

## **An Investigation of the Mediating Role of Perceived Transformational Leadership in the Relationship between Mindfulness and Subjective Well-Being: A Case Study of Ferro Gilan Complex Staff**

Amir Hoshang Nazarpouri<sup>1\*</sup>, Razieh Bagherzadeh Khodashahri<sup>2</sup>, Mohammad Hossein Azadi<sup>2</sup>

1. Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran

2. Ph.D. Student of Human Resource Management, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran

(Received: April 15, 2019 - Accepted: January 21, 2019)

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the mediating role of perceived transformational Leadership in the relationship between mindfulness and subjective well-being in the Ferro Gilan Complex. The study was descriptive in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection method. The statistical population was comprised of all Ferro Gilan Complex employees (N=419), out of which a sample of 200 people were selected via simple random sampling based on Cocran formula. Data collection tools were subjective well-being questionnaire of Keyes and Magyar-Moe (2003), mindfulness questionnaire of Baer et al. (2006), and transformational leadership questionnaire of Bass and Avolio (1997). The obtained data was analyzed descriptively and inferentially using structural equation modeling in SMART PLS2 and SPSS 20. The findings indicated that perceived transformational leadership has a full mediating role in the impact of mindfulness on subjective well-being.

### **Keywords**

Subjective well-being, Affective well-being, Mindfulness, Perceived transformational leadership, Ferro Gilan Complex.

---

\* Corresponding Author, Email: nazarpouri.a@lu.ac.ir

## بررسی نقش رهبری تحول آفرین در رابطه بین ذهن آگاهی و بهزیستی ذهنی (مورد مطالعه: کارکنان مجتمع فولاد گیلان)

امیر هوشنگ نظرپوری<sup>\*</sup>، راضیه باقرزاده خداهشهری<sup>۱</sup>، محمدحسین آزادی<sup>۲</sup>

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران  
۲. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶)

### چکیده

پژوهش پیش رو، با هدف بررسی نقش رهبری تحول آفرین در رابطه بین ذهن آگاهی و بهزیستی ذهنی انجام گرفت. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری همه کارکنان مجتمع فولاد گیلان (۴۱۹ نفر) بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بهزیستی ذهنی کی‌یز و ماگیارمو (۲۰۰۳)، پرسشنامه ذهن آگاهی بایر و همکارانش (۲۰۰۶)، و پرسشنامه رهبری تحول آفرین بس و اولیو (۱۹۹۷) به کارگرفته شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل دو روش توصیفی و استنباطی بود که با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزارهای Spss 20 و Smart Pls 2 انجام گرفت. طبق نتایج این پژوهش، رهبری تحول آفرین ادراک‌شده نقش میانجی کامل در تأثیرگذاری ذهن آگاهی بر بهزیستی ذهنی دارد.

### کلیدواژگان

بهزیستی ذهنی، بهزیستی هیجانی، ذهن آگاهی، رهبری تحول آفرین ادراک‌شده، مجتمع فولاد گیلان.

---

\* رایانامه نویسنده مسئول: [nazarpouri.a@lu.ac.ir](mailto:nazarpouri.a@lu.ac.ir)

## مقدمه

بهبودی ذهنی<sup>۱</sup> به منزله یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی مطرح است. بهبودی ذهنی مفهومی چندوجهی است که عواملی را در بر دارد؛ شامل شرایط زندگی مادی، تندرستی، تحصیلات، اوقات فراغت، تعاملات اجتماعی، محیط زیست طبیعی، تجربیات کلی زندگی، و دستیابی به استقلال و آزادی و توانایی مشارکت (جوکار و همکاران ۱۳۹۷: ۵۸). بهبودی ذهنی را ارزیابی فرد از زندگی خویش در دوره‌های زمانی حال و گذشته می‌دانند و در آن حوزه‌های مختلفی نظیر بهبودی هیجانی و روانی و اجتماعی را تعریف می‌کنند. بهبودی هیجانی به تعادل بین عواطف مثبت و منفی اطلاق می‌شود. بهبودی روان‌شناختی به طور کلی ملاکی شخصی و خصوصی برای ارزیابی فرد از کنش‌های روانی خود است و بهبودی اجتماعی اغلب ملاک عمومی و اجتماعی برای ارزیابی کنش‌های اجتماعی فرد در طول زندگی و در تعامل با دیگران به شمار می‌رود (مهرابی و صالحی ۱۳۹۶: ۳۲۶-۳۲۷). بهبودی ذهنی با بهره‌وری افراد در سازمان ارتباط مستقیم دارد (Jung & Vranceanu 2019). مؤلفه‌های رفاه ذهنی، همچون رضایت یا شادی یا کیفیت زندگی، از معیارهای برجسته در علوم اجتماعی‌اند (Steel et al 2018). در این میان عوامل و منابع گوناگونی می‌توانند در بهبودی ذهنی نقش داشته باشند که یکی از این عوامل ذهن‌آگاهی<sup>۲</sup> است. کابات-زین<sup>۳</sup> ذهن‌آگاهی را توجه به شیوه‌ای هدفمند و آگاهی در لحظه کنونی و غیرقضاوتی تعریف می‌کند (Pagnini et al 2019). در محیط اجتماعی برخی افراد توان مقابله با مشکلات و انتظارات را در اندک زمانی از دست می‌دهند و به راحتی در دام اختلالات روان‌شناختی و عملکرد نامناسب گرفتار می‌شوند و سلامت روان‌شناختی و بهبودی آن‌ها به خطر می‌افتد. در مقابل، عده‌ای، با اندیشه و تحلیل موقعیت و با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خاص، رفتار مناسب از خود نشان می‌دهند و از بهبودی ذهنی مطلوب برخوردار می‌شوند. افرادی که بهبودی ذهنی بالایی دارند بیشتر علاقه‌مندند در

- 
1. Subjective Well-Being
  2. Mindfulness
  3. Kabat-Zinn

اجتماع نقشی به عهده بگیرند و وقت فراغت پرشورتری برای خود ایجاد کنند و در فعالیت‌های عمومی شرکت داشته باشند. این افراد دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و عمدتاً هیجان‌ات مثبت دارند و از ارزیابی مثبت رویدادهای در حال وقوع استقبال می‌کنند. در مقابل افرادی که از بهزیستی ذهنی پایینی برخوردارند شرایط و رویدادها را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و به همین دلیل بیشتر دچار هیجان‌ات نامطلوب، مثل اضطراب و افسردگی و پرخاشگری می‌شوند (قوام و همکاران ۱۳۹۴: ۱۵۸).

