

**the Effect of Mindfulness on Styles of Decision-Making among Employees of Parsian Gas Refining Company: Mediating Role of Self-Reflection**

**تأثیر بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر سبک تصمیم‌گیری کارکنان شرکت پالایش گاز پارسین: نقش میانجی‌گرانه خودتأملی**

**Fatemeh Amini. Ph.D. Student**  
Payame Noor University, Tehran, Iran.

**Hosein Zare. Ph.D.**  
Professor of Payame Noor University, Tehran, Iran.

**Alireza Aghayoosefi. Ph.D.**  
Associate Professor, Payame Noor, Tehran, Iran.

**Seyed Esmail Hashemi. Ph.D.**  
Professor, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

فاطمه امینی

دانشجوی دکتری گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران.

حسین زارع\*

استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران.

علیرضا آقا یوسفی

دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران.

سیداسماعیل هاشمی

استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران.

**چکیده**

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر سبک تصمیم‌گیری با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گرانه خودتأملی انجام گرفت. مطالعه از نوع پژوهش‌های همبستگی با استفاده از مدل پابی علی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت پالایش گاز پارسین تشکیل دادند که از میان آنها ۱۷۸ نفر به‌عنوان نمونه از میان واحدهای مختلف پالایشگاه از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس بهوشیاری (ذهن آگاهی)، خودتأملی و بینش و سبک‌های تصمیم‌گیری بود. تحلیل داده‌ها از طریق الگوی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS<sup>21</sup> انجام گرفت. شاخص‌های برازش مدل پابی معادلات ساختاری الگوی پیشنهادی را تأیید کردند. نتایج نشان دادند که بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر خودتأملی ( $p < 0.01$ )، خودتأملی بر سبک تصمیم‌گیری ( $p < 0.05$ ) و بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر سبک تصمیم‌گیری تأثیر مستقیم معنادار ( $p < 0.01$ ) دارد. همچنین بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر سبک تصمیم‌گیری از طریق خودتأملی دارای تأثیر غیرمستقیم معنادار ( $p < 0.01$ ) است. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که بهوشیاری (ذهن آگاهی) هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق خودتأملی، می‌تواند بر سبک تصمیم‌گیری کارآمد تأثیر بگذارد. **واژه‌های کلیدی:** بهوشیاری (ذهن آگاهی)، سبک تصمیم‌گیری، شرکت پالایش گاز، خودتأملی

**Abstract**

The main purpose of this research was to study the effect of mindfulness on decision-making styles with considering the mediating role of self-reflection. The study was correlational and the population included all employees of Parsian Gas Refining Company (working there, in winter 1396). 178 people were selected through Stratified random sampling method. Research instruments consisted of Mindfulness Questionnaire, Self-reflection Scale and Decision Making Styles Questionnaire. Data were analyzed with the use of Structural Equation Model (SEM) through AMOS-16 software packages. Analysis of structural equation modeling indicated that default model fit the data. The results also showed that there is significant direct effects of mindfulness on self-reflection ( $p \leq 0.01$ ), self-reflection on styles of decision-making ( $p \leq 0.05$ ) and mindfulness on styles of decision-making ( $p \leq 0.01$ ) and Moreover, there are significant indirect effects of mindfulness on styles of decision-making through self-reflection ( $p \leq 0.01$ ). According to the study it can be concluded that mindfulness both directly and through self-reflection, can affect efficient decision-making style.

