



The Effect of Mindfulness on Job Performance and Job Stress in Parsian Ophthalmology Clinic: The Mediating Role of Meaning in work

Fatemeh Eskandary Gharivand, M.A

I/O Psychology, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran

Ali Mehdad, Ph.D

Academic member, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran

تأثیر ذهن آگاهی بر عملکرد شغلی و استرس شغلی در کارکنان کلینیک چشم‌پزشکی پارسیان: نقش واسطه‌ای معنا در کار

فاطمه اسکندری قریوند

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی- سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

علی مهداد*

عضوهیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

Abstract

The purpose of this research was to study the effect of mindfulness on job performance and job stress with considering mediating role of meaning in work. The research method was correlation and the statistical population consisted of all employees of Parsian Ophthalmology Clinic, of which, 194 subjects were selected through convenience sampling method. Research questionnaires consisted of Mindfulness (Baer et al., 2006), Job Performance (Paterson, 1963), Job Stress (Babakus et al., 1992) and Meaning in Work (Ivtzan, et al. 2013). Data were analyzed with use of Pearson's correlation coefficient and Structural Equation Modeling (SEM) and results revealed that mindfulness has a significant effect on meaning in work, job performance and job stress ($p < 0/05$). Moreover, meaning in work has a significant effect on job performance and job stress ($p < 0/05$). Furthermore, the results of structural equation modeling showed that mindfulness indirectly and through effect on meaning in work has a significant effect on job performance and job stress ($p < 0/05$). Hence, based on the findings of the research, it could be concluded that, mindfulness due to the effect on meaning in work has an impact on job performance and job stress.

KeyWords: mindfulness, job performance, job stress, meaning in work, parsian ophthalmology clinic.

چکیده

این پژوهش با هدف تأثیر ذهن آگاهی بر عملکرد و استرس با نقش واسطه‌ای معنا در کار انجام شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان کلینیک چشم‌پزشکی پارسیان بود که از میان آنان ۱۹۴ نفر به روش در دسترس انتخاب شدند. در این پژوهش، پرسشنامه‌های ذهن آگاهی (Baer et al, 2006)، عملکرد شغلی (Paterson, 1963)، استرس شغلی (Babakus et al. 1992) و معنا در کار (Ivtzan et al. 2013) مورد استفاده قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت و یافته‌ها نشان داد که ذهن آگاهی بر معنا در کار و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و بر استرس شغلی تأثیر منفی ($p < 0/05$) دارد. همچنین معنا در کار بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و بر استرس شغلی تأثیر منفی ($p < 0/05$) دارد. علاوه بر این، نتایج الگوسازی معادلات ساختاری نشان داد که ذهن آگاهی به طریق غیر مستقیم و از طریق تأثیر بر معنا در کار بر عملکرد شغلی و استرس شغلی تأثیر دارد ($p < 0/05$). براساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ذهن آگاهی به دلیل تأثیری که بر معنا در کار دارد، بر عملکرد شغلی و استرس شغلی تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: ذهن آگاهی، عملکرد شغلی، استرس شغلی، معنا در کار، کلینیک چشم‌پزشکی پارسیان

مقدمه

استرس شغلی (job stress)، به دلیل هزینه‌های مالی فراوان برای سازمان‌ها و پیامدهای منفی برای بهزیستی کارکنان به عنوان یک مشکل در حال رشد در رابطه با سلامت عمومی مورد توجه قرار گرفته و به همین دلیل تلاش گسترده‌ای در مدیریت استرس شغلی توسط مدیران سازمانها در حال انجام است (Mehdad, 2018, A). تحمل استرس ناشی از کار، نقش مهمی در استرس کلی دارد و فراتحلیل انجام گرفته توسط (Steptoe, Kivimäki, 2012)، نشان می‌دهد که استرس شغلی با افزایش خطر ۱,۴ برابری بیماری قلبی عروق کرونر همراه است. استرس در محیط کار، همچنین پیش‌بینی‌کننده سندرم متابولیک (Chandola, Brunner, Marmot, 2006) و اختلال افسردگی اساسی (Netterstrøm, Conrad, Bech, 2008) است و با پرخوری، استعمال دخانیات، سوء استفاده از الکل، سطح پایین عملکرد، کمبود کیفیت خواب و انزوای اجتماعی همراه است.

(Chandola et al. 2008, Steptoe, Kivimäki, 2012). تجربه استرس در شغل و سازمان هزینه‌های قابل توجهی را به سازمان‌ها تحمیل کرده و بسیاری از منابعی را که می‌توانند در مسیر ارتقای بهره‌وری مورد استفاده قرار گیرند را به چالش می‌کشد (Gilboa, Shirom, Fried, Cooper, 2008). به همین دلیل، مطالعه استرس هم در زمینه سلامت جسمانی و روانشناختی کارکنان و هم به دلیل تأثیری که بر عملکرد افراد در سازمان‌ها دارد، دارای اهمیت است.