فقدان بهزیستی ذهنی نتایج و آثار منفی به دنبال دارد؛ همچون ضعف در خودکنترلی (Orúzar et al 2019)، جدایی و بی‌کاری و عدم ارتباط اجتماعی (Dolan et al 2008)، کاهش عملکرد سازمانی (Lemay et al 2019)، اشتیاق شغلی ضعیف (Ojala et al 2018: 1)، و ضعف در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری ۱۳۹۷: ۱۱۱). بهزیستی ذهنی به معنای قابلیت یافتن همه استعدادهای فرد است و از تعادل بین عاطفه مثبت و منفی، رضایتمندی زندگی، و رضایتمندی شغلی ناشی می‌شود (اسمخانی اکبری‌نژاد و اعتمادی ۱۳۹۳: ۴۸). برخی یافته‌ها نشان داده‌اند ذهن‌آگاهی روشی است برای ارتباط بهتر با زندگی و معنادار کردن آن و از این طریق باعث افزایش بهزیستی افراد می‌شود. ذهن‌آگاهی هم‌چنین یک چارچوب متعادل ذهنی است که از بزرگ‌نمایی‌های هیجانی و ناگوار جلوگیری می‌کند و فرصتی فراهم می‌آورد تا فرد از حالت‌های هیجانی ناخوشایند و بروز ناپایداری هیجان‌ها فاصله بگیرد و از نشخوارهای ذهنی و فشارها و استرس‌های مختلف تحصیلی و شغلی جلوگیری شود (کرد ۱۳۹۵: ۲۷۴). از طرفی رهبری تحول‌آفرین با تشویق کردن عملکردهای برجسته و پیشرفت‌های کیفیت کار زیردستان خود بر بهزیستی ذهنی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Pinck & Sonnentag 2018). بنابراین، نقش ذهن‌آگاهی و حضور مدیرانی توانمند به ایجاد جو تسهیل‌کننده همکاری و مشارکت بین کارکنان و مدیران می‌انجامد. ایجاد آزادی عمل و ارتقای انگیزش و توان خودمدیریتی که به ایجاد بسترهای مناسب و زیرساخت‌های لازم برای بهزیستی ذهنی در جهت دستیابی به اهداف فردی و سازمانی منجر می‌شود، ضروری و

بسیار پراهمیت است. هدف از این پژوهش، با رویکرد کاربردی و مسئله‌محور، بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در رابطه بین ذهن‌آگاهی و بهزیستی ذهنی کارکنان مجتمع فولاد گیلان بود و تلاش شد نقش ذهن‌آگاهی و رهبری تحول‌آفرین در بهزیستی ذهنی بررسی و به عنوان مسئله تحقیق و یک خلأ پژوهشی در تحقیقات گذشته رفع شود.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

#### ذهن‌آگاهی

در تحقیقات انجام‌شده، بسته به اینکه چه کسی و با چه روش و دیدگاهی ذهن‌آگاهی را مطالعه کرده، تعاریف متفاوت است. بعضی آن را حالتی ذهنی می‌دانند و بعضی دیگر آن را مجموعه‌ای از مهارت‌ها و فنون در نظر می‌گیرند. بعضی نیز از آن با تعریف توجه کامل و بدون قضاوت به تجارب زمان حال یاد می‌کنند؛ نوعی آگاهی به دور از قضاوت و متمرکز بر زمان حال که در آن هر فکر و احساس مورد توجه قرار می‌گیرد و پذیرفته می‌شود. ویژگی مشترک همه تعریف‌ها آن است که همه بر دو عنصر تأکید می‌کنند: ۱. توجه مستقیم به زمان حال و ۲. کنجکاوی و گشودگی و پذیرش. اغلب پژوهشگران در مورد این دو عنصر در تعریف ذهن‌آگاهی توافق دارند (قاسمی جوبینه و همکاران ۱۳۹۴: ۱۳۸). شواهد تجربی حاکی از آن است که توسعه ویژگی‌های ذهن‌آگاهی از طریق آموزش می‌تواند نقش مهمی در کاهش استرس روانی داشته باشد (Lu et al 2019: 6). ذهن‌آگاهی توجه و آگاهی ارتقاء یافته به تجارب جاری یا واقعیت کنونی و نیز آگاهی به تجارب گذشته در نظر گرفته می‌شود. ذهن‌آگاهی اجازه می‌دهد افراد به عقب برگردند و شرایط زندگی‌شان را تحلیل کنند و به روشی نو، نه عادی، واکنش نشان دهند. در ذهن‌آگاهی و مهارت‌های تمرین آگاهی، فرد لحظه به لحظه تلاش می‌کند به الگوهای افکار و عواطف و تعامل با دیگران بینش و بصیرت پیدا کند تا بتواند ماهرانه پاسخ‌های هدفمند مفید را انتخاب کند، به جای آنکه به طور خودکار با روش‌های خوگرفته و ناهشیار واکنش نشان دهد (عرب‌قائنی و همکاران ۱۳۹۶: ۱۲۰). از آنجا که ذهن‌آگاهی توجه و ترغیب ذهنی و انگیزش الهام‌بخش را که از خصیصه‌های رهبری تحول‌آفرین است، تسهیل می‌کند، می‌تواند رهبری تحول‌آفرین را

افزایش دهد (Pinck & Sonnentag 2018: 885). تئوری برنز<sup>۱</sup> با مفهوم رهبری تحول‌آفرین بس<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) تقویت شد و عمومیت پیدا کرد. مطابق با آن، بس رهبری تحول‌آفرین را فرایندی تعریف کرد که به وسیله آن رهبران اعتماد و تحسین و احترام پیروان را جلب می‌کنند و پیروان را برمی‌انگیزانند تا فراتر از آنچه از آنها انتظار می‌رود انجام دهند (Hoch et al 2018: 504). بنابراین، مهیا کردن زمینه‌های شکل‌گیری بهزیستی ذهنی مستلزم شناسایی عوامل دخیل در آن است. ازین رو، ضرورت و اهمیت اجرای این پژوهش، که به شناسایی این عوامل کمک شایانی خواهد کرد، احساس می‌شود.

### ابعاد ذهن‌آگاهی

بایر<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۱۲)، با مطالعه مهارت‌های ذهن‌آگاهی و رفتار درون‌فردی، نشان دادند پنج مؤلفه از مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی (مشاهده<sup>۴</sup>، عمل توأم با هوشیاری<sup>۵</sup>، غیرقضاوتی بودن به تجربه درونی<sup>۶</sup>، توصیف<sup>۷</sup>، غیرواکنشی بودن<sup>۸</sup>) با مهارت‌های ذهن‌آگاهی همبستگی مثبت و زیادی دارند (Baer et al 2012: 232). عامل مشاهده دربرگیرنده توجه به محرک‌های بیرونی و درونی - مانند احساس‌ها، شناخت‌ها، هیجان‌ها، صداها، بوها - است. توصیف به نام‌گذاری تجربه‌های بیرونی با کلمات مربوط می‌شود. عمل توأم با هوشیاری دربرگیرنده عمل کردن با حضور ذهن کامل در هر لحظه است و با عمل مکانیکی در تضاد است که هنگام وقوع ذهن فرد در جای دیگری است. غیرقضاوتی بودن به تجربه درونی قضاوت نکردن افکار و احساسات است و غیرواکنشی بودن به تجربه درونی اجازه آمدورفت دادن به افکار و احساسات درونی است بی‌آنکه فرد در آنها گیر کند (کرد ۱۳۹۵: ۲۷۶).