**Keywords:** mindfulness, style of decision-making, employees of gas refining company, self-reflection

## مقدمه

معتقدند که مدیریت فرایندی است که نه تنها منتهی به اتخاذ تصمیم بلکه منتهی به اجرا نیز می‌شود. تحقیقات نشان داده است که سبک‌های تصمیم‌گیری یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت یک سازمان است، زیرا نقش مهمی در پیشگیری و رسیدن به یک هدف با حداقل ریسک دارد (Crossley & Highhouse, 2005)؛ اما نکته مهم سبک تصمیم‌گیری مدیران و یا افراد دارای مشاغل پرخطر در شرایط بحرانی است که کمتر پژوهشی به آن پرداخته است. در شرایط بحرانی لزوم تصمیم مناسب از سمت افراد مسئول در صنایع ضروری است (Moghaddam & Tehrani, 2008). یافته‌ها بیانگر این است که سبک‌های تصمیم‌گیری یک الگو عادت‌ی و یا شخصیتی است که هر فردی در برابر وظیفه خود انجام می‌دهد. هرچند که آن در طول زندگی یکسان نیست و تغییر می‌کند (Thunholm, 2004). Scott and Bruce (1995) پنج سبک (تصمیم‌گیری عقلانی، شهودی، اجتنابی، آنی و وابستگی) را مطرح نمودند و آن را به ویژگی‌های درونی و شخصیتی افراد نسبت داده‌اند. پژوهش‌ها بیانگر این است که در هنگام بحران‌ها سبک‌های تصمیم‌گیری اجتنابی (فرد هنگام مشکلات طفره می‌رود)، سبک آنی (فرد بدون پشتوانه فکری در کمترین زمان تصمیم می‌گیرد) و سبک وابستگی (فرد بر اساس تکیه و راهنمایی‌های دیگران و منفعلانه تصمیم می‌گیرد) جزء سبک‌های ناکارآمد و سبک تصمیم‌گیری شهودی (مبتنی بر تجربه است) و سبک تصمیم‌گیری عقلانی (شامل ارزیابی انتقادی شواهد و فرایند ساختاریافته‌ای است که نیاز به زمان و تلاش آگاهانه دارد) جزء سبک‌های تصمیم‌گیری کارآمد هستند (Jokar & Rahimi, 2013). دانشمندان شناختی عموماً معتقدند که سبک‌های تصمیم‌گیری «منطقی» یا «شهودی» به بهبود یافته‌شدن تصمیم‌گیری‌های درونی منجر می‌شوند، درحالی‌که سبک‌های تصمیم‌گیری «اجتنابی» و «آنی» تأثیر منفی می‌گذارد. در این راستا پژوهش نشان داده است که سبک‌های شناختی به‌طور معنی‌داری رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند و این سبک‌ها نقش مهمی در تصمیم‌گیری افراد ایفا می‌کنند (Indranil, 2008).

بهبودبخشی (ذهن‌آگاهی) شامل آگاهی‌پذیرا و عاری از قضاوت از آنچه در حال وقوع است. افراد بهبودیافته واقعیت‌های درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف

مطالعات انجام شده در زمینه حوادث صنعتی نشان داده است که عامل انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین نقش را در بروز حوادث دارد، به‌طوری‌که آمار نشان داده که عامل بیش از ۸۰ درصد حوادث در صنایع شیمیایی و پتروشیمی اشتباه و خطای انسانی است (Kariuki & L'Awé, 2007). در طی سال‌های اخیر، تمرکز بر روی خطای انسانی در زمینه حوادث صنعتی نشان داده است که علاوه بر کمبود مهارت، تصمیم‌گیری، نگرش، عواملی نظیر فرهنگ سازمانی و عوامل نظارتی نیز به‌عنوان عوامل دخیل در حوادث شناسایی شده‌اند (Jensen, 1997; Diehl, 1991). Dekker (2001) پیشنهاد کرد که خطاهای انسانی به‌طور سیستماتیک به ویژگی‌های ابزارها و وظایف اپراتورها بستگی دارد و ریشه در سیستم سازمانی دارد. Feggetter (1991) پیشنهاد کرد که هدف روانشناسان از بررسی حوادث، جمع‌آوری و بررسی دقیق اطلاعات مربوط به خطای انسانی، کسب درک کاملی از شرایط پیرامون حادثه است و با بررسی اطلاعات مربوط به تعدادی از حوادث و سوانح، در پی پیش‌بینی و شناسایی عوامل به وجود آورنده حادثه هستند تا از این طریق استراتژی بهبود را توسعه بخشند؛ بنابراین با توجه به نقش عوامل انسانی در بهره‌وری سازمان و کاهش خطاهایی که به بدنه صنایع ضربه می‌رساند، لازم است که در این زمینه بررسی‌های مختلفی در جهت کاهش بروز خطاهای انسانی صورت گیرد.