در نگاهی اجمالی می‌توان گفت استرس شغلی هر عاملی است که در حین وظایف شغلی فرد، وی را از لحاظ فیزیولوژیکی و روانشناختی تحت فشار قرار داده و او را مجبور می‌سازد تا با صرف نیرو و انرژی، واکنشی در برابر عامل فشارآور از خود بروز بدهد (Sonnetage, frees, 2003). همچنین استرس شغلی به عنوان یک برانگیختگی ذهنی-جسمی تعریف شده است که به وسیله تقاضاهای جسمانی و روانشناختی ناشی از شغل به وجود می‌آید (Enjezab, Farnia, 2010). از مهمترین اشکال استرس شغلی می‌توان به تعارض (در نقش‌های کاری و یا نقش‌های خانوادگی و کاری)، گرانباری (تقاضاها و خواست‌های فراتر

از توان و منابع در دسترس فرد)، ابهام (درهم آمیخته و یا نامشخص بودن مرز وظایف و مسئولیت‌های فرد) و ناامنی شغلی اشاره کرد (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014)؛ از این رو شناسایی عواملی که بر استرس شغلی اثرگذارند، از اهمیت ویژه و خاصی برخوردار است.

متغیر دیگر مورد مطالعه در پژوهش حاضر عملکرد شغلی است. عملکرد، مفهومی فراتر از داده یا ستاده است و عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (Mehdad, 2018, A). همچنین، (Motowidlo, 2003)، عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان که از تکه‌های مجزای رفتاری تشکیل شده است تعریف می‌کند که هر فرد در طول دوره‌های مشخص از زمان انجام می‌دهد. عملکرد شغلی یکی از اشکال شاخص‌های سه‌گانه عملکرد است (Johnson, 2002, cited in Mehdad, 20018, B) که در کنار دو عملکرد دیگر یعنی عملکرد شهروندی و عملکرد انطباقی مطرح می‌شود؛ بنابراین با توجه به اهمیتی که هریک از متغیرهای استرس شغلی و عملکرد شغلی برای افراد و سازمان‌ها دارد، شناسایی عوامل اثرگذار بر آن می‌تواند در کاهش یا افزایش هریک از متغیرهای فوق کمک نماید.

بر این اساس، بر مبنای تحقیقات انجام گرفته، یکی از متغیرهای بسیار مهم و اثرگذار بر متغیرهای نگرشی و رفتاری در محیط کار، معناداری کار (Meaningfulness of work) است. در این ارتباط، پژوهش‌های انجام گرفته نشان داده‌اند افرادی که احساس می‌کنند شغلشان معنادار است، تعهد شغلی بالاتر (Ivtzan, Sorensen, Halonen, 2013)؛ سطح بالاتری از رضایت و خشنودی شغلی، تلاش و انسجام واحد کاری را گزارش می‌کنند (Sparks & Schenk, 2001)؛ همچنین گفته می‌شود که آنها در زندگی از بهزیستی بیشتر (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007)، جسارت و سرسختی و مقاومت (Britt, Adler, & Bartone, 2001)، اشتیاق شغلی بالاتر (May, Gibson, & Harter, 2004) برخوردارند و نسبت به افرادی که شغل خود را معنادار و پربار درک نمی‌کنند، ارزش بیشتری برای کار خود قائلند (Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1990). علاوه بر

این، مطالعات درباره‌ی این عوامل نشان می‌دهد، افرادی که بر این باورند که از نظر شخصی در محل کار و شغلشان حائز اهمیتند، این شغل منبع حائز اهمیتی برای معناداری شخصی‌شان است (Dik, Duffy, & Eldridge, 2009, Penna, 2006, cited in Ivztan et al. 2013).

به طور کلی معناداری به عنوان یکی از منابع اصلی و ریشه‌ای انگیزش درونی، توجه نظریه‌پردازان و محققان در عرصه‌ی روانشناسی صنعتی سازمانی و رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است؛ زیرا کار جزئی از هویت انسان است که می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر زندگی شخصی و کاری فرد به جای بگذارد. معناداری در کار، ریشه در اندیشه‌های فرانکل دارد؛ به نظر وی دلیل احساس پوچی و ناامیدی در زندگی نداشتن معنا در زندگی است. معناداری حاصل ادراکات شخصی فرد یا هنجارها و ادراکات اجتماعی مشترک و یا هر دو است (Pratt, & Ashforth, 2003). ادبیات مربوط به معنا در کار، در زمینه‌ی رفتار سازمانی در درجه‌ی اول به رویکرد روانشناختی معتقد بوده و فرض می‌کند که ادراک معنا ریشه در تفسیرهای ذهنی تجارب و تعاملات افراد دارد. معناداری در کار به عنوان ارزش مقصود یا هدف کار و قضاوت درباره‌ی تناسب آن با استانداردها و آرمان‌های افراد تعریف شده شامل تناسب بین پیش شرط‌های نقش کار و عقاید، ارزش‌ها و رفتارهاست (Spreitzer, 1995). ابعاد عمومی معناداری کار عبارتند از داشتن مقصود یا هدف، استقلال، کنترل، چالش، پیشرفت، شایستگی، مهارت، تعهد، اشتیاق، سازندگی یا ارائه‌ی خدمت به دیگران، خودشکوفایی، رشد و تحقق هدف و زندگی کردن بر اساس ارزش‌ها و اهداف خود (Fairlie, 2011). همچنین، معناداری کار به عنوان یک حالت روانشناختی مثبت که از طریق آن افراد احساس می‌کنند که سهم مثبت، مهم و مفیدی برای یک مقصود ارزشمند که از طریق انجام کارشان ایجاد می‌کنند تعریف شده است (Albrecht, 2013). از نظر (Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010) منابع معناداری در کار عبارتند از خود (شامل ارزش‌ها، عقاید، نگرش‌های شخصی)، دیگران (شامل همکاران، رهبران، گروه‌های اجتماعی و خانواده)، کار (شامل طراحی شغل، ماموریت

