وری را برای کارکنان به همراه داشته، اهمیت کیفیت محیط کار را دوچندان کرده است. از این رو، تدوین برنامه‌های شغلی مبتنی بر ذهن آگاهی به عنوان ابزاری جهت غلبه بر چالش‌های فردی و حرفه‌ای و به منظور ارتقای کیفیت محیط‌های کاری و ایجاد جوی شاد و سالم در سازمان و بهبود سلامت روان کارکنان، به طور خاص مورد توجه محققان، کارفرمایان و مدیران سازمان قرار گرفته است (اسکوریکس و لابه^۱، ۲۰۱۱؛ گلمب، دوفی، بونو و یانگ^۲، ۲۰۱۱؛ رب و چوی^۳، ۲۰۱۴؛ ویرجیلی^۴، ۲۰۱۳). ذهن آگاهی^۵ به هوشیاری درونی اطلاق می‌شود که فرد در لحظه از افکار و اعمال خود آگاه می‌باشد و با قراردادن کارکنان در حالتی از اعتماد به نفس و تمرکز کامل، باعث می‌شود کارکنان نه تنها وظایف شغلی خود را به بهترین نحو به انجام برسانند، بلکه از انجام وظایف شغلی لذت ببرند (پجزاوانگ و مک لین^۶، ۲۰۱۷). در ابتدا ذهن آگاهی در حوزه‌های متفاوتی همچون پیشگیری از عود اختلال افسردگی و افزایش امید به زندگی و بهزیستی افراد، اختلال استرس و اضطراب فراگیر، بهبود سلامت روان بیماران سرطانی (بورک^۷، ۲۰۱۰) و همچنین مشکلات بی‌خوابی (انگ^۸ و همکاران، ۲۰۱۴)، مورد استفاده قرار می‌گرفت، اما در سال‌های اخیر ذهن آگاهی توجه بسیاری از محققان سازمانی و دست‌اندرکاران حوزه منابع انسانی را به خود جلب کرده است. روند روبه‌رشد پژوهش‌ها در این حوزه نشان می‌دهد که ذهن آگاهی در بهبود نتایج مرتبط با کار مانند رضایت شغلی، کارایی در عملکرد، خلاقیت کارکنان، بهبود کیفیت تعاملات بین کارکنان مؤثر بوده است (دکسیت و اوپادی ای^۹، ۲۰۱۹). در اهمیت ذهن آگاهی همین‌بس که سیزده درصد کارکنان ایالات متحده در برنامه‌های ذهن آگاهی شرکت نموده‌اند و شرکت‌های معتبری همچون گوگل، مایو

1. Escuriex & Labbé
2. Glomb, Duffy, Bono, & Yang
3. Reb & Choi
4. Virgili
5. Mindfulness
6. Petchsawang & McLean
7. Burke
8. Ong
9. Dixit and Upadhyay

کلینیک^۱ و ارتش امریکا به طور مستمر بر ذهن آگاهی به عنوان یکی از پیش بینی کننده های بهبود عملکرد کارکنان برنامه ریزی کرده اند (گود^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). ذهن آگاهی در محیط کار همچنین موجب بهبود انعطاف پذیری شناختی^۳ کارکنان می شود (لیتل^۴، ۲۰۱۶). انعطاف پذیری شناختی به عنوان توانایی فرد برای تغییر و جابه جایی حالت های فکری و در نظر گرفتن هم زمان مفاهیم متعدد و چند گانه در زمینه های یادگیری، توسعه زبان، مهارت های ریاضی، ارتباطات بین فردی، خود کارآمدی، ارتباطات، اعتماد به نفس، چندوظیفه ای بودن، تصمیم گیری، رهبری، توانایی حل مشکل، خلاقیت، تمایل به همکاری و ...، تعریف شده است (کرکود^۵، ۲۰۱۷).

افرادی که از نظر شناختی انعطاف پذیر هستند، در تعاملات اجتماعی مسئولیت پذیرتر از کسانی هستند که انعطاف پذیری کمتری به لحاظ شناختی داشته اند. از این رو، انتظار می رود کارکنانی که دارای انعطاف پذیری شناختی هستند، تمایل و توان بیشتری برای پذیرش تغییر و تحولات شغلی و حتی شکست احتمالی داشته باشند (بیادوال و سینگ^۶، ۲۰۱۷). در این راستا، هرن و همکاران^۷ (۲۰۰۹) در مطالعه خود دریافتند در گروهی که برنامه های ذهن آگاهی به اجرا در آمده است، اعضای گروه نسب به اعضای گروه کنترل از ظرفیت انعطاف پذیری شناختی بالاتر و کلی بافی کم تر برخوردارند. همچنین طبق یافته های لیتل (۲۰۱۶)، ذهن آگاهی بر تعدادی از متغیرهای سازمانی (محیط کار) مهم همچون کامیابی در کار^۸، رفتارهای کاری نوآورانه^۹ و کیفیت روابط^{۱۰} تأثیر معنی داری داشته که این روابط با نقش واسطه انعطاف پذیری شناختی، تعدیل می شود. از این رو و با توجه به شواهد نظری و پژوهشی ارائه شده، هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش ذهن آگاهی در محیط کار با توجه به نقش میانجی انعطاف پذیری شناختی در شرکت بیمه ملت به عنوان یکی از اولین شرکت های خصوصی معتبر در صنعت بیمه است. در کشور ما مطالعات پژوهشی اندکی در خصوص موضوع مورد مطالعه در محیط های سازمانی و کاری صورت پذیرفته

1. Mayo Clinic
2. Good
3. Cognitive flexibility
4. Little
5. Kercood
6. Byadwal & Singh
7. Heeren et al
8. Thriving at work
9. Innovative work behavior
10. Relationship quality

است. لذا در این مطالعه پس از بررسی مبانی نظری، پیشینه و مدل مفهومی پژوهش با توجه به فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش به بررسی روش‌شناسی و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش پرداخته شده است.

مبانی نظری پژوهش

- ذهن آگاهی

اگرچه مفهوم ذهن آگاهی با بوداییسم همراه است، اما ماهیت پدیدارشناختی آن ریشه در اکثر سنت‌های دینی و معنوی و همچنین مکاتب فلسفی و روان‌شناختی غربی دارد. ذهن آگاهی یک ایدئولوژی، دین یا فلسفه نیست، بلکه یک توصیف منسجم پدیدارشناسانه از ماهیت ذهن، احساسات و رنج و رهایی از آن است و مبتنی بر رویه‌هایی است که با هدف آموزش ذهن و قلب از طریق توجه آگاهانه انجام می‌شود (مودی^۱، ۲۰۱۷). این دو دیدگاه یک هدف مشترک از ذهن آگاهی دارند و آن داشتن یک ذهن سالم و متعادل برای یک زندگی خوب و بهینه است. دیدگاه شرقی ذهن آگاهی را از منظر کل‌نگرانه می‌بیند، در حالی که دیدگاه غربی تمایل دارد، تأثیر ذهن آگاهی را بر یک بعد واحد مانند تصمیم‌گیری، بهبود حافظه، مدیریت استرس یا انعطاف‌پذیری شناختی بررسی نماید. هر دو دیدگاه بر اهمیت نیت و آگاهی در عمل تأکید دارند. تفاوت مهم بین این دو دیدگاه توجه به احساسات و افکار است. ذهن آگاهی شرقی احساسات و افکار را ناپایدار می‌داند و سعی دارد به افراد برای رهایی از این تجربیات کمک کند (بارنر و بارنر^۲، ۲۰۱۳). همچنین ذهن آگاهی شرقی با تأکید بر معنویت، اثربخشی ذهن آگاهی را به واسطه دعا و آموزه‌های دینی و مذهبی می‌داند. در اسلام نیز مفاهیمی همچون "مراقبه"، "ذکر" "حضور قلب"، به نوعی به حفظ توجه، فکر، ذهن و خیال که شاکله اصلی ذهن آگاهی است، اشاره دارند (دشتی و همکاران، ۱۳۹۸). رویکردهای غربی نسبت به ذهن آگاهی تمایل به کنترل و مدیریت افکار دارند و توجه نسبتاً کم‌تری به نقشی که احساسات در تجربه بازی می‌کنند، دارند (بارنر و بارنر، ۲۰۱۳). شاپیرو^۳ و همکاران (۲۰۰۶) مدلی از ذهن آگاهی را توسعه دادند که از سه عنصر اصلی نیت^۴، توجه^۵ و نگرش^۶