1. Burns
2. Bass
3. Baer
4. Observing
5. Acting with awareness
6. Nonjudging of inner experience
7. Describing
8. Nonreactivity

**بهبودی ذهنی**

بهبودی ذهنی منعکس کننده ارزیابی جامع از کیفیت زندگی فردی از دیدگاه خودش است. بهبودی ذهنی اشاره می کند به اینکه یک فرد تا چه اندازه احساس می کند یا باور دارد زندگی اش در مسیر خوب و ایده آل است (Diener et al 2018). امروزه پژوهشگران بر این باورند که بهبودی ذهنی رضایت از زندگی، ارتباط اجتماعی حمایتگرانه سالم تر، و در نهایت سلامت روانی و جسمی بهتر را در پی دارد (ارزانی و همکاران ۱۳۹۶: ۸۱).

**ابعاد بهبودی ذهنی**

کی یز<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) بهبودی ذهنی را در سه بعد بهبودی هیجانی<sup>۲</sup>، بهبودی روان شناختی<sup>۳</sup>، و بهبودی اجتماعی<sup>۴</sup> در نظر گرفت. رضایت از زندگی، خوش بینی و امیدواری، اعتماد به نفس، تسلط و حس کنترل، داشتن هدف در زندگی، احساس تعلق، و حمایت شخصی مهم ترین جنبه های بهبودی هیجانی اند. افراد با احساس بهبودی بالا هیجان مثبت را تجربه می کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبت دارند و افراد با احساس بهبودی پایین موقعیت زندگی خود را نامطلوب ارزیابی می کنند و بیشتر مضطرب و افسرده و خشمگین می شوند. حسن زاده پسخانی و باقرزاده خداهشهری (۱۳۹۷) به نقل از ریف<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) بهبودی روان شناختی را تلاش فرد برای تحقق توانایی های بالقوه خود می دانند. بر اساس الگوی ریف، بهبودی روان شناختی از شش عامل پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت به خود)، رابطه مثبت با دیگران (برقراری روابط صمیمی و توانایی همدلی)، خودمختاری (احساس استقلال و توانایی ایستادگی در مقابل فشارهای اجتماعی)، زندگی هدفمند (داشتن هدف در زندگی و معنا دادن به آن)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر)، و تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت محیط) تشکیل می شود. کی یز بهبودی اجتماعی را گزارش شخصی افراد از کیفیت ارتباط خود با دیگران تعریف می کند. بهبودی اجتماعی یعنی انسجام،

1. Keyes
2. Affective Well-Being
3. Psychological Well-being
4. Social Well-being
5. Ryff

همبستگی، پذیرش، مشارکت، و شکوفایی با اندازه‌های مربوط به سلامت روان مرتبط‌اند. شناخت و پذیرش دیگران، عنصر پذیرش و ارزش فرد در مقام یک شریک اجتماع، عنصر مشارکت، و سرانجام باور تحول مثبت اجتماعی عنصر شکوفایی بهزیستی اجتماعی است.

### رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده<sup>۱</sup>

رهبری تحول‌آفرین به هدایت کردن و الهام بخشیدن به تلاش‌های فردی، از طریق تغییر (و ایجاد انگیزه) کارکنان، اشاره می‌کند. رهبری تحول‌آفرین شامل مجموعه‌ای از رفتارهاست که پیروان را از طریق تغییر نگرش‌ها و باورها و ارزش‌ها به عملکردی فراتر از انتظارات ترغیب می‌کند. این استراتژی رهبری رفتارهایی را مطرح می‌کند که به دنبال برآورده شدن نیازهای بیشتر کارکنان رضایت‌مند به جهت تعامل آن‌ها در دستیابی به اهداف سازمانی هستند (Jensen et al 2019: 6).

### ابعاد رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده

شجاعی و خلیلی (۱۳۹۶)، به نقل از بس (۱۹۸۵)، ابعاد نفوذ آرمانی<sup>۲</sup>، انگیزش الهام‌بخش<sup>۳</sup>، ترغیب ذهنی<sup>۴</sup>، و ملاحظه فردی<sup>۵</sup> را برای رهبری تحول‌آفرین در نظر گرفتند. نفوذ آرمانی یعنی رهبر الگوی پیروان خود است و برای کل گروه فداکاری می‌کند. این نوع رهبران از سطح بالایی از اخلاق برخوردارند و برای گروه هر کاری بتوانند انجام می‌دهند. انگیزش الهام‌بخش یعنی ترغیب و انگیزاندن پیروان به وسیله رهبران، برای دسترسی به اهداف، به واسطه توصیف اهداف در حالات جذاب و پاداشی. ترغیب ذهنی یعنی رهبر پیروان را برای حل مسائل به شیوه‌های نو و خلاق قادر می‌کند. ملاحظه فردی یعنی توجه رهبر به توسعه فردی و حرفه‌ای پیروان خود که تأثیر مثبتی بر رضایت می‌گذارد. با ملاحظه فردی افراد تشویق می‌شوند توانایی‌های خود را بهبود بخشند و از آن‌ها برای انجام دادن کارها استفاده کنند تا بهترین عملکرد را داشته باشند.

1. Perceived Transformational Leadership
2. Idealized influence
3. Inspirational motivation
4. Intellectual stimulation
5. Individualized consideration



### تأثیرگذاری ذهن آگاهی بر بهزیستی ذهنی

ذهن آگاهی ممکن است بازنگری مثبتی از شرایط استرس‌زا را ترویج دهد و می‌تواند موقعیت‌های عاطفی منفی، همچون ترس و اضطراب، را بهبود بخشد. ذهن آگاهی، از طریق ارتقای ثبات و کنترل و کارآیی، تمایل به بهبود در زمینه‌های شناختی و عاطفی و رفتاری و فیزیولوژیکی را منجر می‌شود که در نهایت به بهبود عملکرد شغلی و روابط محل کار و بهزیستی می‌انجامد (Bostock et al 2018). ذهن آگاهی می‌تواند باعث ایجاد تغییراتی در الگوهای فکری یا نگرش فرد درباره افکارش شود. در واقع، وقتی ذهن آگاهی افزایش می‌یابد توانایی عقب ایستادن و مشاهده کردن حالت‌هایی مثل اضطراب افزایش می‌یابد. در نتیجه می‌توان خود را از الگوهای رفتاری خودکار رها کرد و از طریق درک و دریافت مجدد دیگر با حالت‌هایی مثل اضطراب و ترس مواجهه نشد. ذهن آگاهی توجه بدون سوگیری و قضاوت درباره خود است. ذهن آگاهی با سلامت روان رابطه مثبت دارد (علی‌نسب و همکاران ۱۳۹۶: ۳-۴).