سازمان، شرایط اقتصادی، فرهنگ ملی) و در نهایت فعالیت‌های معنوی است. در تمایز میان معنا و معناداری در کار، (Rosso et al. 2010)، چنین بیان نموده‌اند که "معنا" به راه‌هایی اطلاق می‌گردد که در آن کارکنان نسبت به کار خود احساس داشته باشند (درک وظایف و نقش شغلی)، در حالی که معناداری به میزان اهمیت فردی اطلاق می‌شود که افراد به کار و یا ظرفیت روانشناختی کار خود دلبسته و پیوسته شده‌اند. در تحقیق حاضر، تمرکز بر معناداری در کار یا شغل خواهد بود که همان احساس مثبتی است که به دلیل اهمیت شغل، افراد آن را تجربه می‌کنند؛ بنابراین معناداری در کار به عنوان یک متغیر انگیزشی و به دلیل تأثیری که بر نگرش و رفتار کارکنان دارد می‌تواند سبب افزایش عملکرد و کاهش ادراک استرس شغلی در میان کارکنان گردد.

همچنین، دیگر متغیر اثرگذار بر عملکرد شغلی و ادراک استرس شغلی، ذهن‌آگاهی است. ذهن‌آگاهی به عنوان یکی از حالات روانشناختی مثبت است که امروزه در پژوهش‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. ذهن‌آگاهی به معنای توجه کردن به شیوه‌های خاص، معطوف به هدف، در زمان حال و بدون قضاوت و پیش‌داوری است (cited in Weck, Rudari, Hilling, Mohammadpoor 2013; Hausinger, Heidenrieck, Schermelleh, & Engel). همچنین، ذهن‌آگاهی به عنوان حالت توجه برانگیخته و آگاهی از آنچه در لحظه کنونی اتفاق می‌افتد تعریف شده است (Walsh, 2003; Brown, & Ryan, 2009). در ذهن‌آگاهی، فرد در هر لحظه از حالت ذهنی خود، آگاهی دارد و توجه خود را به شیوه‌های مختلف ذهنی متمرکز می‌کند؛ به طوری که تجربیات درونی خود در هر لحظه، حس‌های بدنی، افکار و احساسات و همچنین به جنبه‌های محیطی نظیر مناظر و صداها توجه می‌کند. همچنین فرد این نگرش را در خود به وجود می‌آورد که نسبت به امور پذیرش بدون قضاوت داشته باشد؛ یعنی ایجاد آگاهی در افراد نسبت به ادراکات، شناخت‌ها، هیجان‌ها، بدون اینکه نسبت به خوبی یا بدی، حقیقی یا کاذب، سالم یا ناسالم بودن و مهم بودن یا نبودن آن‌ها قضاوت و ارزیابی شود (Khoury, Lecomte, 2010). موقعیت‌های استرس‌زا و تسهیل

با توجه به این نکته که کارکنان یک سازمان به عنوان سرمایه‌های سازمان‌ها شناخته می‌شوند، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای آنان نقش به‌سزایی در سلامت محیط کار، افزایش عملکرد شغلی خواهد داشت؛ از طرفی پیامدهای ذهن آگاهی در کارکنان را از نظر روانی نمی‌توان نادیده گرفت. با توجه به اینکه در مرکز چشم پزشکی پاریسیان به دلیل حساسیت بسیاری که در انجام وظایف شغلی به دلیل نوع وظایف کارکنان وجود دارد، باید کلیه کارکنان وظایف محوله را در محیطی کم استرس و به دور از فشارهای وارده با توجه به نقش حساسشان انجام دهند. این پژوهش به بررسی متغیرهای فوق در بهبود و شناخت ذهن آگاهی و معنا در کار برای ارتقای عملکرد وظیفه و کاهش استرس مورد بررسی قرار گرفت.

براساس مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که ذهن آگاهی علاوه بر تأثیر مستقیمی که بر عملکرد شغلی و ادراک استرس شغلی دارد، همچنین به دلیل تأثیری که در ایجاد معنا در کار دارد، می‌تواند سبب افزایش عملکرد شغلی و کاهش ادراک استرس شغلی گردد. بر این اساس، بر مبنای جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی همچون SID, Magiran, پژوهشی که به طور همزمان نقش و تأثیر این متغیرها را در ایران مطالعه کرده باشد یافته نگردد؛ بنابراین برای رفع این خلأ پژوهشی و نیاز به توسعه و ارتقای دانش مربوط به تأثیر ذهن آگاهی در محیط کار، پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به این سؤالات انجام گرفت که آیا ذهن آگاهی بر معنا در کار تأثیر دارد؟ آیا معنا در کار بر عملکرد شغلی و ادراک استرس شغلی تأثیر دارد؟ و آیا معنا در کار می‌تواند در تأثیر ذهن آگاهی بر عملکرد شغلی و ادراک استرس شغلی نقش میانجی‌گرانه ایفا کند؟ از این رو فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

۱. ذهن آگاهی بر معنا در کار تأثیر دارد.
۲. معنا در کار بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
۳. معنا در کار بر استرس شغلی تأثیر دارد.
۴. ذهن آگاهی به طور غیر مستقیم از طریق معنا در کار بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

الگوهای رفتاری ناکارآمد و ناسالم گردد (Choi, & Koh 2015)؛ بنابراین با توجه به ویژگی‌هایی که افراد با ذهن آگاهی بالا دارند، طبیعی و بدیهی است که عملکرد بالایی داشته باشند.