1. Moodie
2. Barner & Barner
3. Shapiro
4. Intention
5. Attention
6. Attitude

تشکیل شده است: نیت زمینه و امکان پذیری را فراهم می کنند. در پژوهشی نشان داده شد که افرادی که اهداف خودتنظیمی را تعیین می کنند، به خودتنظیمی (آگاهی از خود و خود ارزیابی) دست می یابند و افرادی که اهداف خوداکتشافی را تعیین می کنند به اکتشاف خود دست می یابند و افرادی که اهداف رهایی از الگوهای قدیمی را تنظیم می کنند به خودرهایی دست می یابند. دومین مؤلفه عمل آگاهانه، توجه است. این مؤلفه دربرگیرنده فرایند پویای یادگیری و مبتنی بر بصیرت است و آنچه را که در لحظه حاضر رخ می دهد از جمله افکار و حالات عاطفی را به طور واضح درک کند و سومین مؤلفه ضروری و مهم، نگرشی است که فرد به آن توجه می کند. بنابراین، نوع نگرشی که فرد را به عمل متوجه می سازد، بسیار مهم است (مودی، ۲۰۱۷). دو جریان اصلی در ادبیات تحقیقات ذهن آگاهی در محیط کار وجود دارد. یک جریان ذهن آگاهی متمرکز بر این است که اگرچه تفاوت های فردی، محکم و پایدار است، ولی قابل اصلاح است و جریان دیگر متمرکز بر ذهن آگاهی مبتنی بر آموزش به عنوان یک روش درمانی در نظر گرفته می شود. هر دو جریان، نشان دهنده پیامدهای مثبت وسیع و گسترده ذهن آگاهی بر بهبود اضطراب و استرس، افسردگی و کیفیت خواب بوده و همچنین نشان دهنده سلامت جسمی و کیفیت روابط بین فردی است. این گونه تصور می شود که این مزایا به این دلیل ایجاد می شود که ذهن آگاهی، خودتنظیمی افکار، احساسات، رفتارها و واکنش های فیزیولوژیکی را تقویت می کند (کیبورز^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). در دو دهه گذشته، تحقیقات اندکی مبنی بر تأثیر ذهن آگاهی بر عملکرد بهینه افراد، گروه ها و سازمان ها انجام شده است. به عنوان مثال، در سطح گروه، مطالعاتی تجربی محدودی به منظور بررسی تأثیر ذهن آگاهی بر تنظیم احساسات و روابط بین فردی انجام شده است و یا در سطح سازمان نیز، ذهن آگاهی به عنوان عاملی مرتبط با چندین پیامد مهم در محیط کار از قبیل تغییر در تعداد کارکنان سازمان (ترک خدمت کارکنان)، عملکرد وظیفه ای کارکنان، رضایت شغلی، یادگیری سازمانی و تصمیم گیری اخلاقی در نظر گرفته شده است (گوناسکارا و زنگک^۲، ۲۰۱۹). باین وجود، همچنان خلأ انجام پژوهش در رابطه با ذهن آگاهی در محل کار و شناسایی چگونگی استفاده از ذهن آگاهی به عنوان یک راهبرد کاهش استرس فردی به منظور ارتقا و بهزیستی فردی در محیط کار، احساس می شود.

1. Kiburz
2. Gunasekara & Zheng

– انعطاف پذیری شناختی

بررسی‌ها نشان می‌داد که افراد پس از تجربه یک راه‌حل موفق برای یک سری از مشکلات، حتی در شرایطی که راه‌حل‌های ساده‌تری برای حل مشکلات جدید وجود داشته باشد، همچنان از همان راه‌حل استفاده می‌کنند. افرادی که توانایی تجدیدنظر در راه‌حل‌هایی را که تا به حال شناخته‌اند، دارند از نظر شناختی قابل انعطاف شناخته می‌شوند و معمولاً از استدلال استقرایی استفاده می‌کنند و خود را محدود به تفکر یا راه‌حل خاصی نمی‌دانند و در تولید راه‌حل‌ها خلاقانه‌تر عمل می‌کنند (ریورا^۱، ۲۰۱۶). تعاریف متعددی از انعطاف‌پذیری شناختی از "توانایی ایجاد طبقه‌بندی‌های گسترده و محدود از محرک‌ها بسته به مناسب بودن آن" تا "انعطاف‌پذیری موردنیاز برای سازگاری با درخواست‌های محیطی"، ارائه شده است (مارتینز و بروسونی^۲، ۲۰۱۸). انعطاف‌پذیری شناختی به توانایی فرد در تغییر مجموعه‌های شناختی و سازگاری با محیط در حال تغییر فرد، اشاره دارد. مارتین و اندرسون^۳ (۱۹۹۸) سه بعد از انعطاف‌پذیری شناختی یعنی آگاهی، تمایل و خودکارآمدی را در نظر می‌گیرند. به گفته آها، اساس انعطاف‌پذیری شناختی توانایی جستجوی راه‌حل‌های جدید برای مشکلات و سازگاری در موقعیت‌های مختلف است. علاوه بر این، یک فرد با انعطاف‌پذیری شناختی باید از گزینه‌ها و جایگزین‌های مناسب دیگر اطلاع داشته باشد و او باید نسبت به چنین شرایطی سازگاری داشته و آنها را بپذیرد. در نهایت، یک فرد با انعطاف‌پذیری شناختی بر این باور است که او باید ظرفیت انعطاف‌پذیری در هر موقعیتی را داشته باشد (داس^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). در انعطاف‌پذیری شناختی توانایی افراد برای تفکر در مورد مفاهیم چندگانه متعدد به طور هم‌زمان برای تغییر تصمیم‌های سودمند و اثربخش و تغییر برنامه‌ها و کارهای روزمره به سادگی مورد تأکید قرار می‌گیرد (فابیو و گوری^۵، ۲۰۱۶). کارکنانی که به وظایف محول شده توسط سازمان اطمینان دارند، مایل به پذیرش اهداف سازمان هستند و از این طریق دلبستگی عاطفی بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند (چونگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۲). افرادی که از لحاظ شناختی انعطاف‌پذیر هستند، نسبت به افرادی که انعطاف‌پذیری کم‌تری به لحاظ شناختی دارند، در تعاملات اجتماعی مسئولیت‌پذیرتر از

1. Rivera
2. Martinez & Brusoni
3. Martin & Anderson
4. Das
5. Fabio & Gori
6. Chung

کسانی هستند که انعطاف پذیری شناختی کم تری داشته اند. از این رو، انتظار می رود کارکنانی که دارای انعطاف پذیری شناختی هستند، تمایل و توان بیشتری برای پذیرش تغییر و تحولات شغلی و حتی شکست احتمالی را داشته باشند (داس و همکاران، ۲۰۱۷). در این راستا و در حالی که نیاز به انجام تحقیقات بیشتری جهت تعیین اینکه آیا ذهن آگاهی فرایندهای انعطاف پذیری شناختی را بهبود می بخشد یا خیر؟، است، اما شواهد اولیه حاکی از آن است که ذهن آگاهی با بهبود کیفیت و تنظیم توجه، ارتقاء توانایی ذهن برای انجام وظایف غیر مرتبط بطور همزمان و بهبود توانایی حافظه فعال، انعطاف پذیری شناختی را افزایش می دهد که متعاقب آن مزایایی همچون افزایش توانایی حل مسئله، برنامه ریزی و استدلال، خلاقیت، غلبه بر مشکلات و چالش های محیط کاری و قابلیت ارائه پاسخ هایی سازگار با عواطف و احساساتی را که تجربه کرده اند (هندراوان^۱ و همکاران، ۲۰۱۲؛ نیجستاد^۲ و همکاران، ۲۰۱۰)، برای کارکنان به ارمغان می آورد.

- کامیابی در کار

امروزه کامیابی به عنوان یک محور اساسی در تجزیه و تحلیل های محیط کاری در نظر گرفته می شود. این امر در دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است؛ چراکه به لحاظ پیامدهای رفتاری کارکنان در محیط کار همچون رفتارهای کاری نوآورانه، عملکرد، کناره گیری از کار و غیبت بسیار حائز اهمیت است. اغلب اوقات، کارکنان، احساس می کنند که در محیط کار نمی توانند یاد بگیرند و یا حتی از محیط کار خود انرژی کسب کنند و این می تواند پیامدهای نامطلوبی در محیط کار به همراه داشته باشد (موشتاغ^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). کامیابی وضعیت روان شناختی است که شامل یادگیری (دستیابی به دانش و استفاده از مهارت های جدید) و نشاط (احساس انرژی و سرزنده بودن) است (آنیوم^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). نشاط از نظر ماهیت دارای ماهیتی عاطفی است و مرتبط با احساس انرژی و سرزندگی است و جزء رشد شخصیتی فرد محسوب می شود. در مقابل، یادگیری تحت حمایت توانایی شناختی قرار می گیرد و بیانگر این است که فرد در حال دستیابی و استفاده از دانش و مهارت های جدید است. نه نشاط و نه یادگیری، در انزوا شکوفا نمی شوند، به طوری که برای رسیدن به شکوفایی، داشتن نشاط و یادگیری ضروری است (کولینز^۵، ۲۰۱۴).