### تأثیرگذاری ذهن آگاهی بر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده

انتظار می‌رود ذهن آگاهی، از طریق درک موقعیت، رفتارهایی را در جهت ارزش‌ها و اهداف سازمانی تسهیل بخشد. مشاهده وضعیت‌های درونی (احساسات خود) از طریق ذهن آگاهی می‌تواند تجربیات الهام‌بخش و احساسات را مورد استفاده قرار دهد و اهداف و برنامه‌ها را در ارتباطات الهام‌بخش درگیر نماید (Pinck & Sonnentag 2018: 886). با افزایش قدرت ذهن آگاهی پیروان و درک محتوا و مفهوم کارشان، خصیصه رفتاری انگیزش الهام‌بخش رهبران تحول‌آفرین تسهیل می‌یابد (Weinstein et al 2009: 375).

### تأثیرگذاری رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده بر بهزیستی ذهنی

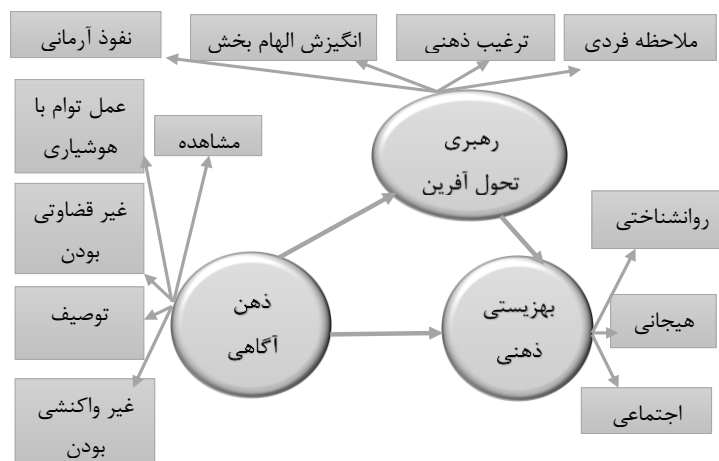
در مطالعات مختلف، از جمله مطالعه پینگ<sup>۱</sup> و سونتگ (۲۰۱۸) و بستاک<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۱۸)، نشان داده شده است که ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و سطح بالایی از شاخص‌های بهزیستی ذهنی وجود دارد. رهبری تحول‌آفرین از طریق تأثیرگذاری بهزیستی

1. Pinck  
2. Bostock

روان‌شناختی و سلامت فیزیکی و دریافت پیروان از تجربه‌ها و احساسات مثبت از رهبران تحول‌آفرین به ارتقای بهزیستی ذهنی در افراد منجر می‌شود (Pinck & Sonnentag 2018: 886).

### مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مطالعات و مبانی نظری و بررسی پیشینه تحقیق، به‌ویژه با استفاده از مدل پژوهشی پینگ و سونتگ (۲۰۱۸)، در این پژوهش نقش میانجی رهبری تحول‌آفرین در ارتباط با تأثیر ذهن‌آگاهی بر بهزیستی کارکنان بررسی شد. شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش بر اساس مدل پینگ و سونتگ (۲۰۱۸)

بر اساس مبانی نظری و مدل تحقیق فرضیه‌های اصلی و فرعی بیان می‌شود:  
 فرضیه اصلی: رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده در تأثیرگذاری ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی کارکنان مجتمع فولاد گیلان نقش میانجی دارد.  
 فرضیه فرعی اول: ذهن‌آگاهی بر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده کارکنان مجتمع فولاد گیلان تأثیر معنادار دارد.  
 فرضیه فرعی دوم: رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده بر بهزیستی ذهنی کارکنان مجتمع فولاد گیلان تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی سوم: ذهن آگاهی بر بهزیستی ذهنی کارکنان مجتمع فولاد گیلان تأثیر معنادار دارد.

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. روش گردآوری داده‌های تحقیق از نوع میدانی است. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه و شامل دو قسمت است: قسمت اول شامل ۴ سؤال از مشخصات جمعیت‌شناختی و قسمت دوم شامل سؤالات تخصصی تحقیق، شامل ۴۵ سؤال از پرسشنامه بهزیستی ذهنی کی‌یز و ماگیارمو (۲۰۰۳)، ۳۹ سؤال از پرسشنامه ذهن آگاهی بایر و همکارانش (۲۰۰۶)، و پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین بس و اولیو (۱۹۹۷) در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم».

### جامعه آماری، نمونه آماری، روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق کارکنان مجتمع فولاد استان گیلان به تعداد ۴۱۹ نفر بودند. با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه لازم با سطح اطمینان ۹۵ درصد ۲۰۰ نفر تعیین شد.

$$n = \frac{N Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p(1-p)}{\epsilon^2 \cdot (N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p(1-p)}$$

$$n = \frac{419(1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5)}{(418)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 200$$

با توجه به ماهیت این پژوهش جهت تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی و سنجش آن از شاخص‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار، و ...) و نرم‌افزار Spss 20 استفاده شد و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها روش بررسی معادلات ساختاری بر مبنای حداقل مربعات جزئی و از نرم‌افزار Smart Pls 2 استفاده شد.

جدول ۱. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، میانگین واریانس، و بار عاملی