اهمیت فهم و بهبود تصمیم‌گیری پویا در حوزه‌های پژوهشی مختلفی مثل اقتصاد، آموزش، مهندسی، ارگونومیک، تعامل کامپیوتر-انسان، مدیریت و روانشناسی آشکار است (Osman, 2010). تصمیم‌گیری یکی از عوامل مهم یک سازمان است و در تعیین خط و مشی سازمان، در تعیین اهداف، طراحی سازمان، انتخاب، ارزیابی و در تمامی افعال و اعمال و مدیریت تصمیم‌گیری جز اصلی رکن اساسی یک سازمان و یا صنعت است (Alvan, 2005). به‌عنوان نمونه Herbert Simon تصمیم‌گیری را جوهر اصلی مدیریت در سازمان می‌داند. به نظر وی فرد تصمیم‌گیرنده فردی است که در تقاطع، راه‌ها و در لحظه انتخاب آماده است که در یکی از مسیرها پا بگذارد (Alvan, 2005). Hoy and Miskel (2008) تصمیم‌گیری را مسئولیت اصلی همه مدیران می‌دانند و

مهارت‌های بهوشیاری (ذهن آگاهی) سبک‌های تصمیم‌گیری را در افراد معتاد بهبود داد و کارکردهای اجرایی را در آنها ارتقا بخشید.

خودتأملی یعنی «بررسی و ارزیابی افکار، احساسات و رفتار خود است» (Grant et al., 2002). تصمیم‌گیری خودتأملی نیازمند این است که تصمیم‌گیرندگان به‌طور آگاهانه و مداوم بر خود و موقعیتشان تأمل کنند (Locke, & Latham, 2006; Sanders & McKeown, 2008). خودتأملی همچنین به تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کند تا خود را با شرایط و محیط‌های متفاوت سازش کنند زیرا خودتأملی به تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کند که بتوانند اطلاعات جدید را با دانش قبلی مرتبط کنند و ایده‌ها و احساسات را درک کنند (Campitelli & Labollita, Sanders, & McKeown, 2008). بنابراین خودتأملی یک فرایند اساسی است به این دلیل که باعث می‌شود تصمیم‌گیرنده سازگاری‌های راهبردی را برای تغییر موقعیت‌ها به کار گیرد.

توانایی و انگیزه تصمیم‌گیرنده برای استفاده از خودتأملی میان تکالیف و افراد متفاوت است (Guss, Evans, Murray, & Schaub, 2009; Sanders & McKeown, 2008). مطالعه Donovan, Guss, and Naslund (2015) نشان می‌دهد که خودتأملی بالا با همسانی بیشتر در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری رابطه دارد و خودتأملی بالا با کاهش استرس رابطه دارد (Grant et al., 2002). تصمیم‌گیرندگان بزرگسال توانایی شناختی برای کار از طریق مسائل و مشکلات پیچیده و پویا دارند، اما غالباً سوگیری‌ها و خطاهای شناختی نشان می‌دهند (Dorner, 1996; Ramnarayan, Strohschneider, & Schaub, 1997). پژوهش نشان می‌دهد که خودتأملی با کاهش در این سوگیری‌ها و خطاهای رایج رابطه دارد (Osman, 2010; Guss et al., 2009; Locke & Latham, 2006).

هدف از این پژوهش، بررسی متغیرهای میانجی بالقوه در رابطه بین بهوشیاری (ذهن آگاهی) و سبک تصمیم‌گیری است. ادبیات موجود ارتباط مثبت بین بهوشیاری (ذهن آگاهی) مبتنی بر شناخت و تصمیم‌گیری را نشان می‌دهند. همچنین بر اساس تحقیقات نظری موجود انتظار می‌رود که این ارتباطات به‌وسیله خودتأملی با واسطه خواهد بود.