1. Hendrawan
2. Nijstad
3. Mushtagh
4. Anjum
5. Collins

ذهن آگاهی نیز با تأثیر بر ابعاد عاطفی و احساسی که همان نشاط و انرژی در کامیابی است، احساس خستگی عاطفی و تحلیل رفتگی را کاهش داده و با تمرکز توجه بر تجربه و احساس زمان حال، به احساس انرژی و سرزندگی و نشاط ذهنی در افراد منجر می‌شود (اسکیوریکس و لابه^۱، ۲۰۱۱) که در کار با پیامدهای مختلف فردی و سازمانی همچون افزایش سلامتی (بهبودی جسمی و روانی)، افزایش کارایی و پیشرفت شغلی کارکنان و کاهش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی (واندروالت^۲، ۲۰۱۸) همراه است. علاوه بر این، رشد و پیشرفت و یادگیری که از مشخصه‌های کامیابی است، با انعطاف‌پذیری شناختی افزایش می‌یابد، از این رو، ذهن آگاهی با افزایش انعطاف‌پذیری شناختی، سازگاری افراد را برای استفاده از فرصت‌های رشد و یادگیری فراهم شده در محل کار را بهبود بخشیده و توانمندی آنها در جهت استفاده از تجربیات پیشین و رویارویی صحیح با مسئولیت‌های جدید و چالشی در محل و دستیابی به کامیابی (مور و مالینوفسکی^۳، ۲۰۰۹)، را ارتقا می‌دهد.

– رفتارهای کاری نوآورانه

امروزه رفتارهای نوآورانه در زمینه مدیریت مشاغل، فناوری و مهندسی و آموزش مورد توجه روزافزونی قرار گرفته است (آسوراکودی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). رفتارهای کاری نوآورانه یکی از منابع مهم دستیابی مزیت رقابتی برای سازمان است (هلمی^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای کاری نوآورانه می‌تواند به عنوان تمامی فعالیت‌ها و اقدامات فردی که در جهت تولید، معرفی و کاربرد نوآوری‌های سودمند در هر سطح از سازمان در نظر گرفته شود. این امر فقط به ایجاد ایده‌های جدید در محصول و فناوری محدود نمی‌شود، بلکه شامل ایجاد ایده‌های جدید و یا تغییر در رویه‌های اداری است که با هدف بهبود روابط کاری و یا استفاده از ایده‌ها یا فناوری‌های جدید در فرایندهای کاری با هدف تقویت اثر بخشی در کار ارائه می‌شود (سمیر^۶، ۲۰۱۸). خلاقیت را آغاز یک راه جدید، افکار جدید و ارزشمند تعریف می‌کنند، در حالی که رفتارهای کاری نوآورانه، مجموعه‌ای از تمرین‌های آگاهانه با هدف شناخت،

1. Escuriex & Labbé
2. van der Walt
3. Moore & Malinowski
4. Asurakkody
5. Helmy
6. Sameer

پیشرفت، تنظیم و پذیرش و اجرای افکار را شامل می شود (ریاض و هوسین^۱، ۲۰۱۸). برخلاف خلاقیت، رفتارهای کاری نوآورانه دارای اجزای واضح و متصل به هم بوده که برای ایجاد خلاقیت یک مزیت محسوب می شود (موزافری^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای کاری نوآورانه دربرگیرنده یک فرایند چندمرحله ای بوده، به طوری که مرحله اول شامل اکتشاف، خلق ایده های جدید و مرحله دوم شامل حمایت و پشتیبانی و مرحله سوم اجرا و پیاده سازی است (وو^۳ و همکاران، ۲۰۱۹) که ذهن آگاهی با افزایش انعطاف پذیری شناختی در اولین مرحله از نوآوری می تواند، تأثیرگذار باشد (نیجستاد و همکاران، ۲۰۱۰). از طرفی، به اعتقاد زابلینا و رایبسن^۴ (۲۰۱۰) انعطاف پذیری شناختی به طور گسترده در راستای خلاقیت و نوآوری مهم تلقی شده است؛ چراکه فرد را به عقب نشینی از افکار و رفتارهایی که به عادت تبدیل شده، قادر می کند تا بتواند به ایده های بدیع و متفاوت بیندیشد.

- کیفیت روابط

روابط همکاران در محیط کار، یکی از عوامل تأثیرگذار بر محیط کار می باشند و این تأثیر بر نگرش کارکنان در محل کار تأثیر می گذارد (آوسی^۵، ۲۰۱۷). ارتباط کارکنان با همکاران و سرپرستان باعث افزایش معنی داری روان شناختی و دل بستگی کارمندان (به کار) در محیط کار می شود. این ارتباطات، باعث افزایش حس نوع دوستی و احساس تعلق می شود که معنی داری روان شناختی را تقویت می کند (آریانی^۶، ۲۰۱۵). کیفیت روابط بین همکاران به عنوان منبع اصلی حمایت عاطفی، پیشرفت شغلی و حمایت ابزاری در نظر گرفته می شود (تران^۷ و همکاران، ۲۰۱۸). روابط حامیانه بین کارکنان معمولاً با درک مثبت از نقش، نگرش شغلی و رفتارهای کاری وابسته است که به تداوم همکاری کارکنان و بقای آنها در سازمان کمک می کند. روابط حامیانه کارکنان، نه تنها می تواند سطح انگیزشی کارکنان را افزایش دهد، بلکه از طریق این حمایت و پشتیبانی، کارکنان می توانند بهره وری خود را افزایش دهند. و به همین ترتیب، کیفیت

1. Riaz & Hussain
2. Muzafary
3. Woo
4. Zabelina and Robinson
5. Avci
6. Ariani
7. Tran

روابط بین کارکنان به طور مستقیم بر تمایل به ترک سازمان و غیبت افراد/ کارکنان تأثیر می‌گذارد (مالیک^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر تمایل و ترک خدمت، رفتارهای ارتباطی، به‌عنوان بخشی از روابط تعاملی بین همکاران و مافوق، دارای تأثیرات متعددی بر عملکردهای یک سازمان می‌باشد. به‌عنوان مثال، بر رضایت شغلی کارکنان، انگیزه کار، کارایی و بهره‌وری در کار و توانایی‌های نوآورانه، می‌تواند تأثیر گذار باشد (لین و لین^۲، ۲۰۱۱). برعکس، انزوای در محل کار و روابط کاری مشکل‌ساز بین همکاران با استرس شغلی و فرسودگی شغلی و تعهد و رضایت کم‌تر همراه است (فای و کلین^۳، ۲۰۱۱). با توجه به اهمیت کیفیت روابط در محیط کار، دلایل مختلفی وجود دارد که حاکی از تأثیر ذهن‌آگاهی بر کیفیت روابط همکاران در محیط کار است. هانتز و کورمیک^۴ (۲۰۰۸) دریافتند، مدیرانی که برنامه‌های ذهن-آگاهی را در مجموعه تحت سرپرستی خود به کار بسته‌اند، در گزارشات خود از بهبود جنبه‌های مختلف روابط بین فردی کارکنان در محل کار از جمله تسهیل جریان تجربیات در تعاملات بین کارکنان، احساس محبت و دلسوزی بیشتر و کاهش اتهام و سرزنش یکدیگر، خبر دادند. بسیاری از این تأثیرات با بهبود و ارتقای انعطاف‌پذیری شناختی قابل توضیح است.

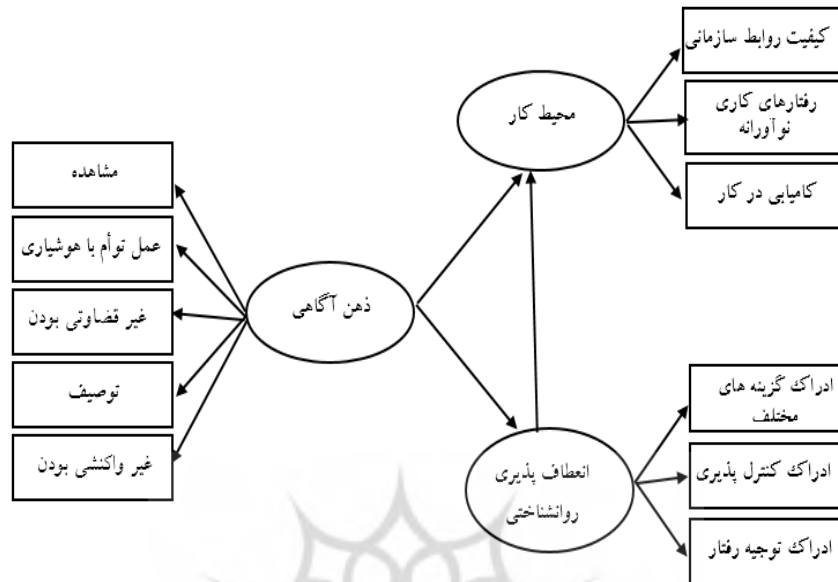
بررسی رابطه نظری بین متغیرها، پیشینه پژوهش و مدل مفهومی