متغیر	سؤال	بار عاملی	متغیر	سؤال	بار عاملی
عدم واکنش	۱	۰/۸۷۵		۳۳	۰/۷۶۰
ضریب آلفا: ۰/۹۱۸	۲	۰/۸۷۲		۳۴	۰/۸۵۶
پایایی مرکب: ۰/۹۳۶	۳	۰/۸۳۲	بهزیستی روان‌شناختی	۳۵	۰/۸۰۰
میانگین واریانس:	۴	۰/۸۸۰	ضریب آلفا: ۰/۹۲۹	۳۶	۰/۸۳۴
۰/۷۱۱	۵	۰/۷۹۹	پایایی مرکب: ۰/۹۴۰	۳۷	۰/۷۹۷
عدم قضاوت	۶	۰/۷۹۷	میانگین واریانس: ۰/۶۱۲	۳۸	۰/۷۹۵
ضریب آلفا: ۰/۹۱۷	۷	۰/۷۹۸		۳۹	۰/۷۴۱
پایایی مرکب: ۰/۹۳۸	۸	۰/۹۱۴		۴۰	۰/۷۵۳
میانگین واریانس:	۹	۰/۸۷۲		۴۱	۰/۷۲۶
۰/۷۵۲	۱۰	۰/۹۱۴		۴۲	۰/۷۶۸
عمل همراه با آگاهی	۱۱	۰/۸۳۱		۴۳	۰/۷۹۰
ضریب آلفا: ۰/۸۷۰	۱۲	۰/۷۸۷		۴۴	۰/۷۶۱
پایایی مرکب: ۰/۹۱۲	۱۳	۰/۸۰۴	بهزیستی اجتماعی	۴۵	۰/۸۳۵
میانگین واریانس:	۱۴	۰/۹۰۹	ضریب آلفا: ۰/۶۳۹	۴۶	۰/۸۶۷
۰/۷۲۲	۱۵	۰/۸۹۱	پایایی مرکب: ۰/۹۴۶	۴۷	۰/۸۳۲
توصیف	۱۶	۰/۸۹۰	میانگین واریانس: ۰/۹۳۶	۴۸	۰/۸۸۱
ضریب آلفا: ۰/۹۲۵	۱۷	۰/۸۷۳		۴۹	۰/۸۰۳
پایایی مرکب: ۰/۹۴۳	۱۸	۰/۸۸۴		۵۰	۰/۸۸۱
میانگین واریانس:	۱۹	۰/۸۶۲		۵۱	۰/۷۲۳
۰/۷۷۰	۲۰	۰/۸۷۸	نفوذ آرمانی	۵۲	۰/۸۵۳
مشاهده	۲۱	۰/۹۳۶	ضریب آلفا: ۰/۹۰۸	۵۳	۰/۹۳۵
ضریب آلفا: ۰/۹۵۸	۲۲	۰/۹۴۹	پایایی مرکب: ۰/۹۳۵	۵۴	۰/۸۸۷
پایایی مرکب: ۰/۹۷۰	۲۳	۰/۹۴۷	میانگین واریانس: ۰/۷۸۴	۵۵	۰/۸۶۶
میانگین واریانس:	۲۴	۰/۹۴۰	انگیزش الهامبخش	۵۶	۰/۹۱۷
۰/۸۸۹	۲۵	۰/۷۸۰	ضریب آلفا: ۰/۸۹۰	۵۷	۰/۸۹۹
بهزیستی هیجانی	۲۶	۰/۸۹۱	پایایی مرکب: ۰/۹۳۱	۵۸	۰/۸۹۹
ضریب آلفا: ۰/۹۲۸	۲۷	۰/۸۳۰	میانگین واریانس: ۰/۸۱۹	۵۹	۰/۹۴۲
پایایی مرکب: ۰/۹۴۲	۲۸	۰/۸۷۵	ترغیب ذهنی	۶۰	۰/۹۵۳
میانگین واریانس:	۲۹	۰/۸۰۶	ضریب آلفا: ۰/۹۴۲	۶۱	۰/۹۴۶
۰/۶۹۸	۳۰	۰/۸۳۶	پایایی مرکب: ۰/۹۶۳	۶۲	۰/۹۱۱
	۳۱	۰/۸۲۸	میانگین واریانس: ۰/۸۹۶	۶۳	۰/۹۴۱
	۳۲	۰/۷۵۳	ملاحظه فردی	۶۴	۰/۷۲۱
			ضریب آلفا: ۰/۸۲۳		
			پایایی مرکب: ۰/۸۹۶		
			میانگین واریانس: ۰/۷۴۵		

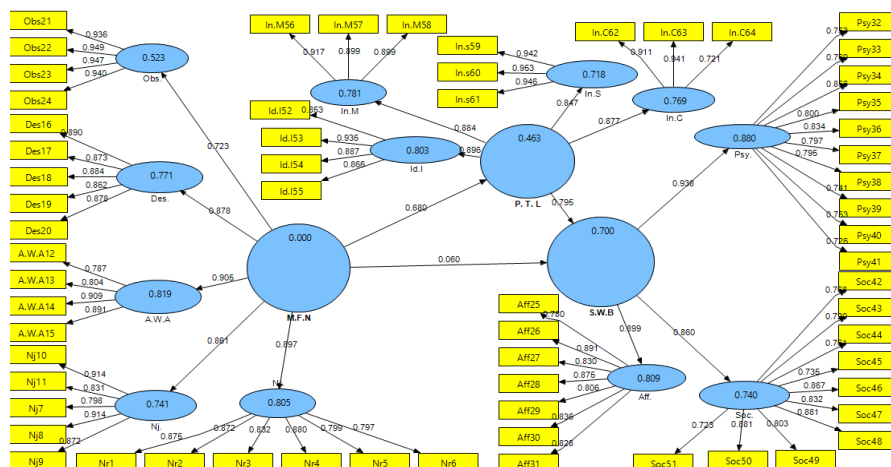
### روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

نظر به اینکه در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد، به روایی لازم نیاز داشت. جهت اطمینان کامل از روایی محتوایی پرسشنامه، با نظرخواهی از چند تن از استادان مدیریت و خبرگان آشنا به موضوع، روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شد. روایی صوری از قابل فهم بودن سؤالات نزد ۳۰ نفر از افراد عادی پاسخ‌دهنده تأیید شد. در بررسی روایی هم‌گرا، همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ بود، روایی هم‌گرا نیز تأیید شد. به جهت سنجش پایایی، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بود که پایایی سازگاری درونی مناسب مدل را نشان می‌داد. ضرایب پایایی ترکیبی برای همه متغیرها نیز بزرگ‌تر از ۰/۷ بود که برازش مدل را تأیید می‌کرد. در بررسی بارهای عاملی، میزان بارهای عاملی برای اکثر گویه‌ها از ۰/۷ بیشتر بود که مناسب بودن سؤالات را به جهت تخمین متغیر مربوطه نشان می‌داد. سؤالات با بار عاملی کمتر از ۰/۷ از مدل پژوهشی حذف شدند.