ادراک می‌کنند و توانایی‌های زیادی در مواجهه با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجانات و تجارب دارند (Ryan & Brown, 2003). بهوشیاری (ذهن آگاهی) با زنده نگه‌داشتن هشیاری فرد به درک واقعیت حاضر کمک شایانی می‌کند (Brown & Ryan, 2003). در زندگی شغلی مواردی پیش می‌آید که نیازمند افزایش آگاهی در آن زمینه و توجه به هیجانات بدنی است که بهوشیاری (ذهن آگاهی) به این امر توجه ویژه‌ای دارد (Bishop, 2002). تحقیقات نشان داده است که بهوشیاری (ذهن آگاهی) با کاهش استرس (Kabat-Zinn, 2003)، افزایش توجه پایدار (Nejati, Brown & Nikfarjam, 2012)، خودتنظیمی (Brown & Ryan, 2003) مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی (Giluk, 2009) ارتباط دارد. بهوشیاری (ذهن آگاهی) با حضور سه دهه خود در علم روان‌شناسی باعث تأثیرات گسترده‌ای در زمینه بالینی شده است (Hülshager et al, 2013). به‌نحوی که تحقیقات مداخله‌ای بیان می‌کنند که مداخلات مبتنی بر بهوشیاری (ذهن آگاهی) باعث کاهش علائم در گروه‌های بالینی (Bohlmeijer et al, 2010) و افزایش بهزیستی روان‌شناختی (Irving et al, 2009) شده است؛ اما حضور بهوشیاری (ذهن آگاهی) در حیطه‌های ادبیات صنعتی و سازمانی سابقه زیادی ندارد (Hülshager et al, 2013). در مقاله‌ای که در مورد حیطه حضور بهوشیاری (ذهن آگاهی) در فضای کار انجام شده است نشان داده است که بهوشیاری (ذهن آگاهی) تأثیر بسزایی در نتایج مرتبط با کار و شغل دارد و باعث افزایش عملکرد در کار می‌گردد (Dane, 2011). Glomb et al, 2011) حتی در فضای کاری باعث افزایش بهزیستی بدنی و روان‌شناختی می‌گردد (Glomb et al, 2011). Allen & Kiburz (2012) به این نتیجه دست یافتند که بهوشیاری (ذهن آگاهی) هم به‌صورت مستقیم و هم غیرمستقیم باعث تعادل کار-خانواده می‌گردد. Shapiro, Jazaier & Goldin (2012) به این نتیجه دست یافتند که بهوشیاری (ذهن آگاهی) مبتنی بر کاهش استرس تصمیم‌گیری اخلاقی، استدلال اخلاقی، توجه آگاهانه هیجانات و بهزیستی را ارتقا می‌دهد و تصمیم‌گیری جوانان را ارتقا می‌دهد. Alfonso et al (2011) در پژوهشی به بررسی تأثیر بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر افزایش کارکرد اجرایی و عملکرد در تصمیم‌گیری پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که

## فرضیه‌های پژوهش

بدین ترتیب با توجه به مطالعات گذشته، ادبیات نظری و پیشینه تحقیق می‌توان به فرضیه‌های زیر اشاره کرد و در ادامه الگوی پژوهشی (شکل ۱) را پیشنهاد کرد:

فرضیه اول: بهوشیاری بر خودتأملی اثر مثبت دارد.

فرضیه دوم: بهوشیاری بر سبک تصمیم‌گیری کارآمد اثر

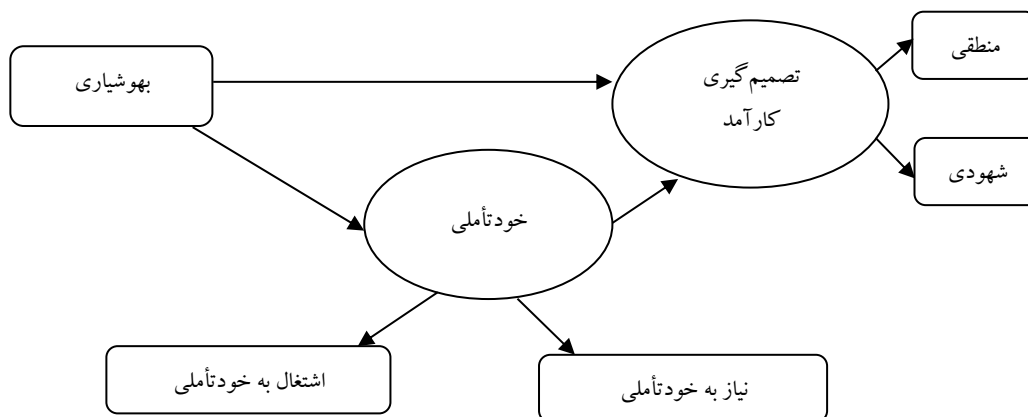
مثبت دارد.