ذهن‌آگاهی با انعطاف‌پذیری شناختی، ارزیابی مثبت از تجربیات استرس‌زا و چالش برانگیز و سطوح بالاتر نگرش‌های مثبت همراه است. همان‌طور که پیش از این مطرح شد، ذهن‌آگاهی با بسیاری از پیامدهای محیط کاری نظیر کیفیت روابط سازمانی، رفتارهای کاری نوآورانه، دل‌بستگی شغلی و کامیابی در شغل رابطه مثبت داشته همچنین ذهن‌آگاهی بر کیفیت روابط با همکاران تأثیر می‌گذارد. مطالعه کیفی انجام شده توسط هانتز و مک کورمیک^۵ (۲۰۰۸) نشان داد که مدیران و متخصصانی که ذهن‌آگاهی دارند و آن را تمرین می‌کنند، جنبه‌های مختلف روابط بین فردی آنها را در محیط کار بهبود می‌بخشد، از جمله تبادل تجربیات بیشتر در تعاملات بین فردی، احساس دوست‌داشتن کاهش تمایل به سرزنش دیگران. بسیاری از این تأثیرات ممکن است با بهبود انعطاف‌پذیری شناختی، ارزیابی مجدد و تأثیرات مثبت تبیین

1. Malik
2. Lin & lin
3. Fay & Kline
4. Hunter and McCormick
5. Hunter & McCormick

شود. عواطف یک ویژگی اصلی روابط است و نقش مهمی در تعاملات اجتماعی در محیط کار دارد. ذهن آگاهی با استفاده از ارزیابی مثبت برای بهبود تنظیم احساسات همراه است که احتمالاً در روابط بین فردی تأثیر دارد (لیتل، ۲۰۱۶). مک گیل و آدلر بائدر^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان "ارتباط ذهن آگاهی و کیفیت روابط" به وسیله مدل معادلات ساختاری به این نتیجه دست یافتند که ذهن آگاهی بر کیفیت روابط تأثیر معنی داری دارد. لیتل (۲۰۱۶) در تحقیق خود تحت عنوان "ذهن آگاهی در محیط کار" به این نتیجه دست یافت که ذهن آگاهی با توجه به نقش میانجی انعطاف پذیری شناختی بر کیفیت روابط بین همکاران تأثیر معنی داری دارد. ذهن آگاهی در مراحل اولیه رفتارهای کاری نوآورانه که شامل کشف و خلق ایده است تأثیرگذار است. ذهن آگاهی از طریق بهبود انعطاف پذیری شناختی موجب می شود کارکنان فراتر از رفتارهای عادی و مرسوم خود بیندیشند و به ایده های جدید دست یابند. ذهن آگاهی به واسطه انعطاف پذیری شناختی موجب تفکر خلاق، واگرا و مهارت های حل مسئله می شود. سیلوا^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود تحت عنوان "رابطه بین ذهن آگاهی و رفتارهای کاری نوآورانه" با تأکید بر نقش میانجی دلبستگی شغلی" به این نتیجه دست یافتند که ذهن آگاهی تأثیر معنی داری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. لیتل (۲۰۱۶) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که ذهن آگاهی بر رفتارهای کاری نوآورانه به واسطه انعطاف پذیری شناختی، تأثیر معنی داری دارد. کامیابی در کار به عنوان یک وضعیت روان شناختی تعریف می شود که با احساس نشاط و احساس یادگیری همراه است. این دو بعد به عنوان مؤلفه های مهم کامیابی در کار محسوب می شوند. ذهن آگاهی با بهبود انعطاف پذیری شناختی زمینه سازی رشد و کامیابی در کار را با توجه به فراهم کردن فرصت های یادگیری تقویت می کند. ذهن آگاهی به واسطه انعطاف پذیری شناختی به کارکنان کمک می نماید تا خود را در موقعیت های مختلف سازگار و انعطاف پذیر کنند و از فرصت های رشد و پیشرفت بهره مند شوند، این کارکنان قادر خواهند بود با نشاط و انرژی بیشتر به تجربیات و مسئولیت های جدید در محیط کار پاسخ دهند. لیتل (۲۰۱۶) در تحقیق خود نیز به این نتیجه دست یافت که ذهن آگاهی بر کامیابی در کار با توجه به نقش میانجی انعطاف پذیری شناختی تأثیر معنی داری دارد. با توجه به توضیحات داده شده و بر مبنای پژوهش لیتل (۲۰۱۶)، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل (۱) است:

1. McGill & Adler-Baede
2. Silva



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

ذهن آگاهی کار تأثیر معنی داری در محیط کار با توجه به نقش میانجی انعطاف پذیری شناختی دارد.

فرضیه های فرعی

ذهن آگاهی تأثیر مثبت و معنی داری بر محیط کاری دارد.

ذهن آگاهی تأثیر مثبت و معنی داری بر انعطاف پذیری شناختی دارد.

انعطاف پذیری شناختی تأثیر مثبت و معنی داری در محیط کاری دارد.

روش شناسی پژوهش

با توجه به هدف پژوهش که تعیین روابط علی میان ذهن آگاهی، محیط کاری و انعطاف پذیری شناختی است، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی - پیمایشی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۸۳ نفر از مدیران و کارکنان شرکت بیمه ملت در شهر تهران تشکیل می دهند که از این تعداد ۱۹۲ نفر به وسیله فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده های این پرسشنامه به وسیله پرسشنامه های استاندارد و به روش تصادفی ساده جمع آوری شده است. پرسشنامه پژوهش حاضر متشکل از سه سازه ذهن آگاهی (۲۴ سؤال)، انعطاف پذیری شناختی (۲۰ سؤال) و محیط کار (۳۱ سؤال) است. برای متغیر ذهن آگاهی از پرسشنامه پنج گزینه ای استاندارد بهلمیجر^۱ و همکاران (۲۰۱۱)، برای پرسشنامه انعطاف پذیری شناختی از پرسشنامه پنج گزینه ای دنیس و وندروال^۲ (۲۰۱۰) و برای سنجش متغیر محیط کاری از سه پرسشنامه استاندارد پنج گزینه ای رفتارهای کاری نوآورانه کوکس^۳ (۲۰۱۰)، کامیابی در کار از پرسشنامه استاندارد کارملی و اسپریتزر^۴ (۲۰۰۹) و برای پرسشنامه کیفیت روابط از پرسشنامه استاندارد بیگس^۵ و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، علاوه بر به کارگیری پرسشنامه های استاندارد، از نظرات اساتید و خبرگان حوزه مدیریت جهت بررسی روایی محتوا و از مدل های اندازه گیری جهت بررسی روایی سازه نیز استفاده شد. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. آلفای کرونباخ برای گویه های ذهن آگاهی ۰/۸۲۸، انعطاف پذیری شناختی ۰/۸۹۹ و محیط کار ۰/۸۸۶ بوده که نشان دهنده پایایی مناسب و قابل قبول پرسشنامه است. در ادامه، در جدول (۲) نتایج آلفای کرونباخ و ترکیبی آمده است. برای انجام این تحلیل ها از نرم افزارهای آماری Smartpls3 و Spss22 استفاده شده است. روش تخمین مورد استفاده، حداکثر راست نمایی (بیشینه احتمالات) است. این روش شاخص های مناسب تری را نسبت به دیگر روش های تخمین گزارش می کند. البته در این روش باید پیش شرط هایی از جمله نرمال بودن چندمتغیره، داده های پرت و نمونه مناسب بررسی شود. داده های پرت (۳ مورد) حذف شد، نرمال بودن چندمتغیره با

1. Bohlmeijer
2. Dennis & Vander Wal
3. Qukes
4. Carmeli
5. Biggs

استفاده از چولگی و کشیدگی متغیرها، تأیید شد. در ارتباط با نمونه مناسب، نظرات متفاوتی ارائه شده است، ولی در مجموع، برخی محققان بر مبنای یک نظر سرانگشتی، حداقل نمونه ۱۰۰ نفره را اعلام کرده‌اند (رحیمیان و میرمحمدی، ۱۳۹۳) که در این تحقیق رعایت شده است.

یافته‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی

تحصیلات			سابقه کار			جنسیت			
ارشد و دکترا	کارشناسی	فوق دیپلم	دیپلم	۱۱ سال و بیشتر	۶-۱۰	کمتر از ۵ سال	زن		مرد
۵۶	۱۲۲	۸	۶	۴۲	۸۶	۶۴	۸۱	۱۱۱	فراوانی
۲۹	۶۴	۴	۳	۲۲	۴۵	۳۳	۴۲	۵۸	درصد
سن				نوع قرارداد			وضعیت تاهل		
۵۱-۶۰	۴۱-۵۰	۳۱-۴۰	۲۰-۳۰	رئیس اداره و مدیر	کارشناس	کارمند	متاهل	مجرد	
۳	۱۶	۱۴۴	۲۹	۱۴	۱۶۱	۱۷	۱۰۹	۸۳	فراوانی
۲	۸	۷۵	۱۵	۷	۸۴	۹	۵۷	۴۳	درصد

جدول (۱)، یافته‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد. طبق جدول، بیشترین گروه پاسخ‌دهندگان را مردان (۱۱۱ نفر)، بیشترین سطوح تحصیلات را افراد با مدرک لیسانس (۱۲۲ نفر)، بیشترین سابقه کار در بازه ۶ تا ۱۰ سال (۸۶ نفر)، سن اکثریت افراد در بازه ۳۱-۴۰ (۱۴۴ نفر) قرار دارد. همچنین پست سازمانی بیشتر کارکنان کارشناس (۱۶۱ نفر) است.