### یافته‌های تحقیق

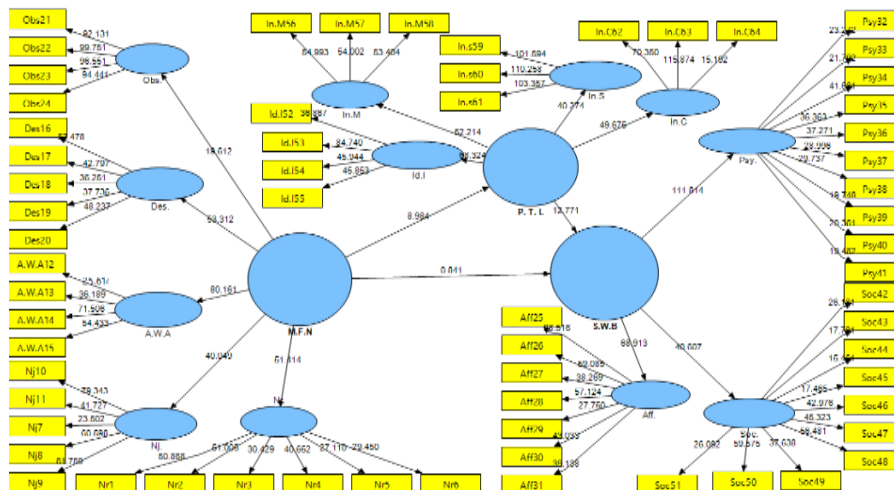
یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد در نمونه مورد بررسی اکثر افراد نمونه مردان هستند؛ طوری که جنسیت ۹۲/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۷/۶ درصد آنان زن بود. از لحاظ گروه سنی ۱۰/۱ درصد بین ۲۱ تا ۳۰، ۶۷/۹ درصد بین ۳۱ تا ۴۰، ۲۰/۳ درصد بین ۴۱ تا ۵۰، ۱/۴ درصد بین ۵۱ تا ۶۰، ۰/۳ درصد بین ۶۱ تا ۷۰ ساله بودند. تحصیلات ۶۹/۲ درصد لیسانس، ۲۵/۱ درصد فوق‌لیسانس، و ۵/۷ درصد دکترا بود. ۸/۶ درصد از ۱ تا ۵ سال، ۲۳/۱ درصد از ۶ تا ۱۰ سال، ۵۵/۵ درصد از ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸/۳ درصد از ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲/۱ درصد از ۲۱ تا ۲۵ سال، ۲/۱ درصد از ۲۶ تا ۳۰ سال، و ۰/۳ درصد بالاتر از ۳۰ سال سابقه کار داشتند. برای آزمون فرضیه‌ها، مدل مفهومی تحقیق در نرم‌افزار Smart-Pls2 آزمون شد. همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، میزان ضریب تعیین، که نشان‌دهنده میزان تبیین تغییرات سازه‌هاست، برای متغیر بهزیستی ذهنی ۰/۷۰۰ به دست آمد که نشان می‌دهد حدود ۷۰ درصد تغییرات متغیر بهزیستی ذهنی با متغیرهای ذهن‌آگاهی و رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده تبیین می‌شود.

همچنین، ضریب تعیین رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده نشان می‌دهد حدود ۰/۴۶۳ از تغییرات متغیر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده با متغیر ذهن‌آگاهی تبیین می‌شود.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش با ضرایب استاندارد

گفتنی است برای بررسی معنادار بودن روابط باید به مقادیر معناداری توجه کرد. مقدار استاندارد بالای قدر مطلق ۱/۹۶ معنادار بودن رابطه را تأیید می‌کند.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش با ضرایب معناداری

در آزمون فرضیه فرعی اول، مبنی بر تأثیر ذهن آگاهی بر رهبری تحول آفرین ادراک شده، متغیر ذهن آگاهی با ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۸۰ و معناداری بیش از ۱/۹۶، تأثیر مثبت و معنادار بر متغیر رهبری تحول آفرین ادراک شده می گذارد.

جدول ۲. بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق

نتیجه	معناداری	آماره تی	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	Sig<۰/۰۵	۸/۹۸۴	۰/۶۸۰	تأثیر ذهن آگاهی بر رهبری تحول آفرین ادراک شده

در آزمون فرضیه فرعی دوم، مبنی بر تأثیر رهبری تحول آفرین ادراک شده بر بهزیستی ذهنی، متغیر رهبری تحول آفرین ادراک شده با ضریب مسیر استاندارد ۰/۷۹۵ و معناداری بیش از ۱/۹۶ تأثیر مثبت بر متغیر بهزیستی ذهنی می گذارد.

جدول ۳. بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق

نتیجه	معناداری	آماره تی	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	Sig<۰/۰۵	۱۲/۷۷۱	۰/۷۹۵	تأثیر رهبری تحول آفرین ادراک شده بر بهزیستی ذهنی

در آزمون فرضیه فرعی سوم، مبنی بر تأثیر ذهن آگاهی بر بهزیستی ذهنی، با توجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیرگذاری متغیر ذهن آگاهی بر بهزیستی ذهنی معنادار نیست ( $T < ۱/۹۶$ )، این فرضیه رد می شود.

جدول ۴. بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق

نتیجه	معناداری	آماره تی	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
عدم تأیید	Sig>۰/۰۵	۰/۸۴۱	۰/۰۶۰	تأثیر ذهن آگاهی بر بهزیستی ذهنی

در آزمون فرضیه اصلی تحقیق، همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، متغیر ذهن‌آگاهی با ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۸۰ و معناداری بیش از ۱/۹۶ تأثیر مثبت و معنادار بر متغیر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده می‌گذارد. همچنین، متغیر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده با ضریب مسیر استاندارد ۰/۷۹۵ و معناداری بیش از ۱/۹۶ تأثیر مثبت و معنادار بر بهزیستی ذهنی می‌گذارد. بنابراین، می‌توان پذیرفت متغیر رهبری تحول‌آفرین در تأثیرگذاری متغیر ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی نقش میانجی ایفا می‌کند. در ضمن، با توجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیرگذاری ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی معنادار نیست ( $T < 1/96$ )، متغیر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده در تأثیرگذاری ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی نقش میانجی کامل دارد. همچنین به منظور بررسی نقش میانجی متغیر رهبری تحول‌آفرین از آزمون سوبل استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار آماره‌تی غیرمستقیم حاصل از آزمون سوبل ۷/۳۴۸ است که با توجه به اینکه این مقدار بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است می‌توان نتیجه گرفت فرضیه یادشده تأیید می‌شود. همچنین، ضریب مسیر کل در حالت استاندارد بین دو متغیر ذهن‌آگاهی و بهزیستی ذهنی با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده ۰/۶۰۱ به دست آمد.