فرضیه سوم: خودتأملی بر سبک تصمیم‌گیری کارآمد اثر

مثبت دارد.

فرضیه چهارم: بهوشیاری از طریق خودتأملی بر سبک

تصمیم‌گیری کارآمد اثر مثبت غیرمستقیم دارد.



شکل ۱. مدل پیش‌بین‌های تصمیم‌گیری کارآمد

شد. از ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۷۸ پرسشنامه تکمیل شد. گردآوری داده‌ها طی دو ماه یعنی آبان و آذر ۹۶ به طول انجامید. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۷/۸۹ و ۵/۳۴ سال بود. نتایج با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS16 و AMOS21 تجزیه و تحلیل شدند.

## ابزار سنجش

در این پژوهش با توجه به تعداد متغیرهای موجود در مدل، از ۳ ابزار مختلف استفاده شد.

مقیاس سبک‌های تصمیم‌گیری اسکات و بروس

(۱۹۹۵): پرسشنامه تصمیم‌گیری (Scott and Bruce (1995)

۲۳ گزاره است که از طریق تحلیل عامل اکتشافی چهار عامل

استخراج شد، چهار سبک تصمیم‌گیری منطقی، شهودی،

وابسته و اجتنابی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و میزان آلفای

کرونباخ آن در بین دانشجویان دانشگاه آنکارا به ترتیب ۰/۶۳،

۰/۸۹، ۰/۷۱ و ۰/۶۸ به دست آمد (Hablemitoglu, 2008؛ به

نقل از Zare & Aarab Shebani, 2012). این پرسشنامه توسط

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش این پژوهش طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> است که یک روش همبستگی چند متغیری است. با این روش می‌توان اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها را در الگوی فرض شده، بررسی کرد. با روش الگویابی معادلات ساختاری می‌توان به بررسی ساختار علی میان مجموعه‌ای از متغیرها پرداخت. این الگو به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا روابط میان این مجموعه از متغیرها را تعیین و اثر علی متغیرها را بر یکدیگر فرض نموده و همچنین برازندگی الگوی مفروض را بررسی نماید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه پرسنل رسمی و قرارداد مستقیم شرکت پالایش گاز پارسین می‌باشند. بر اساس فرمول کوکران از میان ۵۱۱ نفر پرسنل رسمی و قراردادی، ۲۲۰ نفر از پرسنل یعنی ۴۳ درصد از میان هر واحد بستگی به جمعیت کل به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و از طریق هماهنگی با مسئول پژوهش پرسشنامه‌ها بین واحدها توزیع

عامل بینش ۰/۶۷ به دست آمد. همچنین در این مطالعه از عامل خودتأملی استفاده شد.

**مقیاس «بهوشیاری (ذهن آگاهی)» فرایبرگ:** برای سنجش متغیر بهوشیاری (ذهن آگاهی) از فرم کوتاه پرسشنامه بهوشیاری (ذهن آگاهی) فرایبرگ استفاده شد. این پرسشنامه در سال ۲۰۰۱ توسط Bachiled, Grosman & Wallach تدوین شده، ضریب آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۹۳ گزارش شده است. فرم کوتاه آن ۱۴ ماده (برای نمونه ماده ۱۰ "بدون آنکه در احساسات خود غوطه‌ور شوم، نظاره‌گر آنها هستم") دارد. نمره‌گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت ۴ نمره‌ای (از همیشه (۴) تا بندرت (۱)) است که ماده ۱۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ فرم کوتاه این پرسشنامه ۰/۸۶ و ضریب همبستگی آن در نمونه بالینی ۰/۳۱ و در نمونه بهنجار ۰/۷۹ گزارش شده است (به نقل از Golpour & Soleimani, 2011). در پژوهش Amini (2012) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۳ به دست آمد. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس بهوشیاری (ذهن آگاهی) ۰/۷ گزارش شد.