مدل‌های اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه مورد پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳) که در بخش بعد، هریک از این موارد شرح داده می‌شود.

- پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا

تفاوت پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. در صورتی که مقدار برای هر سازه بالای $0/7$ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کم‌تر از $0/6$ عدم جود پایایی را نشان می‌دهد. در آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص‌ها، با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می‌شوند، در حالی که در محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌ها با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. همچنین ضرایب روایی همگرا AVE نشان می‌دهند که چه درصدی از واریانس ساختار یا متغیر مدل، به وسیله یک گویه مجزا تشریح شده است. به عقیده مگنر^۱ و همکاران (۱۹۹۶) ضرایب AVE می‌باید بالاتر از $0/4$ باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). همان‌طور که جدول (۲) نشان می‌دهد تمامی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرها دارای پایایی و روایی همگرای مناسبی هستند. به منظور بررسی روایی واگرا از ماتریس فورنل و لاکر^۲ (۱۹۷۸) استفاده شده است. در این ماتریس اگر اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین و سمت چپ خود بیشتر باشد، مدل اندازه‌گیری دارای روایی واگرای قابل قبولی است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). تمامی اعداد به دست آمده در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر بودند، لذا تمام مدل‌های اندازه‌گیری از روایی واگرای مناسبی برخوردارند.

مدل معادلات ساختاری

در بخش ساختاری مدل، روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی مورد توجه قرار می‌گیرد. در اینجا هدف، تشخیص این موضوع است که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محققان بوده است، به وسیله داده‌ها تأیید شده است یا خیر؟ همچنین برای اندازه‌گیری نقش متغیر میانجی و از دستورالعمل بوت استرپ^۳ در نرم‌افزار Smartpls3 استفاده شده است. بر این اساس، ابتدا به بررسی اثرات مستقیم آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش به وسیله شکل‌های ۲ و ۳ مدل معادلات ساختاری پرداخته می‌شود. خروجی نرم‌افزار مطابق جدول (۳) است. فرضیه‌های فرعی در جدول به شکل پررنگ

1. Magner
2. Fornell-Larcker
3. Bootstrap

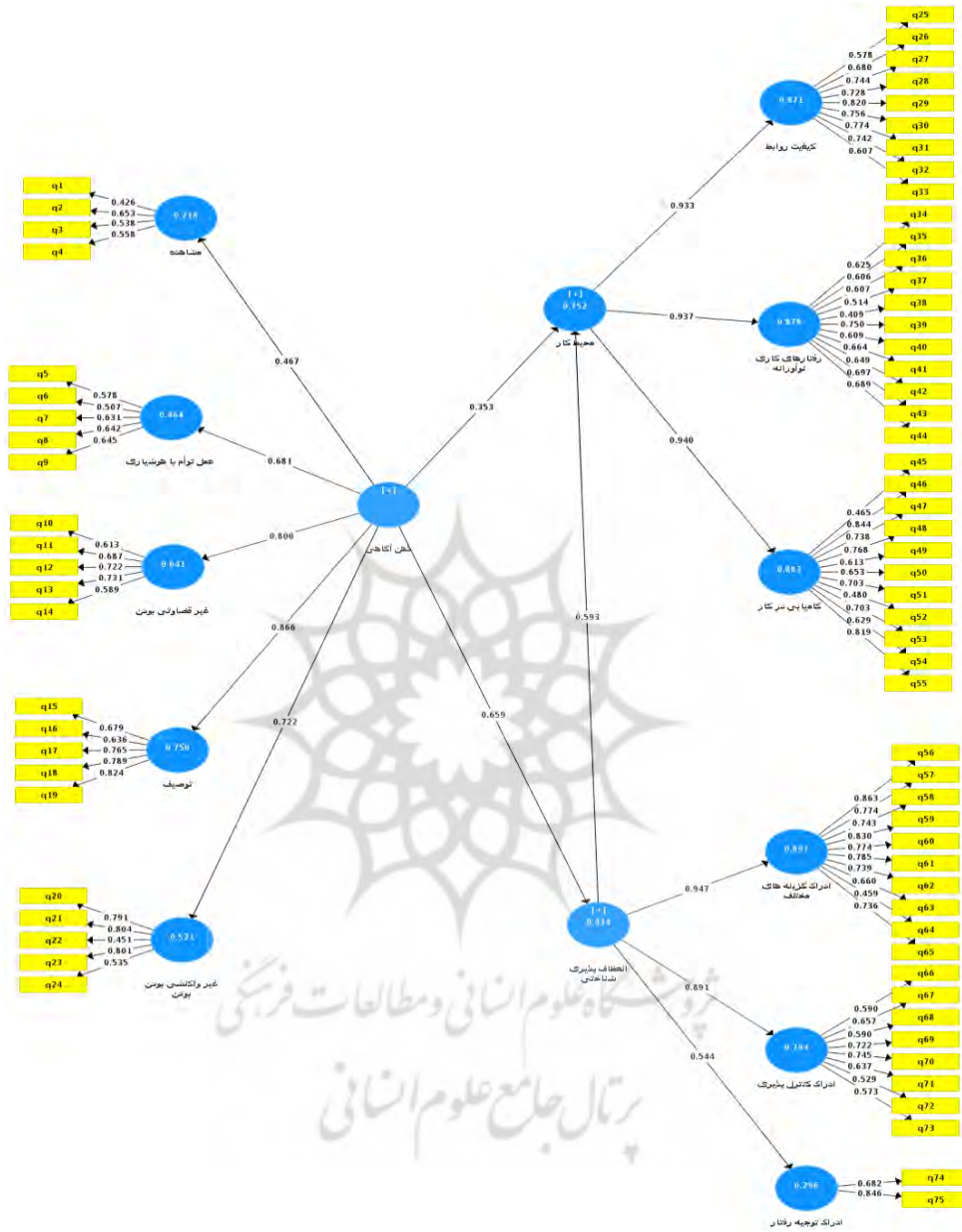
جدول ۲. ضریب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ و روایی همگرا

	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰,۴۵۶	۰,۹۱۴	۰,۸۹۹	انعطاف پذیری شناختی
۰,۴۳۰	۰,۸۵۹	۰,۸۲۸	ذهن آگاهی
۰,۵۳۲	۰,۷۳۹	۰,۷۰۴	عمل توأم با هوشیاری
۰,۴۵۴	۰,۸۰۳	۰,۷۲۱	غیر قضاوتی بودن
۰,۴۸۱	۰,۸۱۵	۰,۷۱۶	غیر واکنشی بودن
۰,۵۱۶	۰,۹۰۵	۰,۸۸۰	کیفیت روابط
۰,۵۹۰	۰,۷۴۰	۰,۷۱۵	ادراک توجیه رفتار
۰,۴۰۲	۰,۸۴۲	۰,۷۸۴	ادراک کنترل پذیری
۰,۵۵۳	۰,۹۲۴	۰,۹۰۷	ادراک گزینه‌های مختلف
۰,۵۵۱	۰,۸۵۹	۰,۷۹۴	توصیف
۰,۴۹۲	۰,۸۷۴	۰,۸۴۱	رفتارهای کاری نوآورانه
۰,۵۳۴	۰,۹۰۱	۰,۸۸۶	محیط کار
۰,۵۱۲	۰,۹۲۹	۰,۸۵۲	مشاهده
۰,۴۶۸	۰,۹۰۴	۰,۸۸۳	کامیابی در کار