علاوه بر این، علت تأثیر ذهن آگاهی بر ادراک استرس را می‌توان از طریق چهارچوب نظری، تقاضاها و منابع شغلی (job demand- resources)، تبیین نمود. بر اساس این الگو، هنگامی که تقاضاهای شغل بسیار باشد، ادراک فشار شغلی بیشتر می‌گردد و منابع شغلی، به عنوان حائلی بین تقاضاها و فشارها عمل خواهند نمود؛ در نتیجه کارکنانی که منابع کافی و لازم را در اختیار دارند، قادر به مقابله با تقاضاهای شغل خواهند بود (Xanthopoulou, Bakker, 2007, cited in Mehdad, 20018, A) (Demerouti & Schaufeli). تقاضاهای شغل شامل ویژگی‌های شغل، حجم کار سنگین و تعامل کاری با دیگران و در مقابل، منابع شغلی شامل ویژگی‌های فیزیکی، روانشناختی، اجتماعی و یا ویژگی‌های سازمانی شغل است. بنابراین ذهن آگاهی به عنوان یک منبع فردی عمل نموده و در نتیجه سبب کاهش ادراک استرس گردد.

تحقیقات انجام گرفته توسط Tabatabai, Montazeri, Jenaabadi, H., Pilechi, Ghianimoghadam, (2016), Barnard, Street. Law, Salmabadi, Tayaranirad, (2016)؛ Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, (2013, 2006)؛ Choi, Koh, M.S. 2015؛ Zoe Tylor, Miller, 2016؛ Zhang, (2013)؛ Ding, Li, (2013) نشان‌دهنده تأثیر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و عملکرد شغلی است.

علاوه بر این، پژوهش‌های انجام گرفته توسط Petchsawang, McLean, (2017)؛ Burrows, (2013)، نشان‌دهنده تأثیر ذهن آگاهی بر معنا در کار است؛ زیرا از طریق ذهن آگاهی، فرد در هر لحظه از حالت ذهنی خود آگاهی داشته و توجه خود را به شیوه‌های مختلف ذهنی متمرکز می‌کند و در این راستا معنا در کار به عنوان یک منبع فردی به میزان سطح معناداری شغل فرد کمک کرده و این دو متغیر در کنار یکدیگر به عنوان یک منبع فردی انگیزشی زندگی شخصی و کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

۵. ذهن‌آگاهی به طور غیر مستقیم از طریق معنا در کار بر استرس شغلی تأثیر دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نوع همبستگی است که از روش همبستگی ساده و مدل معادلات ساختاری در آن استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان کلینیک چشم پزشکی پارسیان اصفهان در اردیبهشت ۱۳۹۷ با تعداد ۲۸۰ نفر است. از جامعه آماری مورد اشاره، بر اساس تناسب حجم نمونه به حجم جامعه آماری و با استفاده از جدول حجم نمونه میچل و جولی (۲۰۰۷، ص ۲۳۵)، و در سطح اطمینان آماری ۹۵ درصد، ۱۹۸ نفر تعیین و برای کنترل نرخ پاسخ‌دهی، ۲۲۰ پرسشنامه به صورت در دسترس (سهل الوصول) توزیع شد که پس از جمع‌آوری، در نهایت، ۲۱۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار سنجش

پرسشنامه ذهن‌آگاهی (Mindfulness questionnaire): برای سنجش ذهن‌آگاهی از پرسشنامه ۳۹ آیتمی (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, Toney, 2006) استفاده شد. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=هرگز تا ۵=همیشه) است. براساس تحلیل عاملی اکتشافی انجام گرفته توسط نامبردگان، عامل‌های مشاهده، عمل توأم با هوشیاری، غیر قضاوتی بودن به تجربه درونی، توصیف و غیر واکنشی بودن استخراج گردید (Brown, Ryan, 2007). بر اساس نتایج، همسانی درونی عامل‌ها مناسب بود و ضریب آلفا در گستره‌ای بین ۰/۷۵ (در عامل غیر واکنشی بودن) تا ۰/۹۱ (در عامل توصیف) قرار داشت. همبستگی بین عامل‌ها متوسط و در همه موارد معنادار بود و در طیفی بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۴ قرار داشت (Neuser, 2010). همچنین در مطالعه‌ای (cited in Ahmadvand et al. 2013) که بر اعتبار و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط (Ahmadvand et al. 2013) انجام گرفت، ضرایب همبستگی آزمون - بازآزمون این پرسشنامه در نمونه ایرانی بین ۰/۵۷ =

r (مربوط به عامل غیر قضاوتی بودن) و $r=0/84$ (عامل مشاهده) به دست آمد. همچنین ضرایب آلفا در حد قابل قبولی (بین $\alpha=0/55$ مربوط به عامل غیر واکنشی بودن و $\alpha=0/83$ مربوط به عامل توصیف) به دست آمد (Ahmadvand et al. 2013). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۴ به دست آمد. یک نمونه از عبارات این پرسشنامه بدین شرح است: زمانی که در حال راه رفتنم، به طور عمدی متوجه احساس حرکت بدنم هستم. پرسشنامه عملکرد شغلی (Job performance questionnaire) برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه (Paterson, 1963) که شامل ۱۰ سؤال با مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) است استفاده شد. برای سنجش پایایی این پرسشنامه، (Salehi, 2011, cited in Karamiashoftaki, 2003) از دو روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن استفاده و ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن برابر با ۰/۷۸ گزارش نمود. همچنین پایایی این پرسشنامه توسط (Mehdad et al. 2014, ۰/۷۸) و (Karamiashoftaki, 2011, ۰/۸۴) گزارش شد. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه بدین شرح است: حجم کاری که انجام می‌دهید چقدر است؟