#### یافته‌ها

در این پژوهش به منظور بررسی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری کارآمد و پویا در محیط‌های صنعتی با در نظر گرفتن مبانی نظری و تحقیقات انجام شده، الگویی از پیشایندهای تصمیم‌گیری کارآمد (بهوشیاری و مؤلفه خودتأملی) طراحی و تدوین شد. هدف نهایی پژوهش پس از طراحی و تدوین الگوی پیشنهادی، برازش دادن الگویی ساختاری از روابط بین متغیرها بوده است. برآورد حداکثر درست‌نمایی<sup>۱</sup> برای برآورد پارامترهای به دست آمده از روابط بین متغیرهای پیش‌بین به کار گرفته شد در این پژوهش سطح معنی‌داری  $\alpha = 0.05$  در نظر گرفته شده است و نتایج با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS<sup>۱۶</sup> و AMOS<sup>۲۱</sup> تجزیه و تحلیل شدند. برای آزمون همزمان روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش از روش الگویی معادلات ساختاری استفاده شد. برازش الگوهای پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی<sup>۲</sup>، به‌عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۱ گزارش شده است.

(Zare and Aarab Shebani 2012) در ایران ویژگی‌های روان‌سنجی آن مورد ارزیابی قرار گرفت. روش تحلیل عامل اکتشافی برای بررسی روایی درونی پرسشنامه مناسب تشخیص داده شد و بر این اساس چهار عامل استخراج شد. در پژوهش حاضر سبک تصمیم‌گیری کارآمد (منطقی و شهودی) مورد بررسی قرار گرفت و میزان آلفای کرونباخ آن به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۵۱ به دست آمد.

**مقیاس خودتأملی<sup>۱</sup> (SRIS):** این پرسشنامه، توسط Grant et al. (2002) برای ارزیابی خودآگاهی خصوصی که لازمه هر نوع تغییر رفتاری است ساخته شده است. نسخه قبلی این پرسشنامه ۳۰ ماده‌ای بوده که دو عامل خودتأملی و آگاهی از حالت درونی را سنجش می‌کرد. در مطالعه تحلیل عاملی Grant et al. (2002) یک مقیاس دو عامل نهایی متشکل از ۲۰ ماده یافته شد. این دو عامل ۵۶ درصد از واریانس کلی را محاسبه کردند. ۶ ماده از خرده‌مقیاس درگیری در خودتأملی و ۶ ماده از خرده‌مقیاس نیاز به خودتأملی روی یک عامل یکسان تحت عنوان خودتأملی (SRIS-SR) بارگذاری شدند و ۸ ماده از خرده‌مقیاس بینش (SRIS-IN) روی یک عامل دیگر بارگذاری شدند و تعداد ۱۰ ماده نیز در هیچ‌یک از این عامل‌ها بارگذاری نشدند. نمره‌گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت ۶ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) انجام می‌شود؛ بنابراین، حداقل نمره این پرسشنامه، برای هر فرد ۲۰ و حداکثر آن ۱۲۰ است. مقیاس خودتأملی همبستگی مثبت ولی خرده‌مقیاس بینش همبستگی منفی با پرسشنامه خودآگاهی خصوصی نشان داده است و همچنین بین مقیاس خودتأملی و بینش و انعطاف‌پذیری شناختی رابطه مثبتی گزارش شد. پایایی با آزمایی این مقیاس در طول ۷ هفته ۰/۷۷ برای خودتأملی و ۰/۷۸ برای بینش محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس خودتأملی ۰/۹۱ و بینش ۰/۸۷ گزارش شده است (Grant et al., 2002). این ضرایب در مطالعه Jafar Tabar (2014) به ترتیب برابر ۰/۸۸ و ۰/۸۵ به دست آمد. در مطالعه حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای ۲۰ آیتم ۰/۸۰ و برای خرده‌مقیاس‌های خودتأملی ۰/۸۲ و بینش ۰/۶۹ گزارش شد. همچنین در پژوهش حاضر، ضریب همبستگی بین نمره کلی با عامل خودتأملی ۰/۸۷ و با