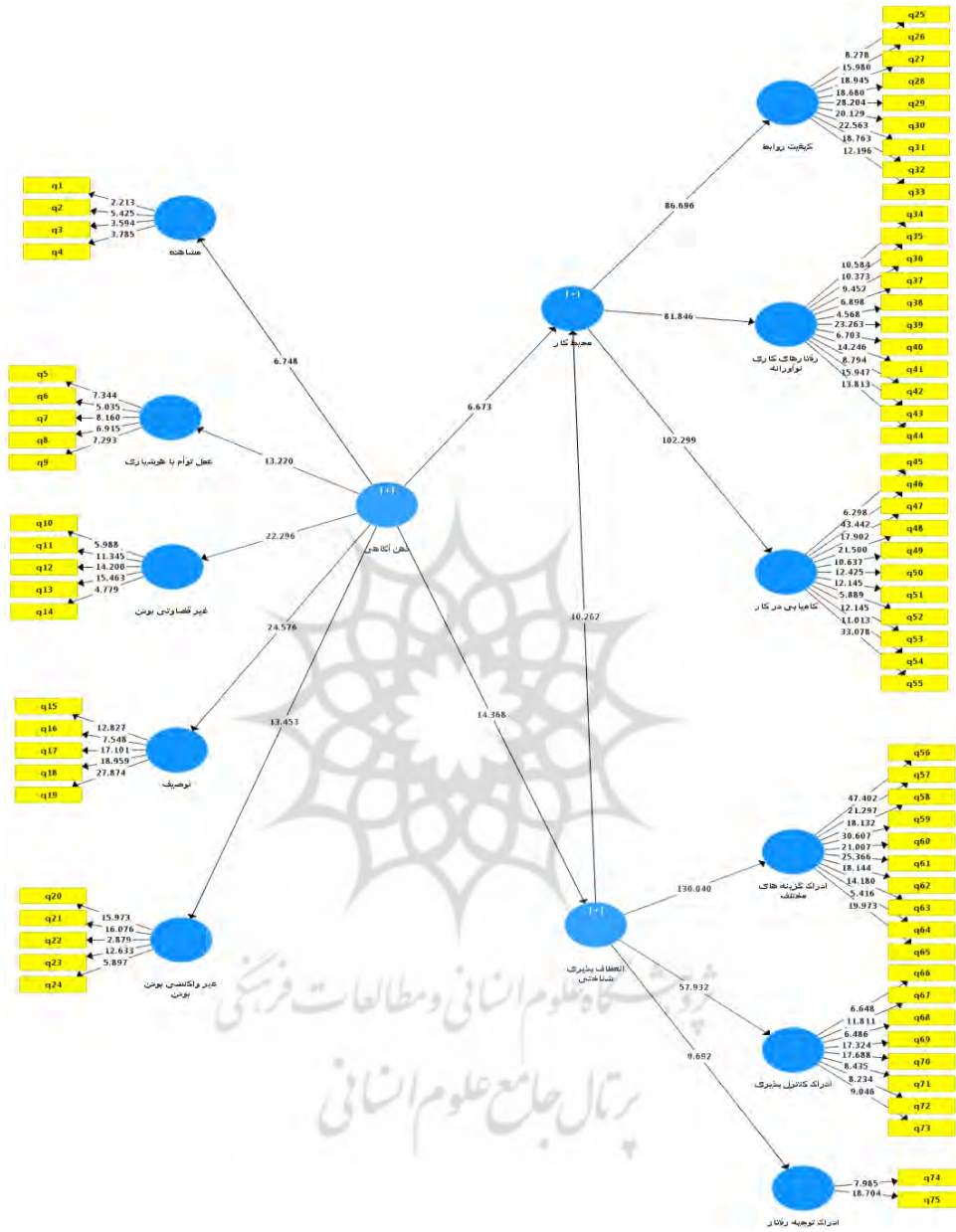
مشخص شده است. براساس فرضیه فرعی اول، ذهن آگاهی بر محیط کار به میزان (۰/۳۵۳) تأثیر دارد، همچنین آماره تی به دست آمده (۶/۸۹۳) بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است که نشان از معنی داری ضرایب و تأیید فرضیه به دست آمده دارد. براساس فرضیه فرعی دوم، ذهن آگاهی بر انعطاف پذیری شناختی به میزان (۰/۶۵۹) تأثیر دارد. همچنین آماره تی به دست آمده (۱۴/۸۶۰) کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) است که نشان از معنی داری ضرایب دارد. بنابراین، فرضیه دوم تأیید می شود. براساس فرضیه فرعی سوم، انعطاف پذیری شناختی بر محیط کار به میزان (۰/۵۹۳) تأثیر دارد، همچنین عدد معنی داری به دست آمده (۱۰/۶۳۳) بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است که نشان از معنی داری ضرایب و تأیید فرضیه به دست آمده دارد. نتایج سطح معنی داری به دست آمده نشان داد که سطح معنی داری تمامی روابط کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) است.

جدول ۳. ضرایب مسیر و معنی داری فرضیه‌ها و متغیرهای اصلی پژوهش

روابط	ضریب تأثیر	انحراف معیار	آماره تی	سطح معنی داری
انعطاف پذیری شناختی < ادراک توجه رفتار	۰,۵۴۴	۰,۰۵۵	۹,۸۳۱	۰,۰۰۰
انعطاف پذیری شناختی < ادراک کنترل پذیری	۰,۸۹۱	۰,۰۱۵	۵۸,۱۷۸	۰,۰۰۰
انعطاف پذیری شناختی < ادراک گزینه‌های مختلف	۰,۹۴۷	۰,۰۰۸	۱۲۲,۷۰۵	۰,۰۰۰
انعطاف پذیری شناختی < محیط کار	۰,۵۹۳	۰,۰۵۶	۱۰,۶۳۳	۰,۰۰۰
ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی	۰,۶۵۹	۰,۰۴۴	۱۴,۸۶۰	۰,۰۰۰
ذهن آگاهی < عمل توأم با هوشیاری	۰,۶۸۱	۰,۰۵۰	۱۳,۵۹۲	۰,۰۰۰
ذهن آگاهی < غیر قضاوتی بودن	۰,۸۰۰	۰,۰۳۵	۲۲,۹۱۶	۰,۰۰۰
ذهن آگاهی < غیر واکنشی بودن	۰,۷۲۲	۰,۰۵۵	۱۳,۱۰۵	۰,۰۰۰
ذهن آگاهی < توصیف	۰,۸۶۶	۰,۰۳۶	۲۴,۰۱۹	۰,۰۰۰
ذهن آگاهی < محیط کار	۰,۳۵۳	۰,۰۵۱	۶,۸۹۳	۰,۰۰۰
ذهن آگاهی < مشاهده	۰,۴۶۷	۰,۰۶۸	۶,۸۸۸	۰,۰۰۰
محیط کار < کیفیت روابط	۰,۹۳۳	۰,۰۱۱	۸۷,۸۵۵	۰,۰۰۰
محیط کار < رفتارهای کاری نوآورانه	۰,۹۳۷	۰,۰۱۰	۸۳,۱۹۸	۰,۰۰۰
محیط کار < کامیابی در کار	۰,۹۴۰	۰,۰۰۹	۱۰۲,۹۶۳	۰,۰۰۰



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری پژوهش (معنی داری ضرایب)

سنجش اثر متغیر میانجی

به منظور بررسی نقش معنی دار متغیر میانجی از روش بوت استرپ از نرم افزار SMARTPLS3 استفاده شده است. اگرچه روش بارن و کنی^۱ (۱۹۸۶) به دلیل سادگی به طور وسیعی در تحقیقات مورد استفاده قرار می گیرد، اما انتقادات جدی به این روش وارد است. آزمون سوبل^۲ نیز یکی دیگر از ضعیف ترین آزمون ها برای سنجش متغیر میانجی می باشد، در این روش اطمینان کم تری نسبت به روش های همچون بوت استرپ دارد (پهلوان شریف و مهدویان، ۱۳۹۵). باتوجه به توضیحات ارائه شده در این پژوهش از روش بوت استرپ استفاده شده است. نتایج و خروجی جدول بوت استرپ برای فرضیه اصلی پژوهش شامل اثر کل و اثر غیرمستقیم می شود. ضریب تأثیر کل تأثیر متغیر مستقل بر وابسته باتوجه به حضور میانجی (۰/۷۴۳) و عدد معنی داری (۲۰/۸۰۲) می باشد. در جدول (۴) خروجی اثر غیرمستقیم برای تمامی سازه های پژوهش آورده شده است. سطر مربوط به آزمون فرضیه اصلی پررنگ شده است. در جدول (۴) خروجی اثر غیرمستقیم برای تمامی سازه های پژوهش آورده شده است. سطر مربوط به آزمون فرضیه اصلی پررنگ شده است. انعطاف پذیری شناختی به عنوان متغیر میانجی تأثیر معنی داری بین متغیرهای ذهن آگاهی و محیط کار ایفا می کند. میزان تأثیر متغیر انعطاف پذیری شناختی (۰/۳۹۰) و عدد معنی داری یا همان آماره تی (۹/۴۰۳) است. انعطاف پذیری شناختی به عنوان متغیر میانجی، نقش نسبی در تأثیر ذهن آگاهی بر محیط کار دارد. زیرا باتوجه به مدل های ساختاری و خروجی PLS بدون وجود متغیر انعطاف پذیری شناختی، ذهن آگاهی بر محیط کار بر محیط کار نیز تأثیر معنی داری دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به بررسی نقش ذهن آگاهی در کار باتوجه به نقش میانجی انعطاف پذیری شناختی پرداخته است. داده های این پژوهش از کارکنان شرکت بیمه ملت گردآوری شده و با استفاده از مدل معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار spss22 و smartpls3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج و یافته های فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که انعطاف پذیری شناختی به عنوان متغیر میانجی نقش معنی دار و جزیی بین