پرسشنامه استرس شغلی (Job stress questionnaire): برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه ۹ سؤالی (Babakus, Yavas, & Ashill, 2009) که سه حوزه ابهام، تعارض و گرانباری نقش (هریک دارای سه سؤال) را پوشش می‌دهد استفاده گردید. این پرسشنامه دارای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرتی است. (Babakus et al. 2009) روایی سازه و پایایی همسانی درونی این پرسشنامه را مستند ساخته‌اند، به ترتیبی که آلفای کرونباخ ۰/۶۱ (تعارض نقش) تا ۰/۶۵ (ابهام نقش) را برای این پرسشنامه گزارش نموده‌اند. این پرسشنامه را در ایران (Golparvar, Adibi, Mosahebi, 2010) ترجمه کرده، ارائه و روایی سازه آن را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس مورد بررسی قرار داده‌اند. بر اساس نتایج تحلیل عاملی گزارش

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه، به صورت خود گزارش‌دهی پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

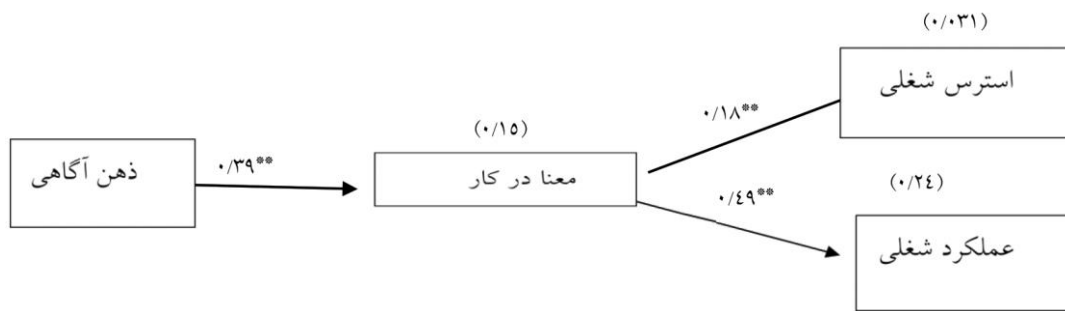
برای بررسی مدل پیش‌فرض پژوهش از شیوه تحلیل مسیر استفاده گردید که نتایج آن به شرح جدول ۲ به دست آمده است. همچنین، مدل نظری پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. شاخص‌های برازش مدل نهایی برای عملکرد شغلی همانگونه که در جدول ۱ ارائه شده است به این شرح به دست آمدند: خی دو مدل نهایی برابر با $7/85$ و غیرمعنادار ($p > 0/05$)، درجه آزادی برابر با ۵، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با $1/57$ ، GFI برابر با $0/99$ ، CFI برابر با $0/99$ ، IFI برابر با $0/99$ ، RMR برابر با $0/58$ و RMSEA برابر با $0/054$ است. همچنین شاخص‌های برازش مدل نهایی برای مدل استرس شغلی، به این شرح به دست آمد: خی دو مدل نهایی برابر با $14/36$ و غیرمعنادار ($p > 0/01$)، درجه آزادی برابر با ۶، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با $2/39$ ، GFI برابر با $0/98$ ، CFI برابر با $0/98$ ، IFI برابر با $0/98$ ، RMR برابر با $0/47$ و RMSEA برابر با $0/085$ است. شاخص‌های برازش ارائه شده، حاکی از شرایط مطلوب مدل‌های پژوهش حاضرند و در شکل ۱ مدل نهایی پژوهش ارائه شده است.

شده (Golparvar et al. 2010)، یک راه حل سه عاملی در پرسشنامه انگلیسی در فرم فارسی این پرسشنامه به دست آمد و آلفای کرونباخ ابهام نقش و تعارض نقش به ترتیب برابر با $0/9$ ، $0/7$ و $0/7$ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با $0/71$ به دست آمد. یک نمونه از عبارات این پرسشنامه بدین شرح است: در شغلم نمی‌دانم که از من چه انتظاری می‌رود.

پرسشنامه معنا در کار (meaning in work questionnaire): برای سنجش معنا در کار از پرسشنامه (Ivtzan, Sorensen, Halonen, 2013) استفاده شد؛ این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه معنای زندگی (2006, Steger, Frazier, Oishi, Kaler)، توسط (Ivtzan et al. 2013)، با تغییر در واژه زندگی به کار، طراحی و مورد استفاده قرار گرفته است. مقیاس پاسخگویی به این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (۱-کاملاً مخالفم تا ۵-کاملاً موافقم) است. پایایی بازآزمون این پرسشنامه توسط سازندگان $0/6$ و در سطح معناداری $0/01$ ، گزارش شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش به کار رفت و روایی محتوایی آن قبل از استفاده توسط دو متخصص روانشناسی سازمانی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و سپس متن آن به زبان فارسی ترجمه و توسط یک متخصص زبان انگلیسی بازترجمه و اندک تفاوت‌های آن برطرف گردید و در نهایت مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با $0/82$ به دست آمد. یک نمونه از عبارات این پرسشنامه بدین شرح است: من حس خوبی از اینکه چگونه شغلم، زندگی‌ام را معنادار می‌کند دارم.