جدول ۵. بررسی فرضیه سوم تحقیق

نتیجه نهایی	نتیجه	آماره تی	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده در	تأیید	۸/۹۸۴	۰/۶۸۰	تأثیر ذهن‌آگاهی بر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده
تأثیرگذاری ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی نقش	تأیید	۱۲/۷۷۱	۰/۷۹۵	تأثیر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده بر بهزیستی ذهنی
میانجی کامل دارد.	عدم تأیید	۰/۸۴۱	۰/۰۶۰	تأثیر ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی
		ضریب مسیر غیرمستقیم = ۰/۵۴۱		ضریب مسیر مستقیم = ۰/۰۶۰
ضریب مسیر کل = ۰/۶۰۱				
		آماره تی غیرمستقیم = ۷/۳۴۸		آماره تی مستقیم = ۰/۸۴۱



### بحث و نتیجه

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی با نقش میانجی رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده انجام گرفت. زمینه‌های بروز ایجاد بهزیستی ذهنی مستمر افراد را در مسیر سلامت جسمی و روانی و ارتباطات اجتماعی مفیدتر رهنمون می‌کند. نتایج نشان داد متغیر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده در تأثیرگذاری ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی نقش میانجی کامل دارد. بر اساس نتایج آزمون مدل تحقیق در فرضیه فرعی اول، ذهن‌آگاهی بر رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده تأثیر معنادار دارد. ذهن‌آگاهی رفتارهای ترغیب‌کننده و الهام‌بخش را تسهیل می‌کند که از خصیصه‌های رهبری تحول‌آفرین است. عمل همراه با آگاهی و موضع غیرواکنشی که ذهن‌آگاهی را مشخص می‌کند و تجربه‌پذیری به منزله یک جنبه دیگر ذهن‌آگاهی افراد را قادر می‌سازد به مثابه یک الگو برای شناخت سازگاری عمل کنند و به این ترتیب ترغیب ذهنی پیروان حاصل می‌شود (Pinck & Sonnentag 2018: 889). در واقع، لازم است رهبران و مدیران سازمان به نیازهای فردی پیروان خود توجه کنند و واکنش‌های خود را مطابق آن‌ها بروز دهند که به تبع آن رهبری حمایت‌گرانه تسهیل شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود به فراهم آوردن زیرساخت‌ها و بسترسازی در حوزه ارتقای ذهن‌آگاهی پرداخته شود. تکنیک‌های آموزشی ذهن‌آگاهی و تمرکز بر احساسات که راه‌کاری مؤثر برای کاهش تأثیرات منفی و استرس‌ها و اضطراب‌ها است و علاوه بر آن توجه به عناصر برجسته موقعیتی و دوری از نگرانی‌های آینده و گذشته می‌تواند منجر به افزایش اعتماد به نفس و ترغیب و انگیزش کارکنان شوند. بر اساس فرضیه فرعی دوم، رهبری تحول‌آفرین ادراک‌شده بر بهزیستی ذهنی تأثیر معنادار دارد. رهبری تحول‌آفرین شامل ارتقا و پرورش رفتارهاست؛ مانند افزایش احساس توانمندی و غرور در پیروان، تحسین پیشرفت‌های پیروان، انتقال اظهارات و بازخوردهایی که در پیروان ایجاد اعتماد و انگیزه می‌کند. بنابراین، رهبری تحول‌آفرین احتمالاً بیشتر در تحریک شاخص‌های بهزیستی ذهنی و بهزیستی عاطفی مثبت تأثیرگذار است (Pinck & Sonnentag 2018: 890). بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران با دادن آزادی عمل، مدیریت مؤثر، ارتقای انگیزش و توان

خودمدیریتی شریاطی را فراهم آورند که کارکنان شغل خود را با ارزش تلقی کنند و زمینه‌های بهزیستی ذهنی در آنها ایجاد شود. توجه به نیازهای شخصی کارکنان در شغل، گفت‌وگوی صادقانه مدیر با آنها، و تسهیل همکاری و مشارکت کارکنان با مدیران در این مسیر یاری‌کننده است. بر اساس فرضیه فرعی سوم، ذهن‌آگاهی بر بهزیستی ذهنی تأثیر معنادار ندارد. در واقع در این خصوص باید به نقش میانجی رهبری تحول‌آفرین اشاره کرد که نتایج نشان می‌دهد تأثیرگذاری ذهن‌آگاهی بر بهزیستی کارکنان شرکت فولاد به صورت غیرمستقیم و از کانال متغیر میانجی رهبری تحول‌آفرین صورت می‌گیرد. می‌توان دلایل این موضوع را تفاوت فرهنگی در جامعه‌ها و سیستم‌های شناختی و پدیدارشناسی دانست که گویای تفاوت ذهنیت‌ها و افکار است و به نتایج و خروجی‌های متفاوت رفتاری منجر می‌شود. در پژوهش حاضر، محققان با محدودیت‌هایی مواجه بودند؛ از جمله کمبود اطلاعات و سوابق تحقیقاتی درباره موضوع و احتمال برداشت متفاوت پاسخ‌دهندگان از سؤالات به دلیل عواملی از قبیل تعصب فردی و سطح تحصیلات. نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی از جمله سن، جنسیت، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، در رابطه بین متغیرها به دلیل جلوگیری از گستردگی بررسی نشد. همچنین، ممکن است متغیرهایی نظیر اعتماد سازمانی و اشتیاق شغلی نقش میانجی را بین متغیرهای تحقیق داشته باشند که شایسته بررسی برای پژوهش‌های آتی است.

## منابع

- ارزانی، نسیم؛ فریبرز باقری؛ حمیدرضا حاتمی؛ شکوه السادات بنی جمالی (۱۳۹۶). «تحلیل رابطه ساختاری بهزیستی ذهنی بر مبنای ذهن آگاهی و سخت کوشی روان شناختی با میانجیگری تنظیم هیجانی در زنان مبتلا به سرطان پستان»، *زنان و خانواده*، ش ۴۲، صص ۷۹-۹۵.
- اسمخانی اکبری نژاد، هادی؛ احمد اعتمادی (۱۳۹۳). «بررسی رابطه ابعاد شخصیت با انگیزش پیشرفت تحصیلی و بهزیستی ذهنی دانشجویان دختر»، *زن و مطالعات خانواده*، ش ۲۳، صص ۴۵-۵۷.
- جوکار، فرهاد؛ فرهادی، مهران؛ دلفان بیرانوند، آرزو (۱۳۹۷). «پیش بینی بهزیستی ذهنی براساس راهبردهای تنظیم شناختی هیجان، سبک های دفاعی، صداقت و نیازهای اساسی روان شناختی»، *مطالعات روان شناختی*، د ۱۴، ش ۲، صص ۷۳-۵۷.
- حسن زاده پسیخانی، محمدصادق؛ راضیه باقرزاده خداهشهری (۱۳۹۷). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان: بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، د ۵، ش ۱، صص ۱۱۱-۱۳۴.
- شجاعی، سامره؛ پرویز خلیلی (۱۳۹۶). «بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و رفتارهای شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش انگیزه خدمات عمومی و شفافیت اهداف»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، د ۱۵، ش ۱، صص ۹۳-۱۱۶.
- عرب قائنی، ماریه؛ کیانوش هاشمیان؛ مینا مجتبابی؛ الهه مجدآرا؛ آتوسا آقاییکی (۱۳۹۶). «اثر بخشی آموزش ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس (MBSR) بر افزایش جرئت ورزی در دانشجویان مضطرب»، *مجله پزشکی ارومیه*، د ۲، ش ۲۸، صص ۱۱۹-۱۲۹.
- علی نسب، سمیه؛ مهناز شاهقلیان؛ محمدنقی فراهانی (۱۳۹۶). «نقش واسطه ای ذهن آگاهی در رابطه میان برون گرایی / نورزگرایی بهزیستی ذهنی»، *پژوهش در سلامت روان شناختی*، د ۱۱، ش ۱، صص ۱-۱۲.
- قاسمی جوینه، رضا؛ مهدی عرب زاده؛ سعید جلیلی نیکو؛ زینب محمدعلی پور؛ فرشاد محسن زاده (۱۳۹۴). «بررسی روایی و پایایی نسخه فارسی فرم کوتاه پرسشنامه ذهن آگاهی