1. Baron & Kenny
2. Sobel

جدول ۴. اثرات غیرمستقیم سازه‌های پژوهش

سطح معنی‌داری	آماره تی	انحراف معیار	ضریب تأثیر	
۰,۰۰۰	۱۰,۴۲۶	۰,۰۵۳	۰,۵۵۳	انعطاف پذیری شناختی < محیط کار < کیفیت روابط
۰,۰۰۰	۹,۱۰۸	۰,۰۴۰	۰,۳۶۴	ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی < محیط کار < کیفیت روابط
۰,۰۰۰	۶,۸۸۱	۰,۰۴۸	۰,۳۲۹	ذهن آگاهی < محیط کار < کیفیت روابط
۰,۰۰۰	۶,۷۲۴	۰,۰۵۳	۰,۳۵۸	ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی < ادراک توجه رفتار
۰,۰۰۰	۱۳,۲۵۶	۰,۰۴۴	۰,۵۸۷	ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی < ادراک کنترل پذیری
۰,۰۰۰	۱۴,۷۲۹	۰,۰۴۲	۰,۶۲۴	ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی < ادراک گزینه‌های مختلف
۰,۰۰۰	۱۰,۶۲۷	۰,۰۵۲	۰,۵۵۵	انعطاف پذیری شناختی < محیط کار < رفتارهای کاری نوآورانه
۰,۰۰۰	۹,۱۳۲	۰,۰۴۰	۰,۳۶۶	ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی < محیط کار < رفتارهای کاری نوآورانه
۰,۰۰۰	۶,۷۶۸	۰,۰۴۹	۰,۳۳۱	ذهن آگاهی < محیط کار < رفتارهای کاری نوآورانه
۰,۰۰۰	۹,۴۰۳	۰,۰۴۲	۰,۳۹۰	ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی < محیط کار
۰,۰۰۰	۱۰,۵۹۰	۰,۰۵۳	۰,۵۵۷	انعطاف پذیری شناختی < محیط کار < کامیابی در کار
۰,۰۰۰	۹,۲۵۷	۰,۰۴۰	۰,۳۶۷	ذهن آگاهی < انعطاف پذیری شناختی < محیط کار < کامیابی در کار
۰,۰۰۰	۶,۸۰۵	۰,۰۴۹	۰,۳۳۲	ذهن آگاهی < محیط کار < کامیابی در کار

متغیرهای ذهن آگاهی و محیط کار ایفا می‌کند. نتایج و یافته‌های فرضیه اول پژوهش نشان داد که ذهن آگاهی بر متغیرهای محیط کاری به میزان (۰,۳۵۳) تأثیر دارد. همچنین عدد معنی‌داری به دست آمده (۶,۶۷۳) بزرگتر از قدر مطلق ۱,۹۶ است که نشان از معنی‌داری ضرایب و تأیید فرضیه به دست آمده دارد. نتایج و یافته‌های این فرضیه نشان داد که ذهن آگاهی بر هر سه متغیر محیط کاری شامل رفتارهای کاری

نوآورانه، کیفیت روابط و کامیابی در کار تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج و یافته‌های این فرضیه با یافته‌های لیتل (۲۰۱۶) منطبق است. سیلوا و همکاران نیز در پژوهش خود (۲۰۱۷) به این نتیجه دست یافتند که ذهن‌آگاهی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر معنی‌داری دارد که منطبق با یافته‌های پژوهش حاضر است. همچنین مک‌گیل و آدلر باند (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ذهن‌آگاهی بر کیفیت روابط تأثیر معنی‌داری دارد که منطبق با یافته‌های پژوهش حاضر است. در این راستا، پیشنهاد می‌شود سازمان با اجرای برنامه‌های آموزشی مدون ذهن‌آگاهی را در سازمان ترویج داده تا زمینه پیش‌ازپیش محیط کاری پویاتر همراه با نوآوری، روابط سازنده بین همکاران و کامیابی بیشتر در محیط کار فراهم شود. اجرای برنامه‌های آموزشی مدیریت زمان و پیاده‌سازی آن به گونه‌ای که تصمیمات فوری مدیران باعث افزایش استرس کارکنان نشود، می‌تواند ذهن‌آگاهی در محیط کار را بهبود بخشد. ایجاد جلسات هم‌اندیشی و آزاداندیشی زمینه کاهش استرس و افزایش خلاقیت و نوآوری و بهبود روابط همکاران و شکوفایی آنان را فراهم می‌نماید. پیاده‌سازی مهندسی انسانی (ارگونومی) می‌تواند باعث بهبود ذهن‌آگاهی و همچنین بهره‌وری کاری در محیط کار شود.

نتایج و یافته‌های فرضیه دوم پژوهش نشان داد که ذهن‌آگاهی بر انعطاف‌پذیری شناختی به میزان (۰,۶۵۹) تأثیر دارد، همچنین عدد معنی‌داری به دست آمده (۱۴,۳۶۸) بزرگتر از قدر مطلق ۱,۹۶ است که نشان از معنی‌داری ضرایب و تأیید فرضیه به دست آمده دارد. نتایج و یافته‌های پژوهش در خصوص این فرضیه با یافته‌های لیتل (۲۰۱۶) منطبق است. پیشنهاد می‌شود شرکت با شناور کردن ساعات برخی از فعالیت‌ها زمینه ذهن‌آگاهی بیشتر و سازگاری با تغییر و تحولات سازمانی را در کارکنان فراهم نماید. شناورسازی باعث بهبود تعادل بین کار و زندگی، افزایش ذهن‌آگاهی و در نهایت پذیرش تغییرات سازمانی از طریق انعطاف‌پذیری شناختی می‌شود. فراهم کردن فضای ورزشی و اتاقی مخصوص مدیتیشن و اختصاص دادن زمانی برای آن زمینه‌ساز بهبود ذهن‌آگاهی و تأثیر آن بر انعطاف‌پذیری شناختی می‌شود. نتایج و یافته‌های فرضیه سوم پژوهش نشان داد که انعطاف‌پذیری شناختی بر متغیرهای محیط کاری به میزان (۰,۵۹۳) تأثیر دارد. همچنین عدد معنی‌داری به دست آمده (۱۰,۲۶۲) بزرگتر از قدر مطلق ۱,۹۶ است که نشان از معنی‌داری ضرایب و تأیید فرضیه به دست آمده دارد. نتایج و یافته‌های این فرضیه با یافته‌های لیتل (۲۰۱۶) منطبق است. در این خصوص، پیشنهاد می‌شود سازمان دوره‌های آموزشی خصوصاً در زمینه تغییر مدل‌های ذهنی و تفکر کارکنان برنامه‌ریزی و اجرا نماید. همچنین سازمان می‌تواند با برگزاری رویکردهای

آموزشی مبتنی بر مربیگری و دادن بازخورد به کارکنان، قدرت تفکر و حل مسائل مختلف کارکنان را بهبود بخشد و موجبات خلاقیت، روابط سازنده و کامیابی در کار را فراهم نماید.

این پژوهش در یک سازمان خدماتی انجام شده است، پیشنهاد می شود محققان آتی موضوع پژوهش حاضر را در دیگر سازمان ها خصوصاً سازمان تولیدی و صنعتی جهت تعمیم پذیری بیشتر نتایج انجام دهند. همچنین پیشنهاد می شود محققان آتی نقش ذهن آگاهی را در تغییر و تحولات سازمانی به خصوص نقش مقاومت در برابر تغییر را مورد بررسی قرار دهند. هر پژوهشی با محدودیت هایی روبه روست و این پژوهش نیز خالی از این امر نمی باشد. داده های این پژوهش به روش خود گزارشی مطابق اکثر پژوهش های کمی انجام شده است. با وجود مزایای زیاد، این گونه پژوهش ها با محدودیت هایی همچون سوگیری در خصوص مطلوبیت های اجتماعی مواجه است؛ بدین صورت که ممکن است افراد به سؤالات حساس، صادقانه جواب ندهند (دمتریو و همکاران، ۲۰۱۵). این موضوع در پژوهش حاضر که بیشتر درباره خصوصیات رفتاری و بینش های درونی کارکنان است، نیز اهمیت می یابد. علاوه بر این، در مورد پرسشنامه های بسیار ساختاریافته، ساختار ممکن است شرکت کنندگان را وادار به پاسخگویی به روشی کند که با نظرات آنها مطابقت نداشته باشد. به عنوان مثال، ساختار ممکن است، منعکس کننده پیش تصورات پژوهشگر باشد. از طرف دیگر، سؤالات باز ممکن است به ذهنیتی منجر شود که به تجزیه و تحلیل پیچیده تری منتج می شود. حضور محقق در تکمیل پرسشنامه ممکن است بر پاسخ ها نیز تأثیر بگذارد.