جدول ۱. شاخص‌های تحلیل مسیر مدل پیش‌فرض ۱ و ۲ و مدل نهایی

شاخص	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	IFI	CFI	RMSEA
الگوی مسیر	۷/۸۵	۵	۱/۵۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۵۴
الگوی مسیر	۱۴/۳۶	۶	۲/۳۹	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۸۵



شکل ۱. الگوی ساختاری نهایی رابطه ذهن آگاهی با معنا در کار، استرس شغلی و عملکرد

جدول ۱. مسیرهای مدل ذهن آگاهی، معنا در کار، عملکرد شغلی و استرس شغلی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	R ²	p
۱	ذهن آگاهی ← معنا در کار	۰/۳۶**	۰/۰۷	۰/۳۹**	۰/۱۵	۰/۰۰۱
۲	معنا در کار ← عملکرد شغلی	۰/۸۲**	۰/۱	۰/۴۹**	۰/۲۴	۰/۰۰۱
۳	معنا در کار ← استرس شغلی	-۰/۲۱*	۰/۰۸	-۰/۱۷*	۰/۰۳۱	۰/۰۰۱
۴	ذهن آگاهی ← معنا در کار ← عملکرد شغلی	۰/۲۹**	۰/۰۷	۰/۲۰**	۰/۰۱	۰/۰۱
۵	ذهن آگاهی ← معنا در کار ← عملکرد شغلی	-۰/۰۷*	۰/۰۱	۰/۰۶۶*	۰/۰۳	۰/۰۳

گرفت. یافته‌های پژوهش بر اساس یافته‌های ارائه شده در جداول ۱، ۲ و شکل ۱ نشان داد که ذهن آگاهی بر معنا در کار، عملکرد شغلی و استرس شغلی تأثیر معناداری ($p < 0/01$) دارد. همچنین، نتایج مدل‌سازی ساختاری نشان داد که ذهن آگاهی از طریق معنا در کار بر عملکرد شغلی و استرس شغلی تأثیر معنادار ($p < 0/01$) دارد. در نتیجه مدل اولیه ارائه شده تأیید گردید؛ بدین ترتیب ذهن آگاهی از طریق معنا در کار، سبب افزایش عملکرد شغلی و کاهش استرس شغلی می‌گردد. در ادامه فرضیه‌های پژوهش حاضر یک به یک مورد بررسی و تبیین قرار گرفته‌اند.

فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه ذهن آگاهی بر معنا در کار تأثیر دارد، مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با یافته‌های (Petchsawang, 2013, Burrows, et al. 2017) مبنی بر تأثیر ذهن آگاهی بر معنا در کار همسوست. در تبیین این یافته چنین می‌توان بیان نمود که فرد از طریق ذهن آگاهی، در هر لحظه از حالات ذهنی خود آگاهی داشته و توجه خود را به شیوه‌های مختلف ذهنی متمرکز می‌کند و در نتیجه کاری را که انجام می‌دهد با معنا ادراک می‌کند و در این راستا معنا در کار به عنوان یک منبع فردی به میزان سطح معناداری شغل

در جدول ۲ نتایج مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم ارائه شده است. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ذهن آگاهی ($\beta = 0/39, p < 0/01$) بر معنا در کار دارای تأثیر مستقیم بوده و توانسته است ۱۵ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کند. در ادامه، معنا در کار ($\beta = 0/49, p < 0/01$) بر عملکرد شغلی و استرس شغلی دارای تأثیر بوده و توانسته است تا به ترتیب ۲۴ و ۳۱ درصد از واریانس این متغیرها را تبیین نماید. براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۲، فرضیه‌های ۱ تا ۳ پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم ذهن آگاهی بر معنا در کار و تأثیر مستقیم معنا در کار بر عملکرد شغلی و استرس شغلی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین بر اساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۲، فرضیه چهارم و پنجم پژوهش مبنی بر تأثیر غیرمستقیم ذهن آگاهی از طریق معنا در کار بر عملکرد شغلی و استرس شغلی نیز مورد تأیید قرار می‌گیرند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر ذهن آگاهی بر عملکرد شغلی و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای معنا در کار انجام

شغل در زندگی، میزان سطح رضایت‌بخشی شغل کارکنان میزان سطح رفتارهای فراشغلی کارکنان را در سازمان افزایش و استرس‌های شغلی را کاهش می‌دهد. به طور کلی می‌توان گفت افزایش درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که درونی است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود (Ashmos et al. 2000) و نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی (Ivtzan et al. 2013)، موجب افزایش سطح رفتارهای فراشغلی فرد در سازمان و کاهش استرس شغلی می‌گردد؛ بنابراین هرچه سطح معنا در کار در محیط کاری افزایش یابد، در مقابل آن سطح استرس شغلی ناشی از محیط کار کاهش می‌یابد.

فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه ذهن‌آگاهی از طریق معنا در کار بر عملکرد شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد، مورد تأیید قرار گرفت. در راستای تطبیق و مقایسه این یافته پژوهش با یافته‌های پژوهشگران دیگر، بر اساس جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی، یافته‌ای همسو و یا ناهمسو با یافته پژوهش حاضر یافت نشد. در تبیین این یافته، همانگونه که در تبیین فرضیه اول پژوهش نیز بیان شد، ذهن‌آگاهی به دلیل آگاهی فرد از حالات ذهنی خود و از طریق تمرکز بر شیوه‌های مختلف ذهنی سبب می‌شود تا فرد کار خود را با معنا ادراک کند؛ در نتیجه به دلیل ادراک معنا در کار، لذت و رضایتی که از انجام تکالیف کاری خویش دارد، تکالیف و وظایف خود را با تمام توان و تلاش انجام می‌دهد و در نتیجه عملکرد فرد افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر اینکه ذهن‌آگاهی از طریق معنا در کار بر استرس شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد، مورد تأیید قرار گرفت. در راستای تطبیق و مقایسه این یافته پژوهش با یافته‌های پژوهشگران دیگر، بر اساس جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی، یافته‌ای همسو و یا ناهمسو با یافته پژوهش حاضر یافته نشد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت ذهن‌آگاهی به دلیل آگاهی فرد از حالات ذهنی خود و از طریق تمرکز بر شیوه‌های مختلف ذهنی سبب می‌شود تا فرد کار خود را با معنا ادراک کند و در نتیجه، به دلیل ادراک

فرد کمک کرده و این دو متغیر در کنار یکدیگر به عنوان منابع فردی، زندگی شخصی و کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه معنا در کار بر عملکرد شغلی تأثیر دارد، مورد تأیید قرار گرفت. در راستای تطبیق و مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشگران دیگر می‌توان گفت که یافته این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های (Ivtzan et al. 2013) مبنی بر تأثیر معنا در کار بر تعهد شغلی؛ (Sparks et al. 2001) مبنی بر تأثیر معنا در کار بر خشنودی شغلی و تلاش شغلی؛ (Britt et al. 2001) مبنی بر تأثیر معنا در کار بر جسارت و سرسختی و مقاومت و (May et al. 2004) مبنی بر تأثیر معنا در کار بر اشتیاق شغلی همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که معنا در کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری بر کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بسیار هم به طور مستقیم سبب انجام وظایف محوله (عملکرد وظیفه) می‌گردد؛ بنابراین کارکنان بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در آنان به وجود آمده است، از طریق احساس معناداری در کار، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازماندهی می‌کنند تا جایی که بتوانند نقش خود را به خوبی و به طور صحیح در رابطه با وظایف محوله انجام دهند؛ زیرا فرد با کار خود برانگیخته می‌شود و همین انگیزه، سبب انجام عملکرد وظیفه در او می‌گردد.

فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه معنا در کار بر استرس شغلی تأثیر دارد، مورد تأیید قرار گرفت. در راستای تطبیق و مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشگران دیگر می‌توان گفت که یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های (Arnold et al. 2007)، مبنی بر تأثیر معنا در کار بر بهزیستی کارکنان و (Britt et al. 2001)، مبنی بر تأثیر معنا در کار بر جسارت، سرسختی و مقاومت در بین کارکنان همخوان است. در تبیین یافته فوق می‌توان بیان نمود که چگونگی نقش شغل فرد در زندگی‌اش، احساس روشنی از معنای

- Ahmadvand, Z. Heydarinasab L. & Shairi MR. (2013). An investigation of the validity and reliability of psychometric characteristics of five facet mindfulness questionnaire in Iranian non-clinical samples. *Journal of Behavioral Sciences*, 7 (3): 229-237.
- Ashmos, D.P. & Duchon. D. (2000). Spirituality at Work: Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2). pp: 134-146
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job-demand- burnout- performancerelationship's surface- level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85, 480-550.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Barnard. D, street. A, love aw (2006). Relationship between stressors, work support and burnout among cancer nurses. *National library of medicine national institutes of health*, 29(4): 338-450.
- Baer, R. A.; Smith, G. T.; Hopkins, J.; Krietemeyer, J. & Toney, L. (2006). Using self-report Assessment methods to Explore Facets of mindfulness. *Assessment*, Vol 13.no. 1. 27-45
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53-63.
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2007). The benefits of being present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 84, No. 4, 822-848.
- Burrows, L. (2013). Spirituality at Work: The Contribution of Mindfulness to Personal and Workforce Development. . *Workforce development*, pp: 303-316.
- Choi, J.I., and Koh, M.S. (2015). Relations of Job Stress, Burnout, Mindfulness and Job Satisfaction
- معنا در کار به عنوان یک حالت روانشناختی مثبت که از طریق آن، افراد احساس می‌کنند که سهمی مثبت، مهم و مفید برای یک هدف ارزشمند که از طریق انجام کارشان ایجاد می‌گردد را دارند و به دنبال چنین احساسی، کارکنان فشار واقعی را که به دلایل مختلف شغلی و سازمانی در شغل خود دارند ادراک نخواهند نمود و به همین دلیل، ادراک استرس کاهش پیدا می‌کند.
- با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر ذهن‌آگاهی بر معنا در کار به مدیران سازمان مورد مطالعه به طور خاص و سایر سازمان‌ها به طور عام، چنین پیشنهاد می‌گردد که اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی ذهن‌آگاهی برای کارکنان نموده تا از طریق چنین آموزشی کارکنان بتوانند با درک معنای کار، در کاهش ادراک استرس شغلی و افزایش عملکرد شغلی کسب مهارت نمایند. همچنین براساس یافته‌ی دیگر پژوهش مبنی بر تأثیر معنا در کار با عملکرد شغلی و استرس شغلی چنین پیشنهاد می‌گردد که مدیران تمرکز خود را بر شاخصهایی چون ارزشمندی همکاری با دیگران، احساس فرد مفیدی برای جامعه بودن، حمایت افراد از یکدیگر، داشتن مقصود یا هدف، استقلال، کنترل، چالش، پیشرفت، ادراک شایستگی، کسب مهارت، تعهد، اشتیاق، ادراک سازندگی از طریق ارائه‌ی خدمت به دیگران، خودشکوفایی، رشد و تحقق هدف و زندگی کردن بر اساس ارزش‌ها و اهداف خود برای کارکنان توجه ویژه داشته باشند.
- همچون سایر پژوهش‌ها، این تحقیق نیز دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان کلینیک چشم پزشکی پارسیان اشاره نمود؛ بنابراین در تعمیم نتایج به دیگر سازمانها و یا دیگر مراکز چشم پزشکی لازم است احتیاط شود. همچنین، روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که نمی‌توان استنباط علی از نتایج نمود. محدودیت استفاده از ابزار خودسنجی، روش نمونه‌گیری دردسترس (سهل‌الوصول) از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است.