فرایبورگ»، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، د ۱۴، ش ۲، صص ۱۳۷-۱۵۰.  
 قوام، علی؛ فاطمه شهابی زاده؛ محمدرضا میری (۱۳۹۴). «اثربخشی آموزش مؤلفه‌های نوین  
 هوش هیجانی بر بهزیستی ذهنی دانش‌آموزان پسر مقطع راهنمایی شاهد شهر بیرجند»،  
 مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، د ۷، ش ۱، صص ۱۵۷-۱۶۵.  
 کرد، بهمن (۱۳۹۵). «پیش‌بینی بهزیستی ذهنی دانشجویان پرستاری بر اساس ذهن‌آگاهی و  
 شفقت‌ورزی به خود»، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ش ۱۶، صص ۲۷۳-۲۸۲.  
 مهرابی، سحر؛ اعظم صالحی (۱۳۹۶). «مدل پیش‌بینی نقش عوامل شناختی در بهزیستی ذهنی  
 بیماران مبتلا به صرع شهر اصفهان»، مجله دانشکده پزشکی اصفهان، د ۳۵، ش ۴۲۴، صص  
 ۳۲۶-۳۳۴.

## References

- Alinasab, S., shahgholian, M., & farahani, M. N. (2017). Relationship between extraversion/neuroticism and mental well-being: The mediating role of mindfulness. *Research in Psychological Health*, 11 (1), pp. 1-12 (in Persian).
- Arab Ghaeni, M., Hashemian, K., Mojtabaei, M., majd ara, E., & Aghabeiki, A. (2017). The effect of mindfulness training (MBSR) on the increasing assertiveness among anxious students. *J Urmia Univ Med Sci*, 28 (2), pp. 119-129 (in Persian).
- Arzani, N., Bagheri, F., Hatami, H., & Banijamali, S. (2018). Analysis of the Structural Relationship of Subjective Well-Being Based on Mindfulness and psychological hardiness With the mediating role of emotional regulation in women with breast cancer. *Women and Family Culture - Education*, 12(42), pp. 79-95 (in Persian).
- Baer, R. A., Lykins, E. L., & Peters, J. R. (2012). Mindfulness and self-compassion as predictors of psychological wellbeing in long-term meditators and matched nonmeditators. *The Journal of Positive Psychology*, 7(3), pp. 230-238.
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2018). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of occupational health psychology*.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1).
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of economic psychology*, 29(1), pp. 94-122.
- Esmkhani, A. H. & Etemadi, A. (2015). The relationship between personality dimensions and academic achievement motivation and subjective well-being of female students. *Woman and Family Studies*, 23, pp. 57-45 (in Persian).

- Ghasemi Jobaneh, R., Arab Zadeh, M., Jalili Nikoo, S., Mohammad Alipoor, Z., & Mohsenzadeh, F. (2015). Survey the Validity and Reliability of the Persian Version of Short Form of Freiburg Mindfulness Inventory, *JRUMS*, 14 (2), pp. 137-150 (in Persian).
- Ghavam, A., Shahabizadeh, F., & Miri, M. (2015). The effectiveness of the new components of emotional intelligence training on mental well-being of students of Birjand Shahed schools, *JNKUMS*, 7(1), pp. 157-165 (in Persian).
- Hassanzadeh Pasikhani, M. & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2018). The Impact of Social Capital on Psychological Empowerment: Mediating Role of Subjective Well-being. *Social Capital Management*, 5(1), pp. 111-134 (in Persian).
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), pp. 501-529.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., & Westergård-Nielsen, N. (2019). Conceptualizing and measuring transformational and transactional leadership. *Administration & Society*, 51(1), pp. 3-33.
- Jung, S. & Vranceanu, R. (2019). Competitive compensation and subjective well-being: The effect of culture and gender. *Journal of Economic Psychology*, 70, pp. 90-108.
- Kurd, B. (2016). Prediction of Nursing Students' Subjective Well-being based on Mindfulness and Self-compassion. *Iranian Journal of Medical Education*, 16, pp. 273-282 (in Persian).
- Lemay, D. J., Doleck, T., & Bazelais, P. (2019). Do instrumental goal pursuit mediate feelings of envy on Facebook and Happiness or subjective well-being?. *Computers in Human Behavior*, 91, pp. 186-191.
- Lu, J., Mumba, M. N., Lynch, S., Li, C., Hua, C., & Allen, R. S. (2019). Trait mindfulness and nursing students' psychological stress: A regression and mediation analysis. *Nurse Education Today*.
- Mehrabi, S. & Salehi, A (2017). Predictive Model of Cognitive Factors in Mental Well-being among Patients with Epilepsy in Isfahan City. *Journal of Isfahan Medical School*, 35(424), pp. 326-334 (in Persian).
- Ojala, M. (2018). Being young in a time of climate change: Coping strategies, communication patterns, engagement, and subjective wellbeing. In *25th Biennial Meeting of the International Society for the Study of Behavioural Development (ISSBD 2018), Gold Coast, Australia, July 15-19, 2018*.
- Orúzar, H., Miranda, R., Oriol, X., & Montserrat, C. (2019). Self-control and subjective-wellbeing of adolescents in residential care: The moderator role of experienced happiness and daily-life activities with caregivers. *Children and Youth Services Review*.
- Shojaei, S. & Khalili, P. (2017). Examining the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors with Emphasizing on the Role of Public Service Motivation and Goal Clarity.

- Organizational Culture Management*, 15(1), pp. 93-116 (in Persian).
- Steel, P., Taras, V., Uggerslev, K., & Bosco, F. (2018). The happy culture: A theoretical, meta-Analytic, and empirical review of the relationship between culture and wealth and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Review*, 22(2), pp. 128-169.
- Pagnini, F., Cavalera, C., Rovaris, M., Mendozzi, L., Molinari, E., Phillips, D., & Langer, E. (2019). Longitudinal associations between mindfulness and well-being in people with multiple sclerosis. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 19(1), pp. 22-30.
- Pinck, A. S. & Sonnentag, S. (2018). Leader Mindfulness and Employee Well-Being: The Mediating Role of Transformational Leadership. *Mindfulness*, 9(3), pp. 884-896.
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), pp. 374-385.