منابع

- پهلوان شریف، سعید و مهدویان، وحید (۱۳۹۵)، مدل سازی معادلات ساختاری با Amos، تهران، انتشارات پیشه.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۳)، مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار smartpls3، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دشتی، نقی؛ حاجلو، نادر؛ صادقی، گودرز؛ نریمانی، محمد و شریفی نیا، محمدحسین (۱۳۹۸)، مفاهیم و آموزه های مرتبط با ذهن آگاهی در دین اسلام، *مطالعات اسلامی در حوزه سلامت*، ۹۱: ۷۷-۹۱.
- میرمحمدی، سیدمحمد و رحیمیان، محمد (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان باتوجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی، *پژوهش های مدیریت در ایران*، جلد ۱۸، شماره ۳: ۲۰۴-۱۸۱.
- Anjum, M. A., Marri, S. R., & Khan, H. (2016). Thriving at work: Evidences from Telecom companies in Balochistan. *Gomal University Journal of Research (Sciences)*, 32(2), 36-46.
- Ariani, D. W. (2015). Relationship with supervisor and co-workers, psychological condition and employee engagement in the workplace. *Journal of Business and Management*, 4(3), 34-47.
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian nursing research*, 12(4), 237-244.
- Avcı, N. (2017). The relationship between coworker supports, quality of work life and wellbeing: An empirical study of hotel employees. *Ulusal Yönetim İkiis ve İşlem Derisi*, 13(3), 577-590.
- Barner, R. and Barner, C. (2013), "The Role of Mindfulness in Fostering Transformational Learning in Work Settings", Bakker, A. (Ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology (Advances in Positive Organizational Psychology, Vol. 1)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 189-210.
- Biggs, D. M., Swales, S., & Baker, S. (2016). The measurement of worker relations: the development of a three-component scale. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(1), 2-12.
- Bohlmeijer, E., Ten Klooster, P. M., Fledderus, M., Veehof, M., & Baer, R. (2011). Psychometric properties of the five facet mindfulness questionnaire in depressed adults and development of a short form. *Assessment*, 18(3), 308-320.
- Burke, C. A. (2010). Mindfulness-based approaches with children and adolescents: A preliminary review of current research in an emergent field. *Journal of child and family studies*, 19(2), 133-144.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191

- Collins, L. (2014). **Thriving at Work: Contextual Versus Non-Contextual Factors**. Master Thesis. Saint Mary's University. 1-50.
- Das, P., Byadwal, V., & Singh, T. (2017). Employee Engagement, Cognitive Flexibility and Pay Satisfaction as Potential Determinants of Employees' Turnover Intentions: An Overview. **Indian Journal of Human Relations**, 51(1), 147-157.
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing acceptance of change. **Frontiers in psychology**, 7, 1-10.
- Dixit, A. & Upadhyay, Y. (2019). **Mindfulness, employee engagement and innovative work behaviour: A review of literature**, **International Journal of Business and Management Research**, Vol(9). 145-150.
- Escuriex, B. F., & Labbé, E. E. (2011). Health care providers' mindfulness and treatment outcomes: A critical review of the research literature. **Mindfulness**, 2(4), 242-253. doi:10.1007/s12671-011-0068-z
- Fay, M. J., & Kline, S. L. (2011). Coworker relationships and informal communication in high-intensity telecommuting. **Journal of Applied Communication Research**, 39(2), 144-163.
- 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.
- Guilford, J. P. (1959). **Personality**. New York: McGraw-Hill.
- Gunasekara, A., & Zheng, C. S. M. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. **Employee Relations**, 41(1), 193-208.
- Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Banani, A. (2019). Linking Psychological Empowerment, Knowledge Sharing, and Employees' Innovative Behavior in SMEs. **The Journal of Behavioral Science**, 14(2), 66-79.
- Hendrawan, D., Yamakawa, K., Kimura, M., Murakami, H., & Ohira, H. (2012). Executive functioning performance predicts subjective and physiological acute stress reactivity: Preliminary results. **International Journal of Psychophysiology**, 84(3), 277-283. doi:10.1016/j.ijpsycho.2012.03.006
- Heeren, A., Van Broeck, N., & Philippot, P. (2009). The effects of mindfulness on executive processes and autobiographical memory specificity. **Behaviour Research and Therapy**, 47(5), 403-409. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.brat.2009.01.017
- Hunter, J., & McCormick, D. W. (2008). Mindfulness in the Workplace: An Exploratory Study. **Paper presented at the Symposium conducted at the annual meeting of the Academy of Management**, Anaheim, CA.
- Jensen, C. G., Vangkilde, S., Frokjaer, V., & Hasselbalch, S. G. (2012). Mindfulness training affects attention—Or is it attentional effort? **Journal of Experimental Psychology: General**, 141(1), 106-123. doi:10.1037/a0024931
- Kercood, S., Lineweaver, T. T., Frank, C. C., & Fromm, E. D. (2017). Cognitive Flexibility and Its Relationship to Academic Achievement and Career Choice of College Students with and without Attention Deficit Hyperactivity Disorder. **Journal of Postsecondary Education and Disability**, 30(4), 329-344.

- Kiburz, K. M., Allen, T. D., & French, K. A. (2017). Work–family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention. **Journal of Organizational Behavior**, 38(7), 1016-1037.
- Laureiro-Martínez, D., & Brusoni, S. (2018). Cognitive flexibility and adaptive decision-making: Evidence from a laboratory study of expert decision makers. **Strategic Management Journal**, 39(4), 1031-1058.
- Lin, S. C., & Lin, J. S. J. (2011). Impacts of coworkers relationships on organizational commitment-and intervening effects of job satisfaction. **African Journal of Business Management**, 5(8), 3396-3409.
- Little, C.A. (2016). **Mindfulness at Work**. Doctoral Thesis. University of Queensland. 1-152.
- Malik, M.F., Akhtar, S & Ghafoor, I. (2018). Supervisor Support, Co-Worker Support and Employee Retention: Developing and Testing of an Integrative Model. **International Journal of Modern Social Sciences**, 7(1). 1-24.
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. **Communication Reports**, 11, 1-9. <http://doi.org/bj6bxc>
- McGill, J, Adler-Baeder, F (2019). Exploring the Link between Mindfulness and Relationship Quality: Direct and Indirect Pathways. **Journal of Marital and Family Therapy**, 1-18.
- Moodie, M. E. K. (2017). **Mindfulness in the workplace: what helps and what hinders** (Doctoral dissertation, University of British Columbia. 1-122.
- Moore, A., & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. **Consciousness and Cognition: An International Journal**, 18(1), 176-186. doi:10.1016/j.concog.2008.12.008
- Mushtaq, M., Abid, G., Sarwar, K., & Ahmed, S. (2017). Forging ahead: How to thrive at the modern workplace. **Iranian Journal of Management Studies**, 10(4), 783-818.
- Muzafary, S.S., Chen, Z., Wafayar, Z & M.N, Wahdat. (2019). The Influence of Transformational Leadership on the Employees Innovative Work Behavior. **International Journal of Academic Management Science Research**, 3(1). 22-28.
- Nijstad, B. A., De Dreu, C. K. W., Rietzschel, E. F., & Baas, M. (2010). The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence. **European Review of Social Psychology**, 21(1), 34-77. doi:10.1080/1046328100376532
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 14(3), 216-244.
- Ong, J. C., Manber, R., Segal, Z., Xia, Y., Shapiro, S., & Wyatt, J. K. (2014). A randomized controlled trial of mindfulness meditation for chronic insomnia. *Sleep*, 37(9), 1553-1563.
- Qukes, T. (2010). **Innovative work behavior: a case study at a tire manufacturer** (Bachelor's thesis, University of Twente).
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. **Administrative Sciences**, 8(3). 1-14.

- Rivera, J. (2016). **Cognitive Flexibility: Using Mental Simulation to Improve Script Adaptation**. Doctoral Thesis, University of Central Florida.1-156.
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. **Journal of Economics & Management**, 32, 75-101.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. **Journal of Clinical Psychology**, 62, 373–86.
- Silva, A. J., Montani, F., Courcy, F., & Giorgi, G. (2017). **The mediating role of work engagement on the relationship between mindfulness and innovative work behavior**.
- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T., & Ton, T. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. **Behavioral Sciences**, 8(12), 109.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. **SA Journal of Industrial Psychology**, 44(1), 1-10.
- Voo, I. C., Soehod, K., Ashari, H., bin Suleiman, E. S., & bin Zaidin, N. Z. (2019). Individual Characteristics Influencing Employee Innovative Behavior with Reward as Moderator in UniversitY Teknologi Malaysia. **Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management**.1-11.
- Zabelina, D. L., & Robinson, M. D. (2010). Creativity as flexible cognitive control. **Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts**, 4(3), 136-143. doi:10.1037/a0017379.