منابع

- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 237-260.

- of Clinical Nurses. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 3 (7): 128-121
- Chandola, T., Brunner, E., & Marmot, M. (2006). Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study. *British Medical Journal*, 332, 521-525. 10.1136/bmj.38693.435301.80. [PMC free article] [PubMed]
- Chandola, T., Britton, A., Brunner, E., Hemingway, H., Malik, M., Kumari, M., Badrick, E., Kivimaki, M., & Marmot, M. (2008). Work stress and coronary heart disease: what are the mechanisms? *European Heart Journal*, 29(5), 640-648. [PubMed]
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632.
- Enjezab B., farina f. (2010). Occupational stress & psychological behavioral responses. *Journal of shahid Sadoughi University of medical science and health services*. 10 (3): 32-8.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. *Journal of Advances in Developing Human Resources*, 13 (4) 508 -525
- Hülshager, U.R., Alberts, H.J., Feinholdt, A and Lang, J.W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *J Appl Psychol*. 98 (2): 310-25
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.
- Golparvar, M., Adibi, Z., Mosahebi, M. (2010). The investigation of relationship between job demands, resources and control and staff deviant behavior. The second conference of the biennial congress of industrial and organizational psychology of Iran. Islamic Azad University of Isfahan.
- Ivtzan, I., Sorensen, E. & Halonen, S. (2013). The Effect of Occupational Meaningfulness on Occupational Commitment. *Int. J. Psychol. Res.* 6(2): 15-23
- Jenaabadi, H., Pilechi, L., Salmabadi, M., Tayaranirad, M. (2016). The effectiveness of training mindfulness skills in professional stress and psychological well-being of female teachers. *Iranian Occupational Health Bimonthly*, 13 (6), 58-69.
- Karamiashoftaki, M. (2011). The relationship between job satisfaction and its components and job stress with employee job performance. Master thesis, Islamic Azad University of Khorasgan Branch, Faculty of Education and Psychology.
- Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., et al. (2011). Mindfulness-based therapy: A comprehensive meta-analysis. *Psychiat Res.* 187: 441-453.
- Mehdad, A., Golparvar, M., Allahpanah, P., Aghaei, A. (2014). Explaining the relationship between duty performance and citizenship behavior based on the moderation role of psychological health. *Quarterly journal of career and organizational counseling*, 6(20), 26-43.
- Mehdad, A. (2018, A). *Industrial/organizational psychology*. (13th edition). Jungle Publication.
- Mehdad, A. (2018, B). *Personnel psychology*. (4th edition). Jungle Publication.
- May, D. R., Gibson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mitchell, M. L., & Jolly, J. M. (2007). *Research design explain*. Thomson wads worth, USA: Sixth Ed.
- Mohammadpoor, S. (2016). The role of job stress, job burnout and mindfulness in predicting job satisfaction of NAJA personnel. *NAJA scientific quarterly of human resources*, 7(45), 121-140.
- Motowidlo, J.S. (2003). Job performance: Handbook of psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-55.
- Netterstrøm, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R., & Stansfeld, S. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiologic*

- Reviews*, 30, 118–132. 10.1093/epirev/mxn004. [PubMed]
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). *Studying meanings of work: The case of work values*. In A. Brief & W. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington: Lexington Books.
- Petchsawang, P. & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of management, spirituality & religion*. Vol 14, issu 3, page 216-244.
- Paterson, D.G. (1963), The Scott Company graphic rating scale, *The Journal of Personnel Research*, Vol.1, Pp.361-376.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (309–327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & J. R. Klimoski (Eds.), *Comprehensive Handbook of Psychology. Volume 12: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 453-491). New York: Wiley.
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 849-869.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442- 1465.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Steptoe, A., & Kivimäki, M. (2012). Stress and cardiovascular disease. *Nature Reviews Cardiology*, 9, 360–370. 10.1038/nrcardio.2012.45. [PubMed]
- Tabatabai, A., Montazeri, S., Ghianimoghadam, M. (2016). Investigating the relationship between work-family conflict and mindfulness skills with job stress in Bank Shahr employees. *International Conference on Management and Social Sciences*, paper COI code : ICMHCONF02_279.
- Walsh, J.; Balian, M. G.; Smolira S. J. D. R.; Fredericksen, L. K. & Madsen, S. (2009), "Predicting individual differences in mindfulness: The role of trait anxiety, attachment anxiety and attentional control", *Personality and Individual differences*, 46, 94- 99.
- Zhang, j. Ding, w. Li, y. (2013). Task complexity matter: the influence of trait mindfulness on task and safety performance of nuclear power plant operator. *Personality and individual difference*, 55, 433-439.
- Zoe Tylor. N, Miller, R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and individual difference*, 89, 123-128.