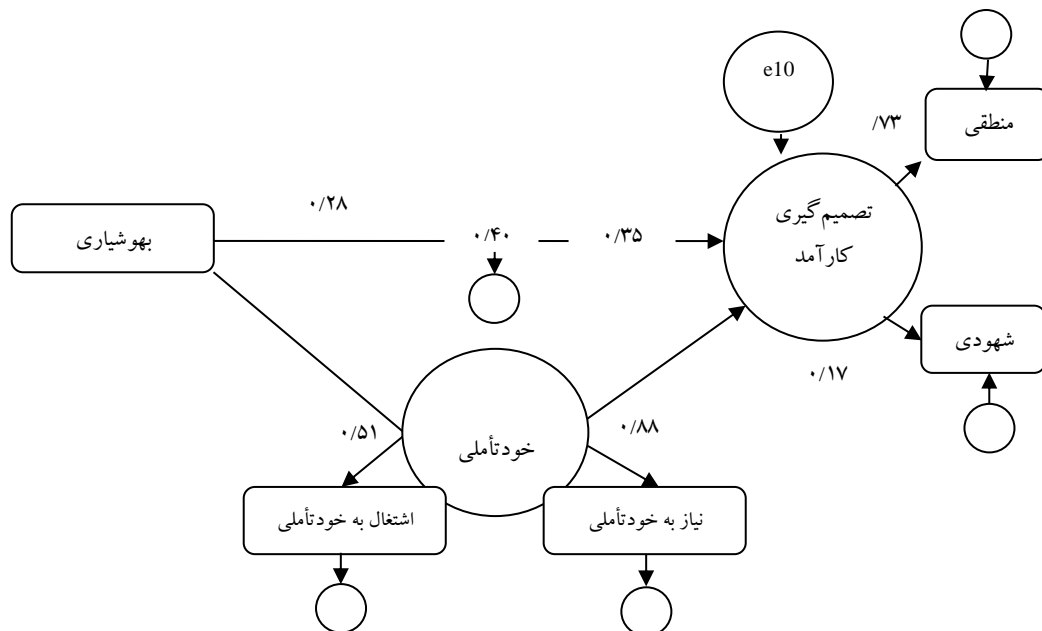
1. Self-reflection and Insight scale  
3. Chi - square

اد، 2. Maximum likelihood estimation

شاخص الگو	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۱/۴۹	۳	۰/۵	۱/۰۰	۱/۰۶	۱/۰۰	۰/۹۸	۰/۰۰۱

نشانگر برازش عالی مدل است و نشان می‌دهد مدل پیشنهادی با داده‌های مشاهده‌شده انطباق کامل دارد؛ به عبارت دیگر، مدل پیشنهادی مذکور با پذیرش احتمال خطای ۰/۰۵ قابل تعمیم به جامعه تحقیق است. نمودار ۲ الگوی پیشنهادی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازندگی به دست آمده نشان می‌دهد الگوهای پیشنهادی پژوهش از برازش خوبی برخوردار می‌باشند. مقدار شاخص‌های IFI و CFI هر دو ۱/۰۰ است که حاکی از برازش عالی الگوی پیشنهادی است. شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب<sup>۱</sup> (RMSEA) یکی دیگر از شاخص‌های برازندگی است که مقدار آن ۰/۰۰۱ است که باز



شکل ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد

برای تعیین معنی‌داری رابطه واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم بهبودیاری بر سبک تصمیم‌گیری کارآمد از طریق متغیر میانجی خودتأملی از روش بوت استرپ<sup>۲</sup> بر روی نرم‌افزار SPSS<sup>۱۶</sup> استفاده شد. نتایج بوت استرپ برای مسیر واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ۲ نشان داده شده است.

همان‌طور که شکل ۲ نشان می‌دهد، ضرایب مسیرهای بهبودیاری به تصمیم‌گیری کارآمد ( $\beta = 0.40$ ;  $P < 0.001$ )، بهبودیاری به خودتأملی ( $\beta = 0.28$ ;  $P < 0.001$ ) و خودتأملی به تصمیم‌گیری کارآمد ( $\beta = 0.35$ ;  $P < 0.027$ ) معنی‌دار است؛ بنابراین ضرایب مسیر تمامی متغیرها معنی‌دار شد ( $P < 0.05$ ). بر این اساس تمامی فرضیه‌های مستقیم در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده و تأیید شدند.

1. Root Mean Squared Error of Approximation

2. bootstrap

P	$\beta$	مسیرها
۰/۰۱	۰/۱۰	بهوشیاری (ذهن آگاهی) ← خودتأملی ← سبک تصمیم‌گیری کارآمد

حس‌های جسمانی تجربه می‌کنند و در بهوشیاری (ذهن آگاهی) از افراد خواسته می‌شود تا اولاً فضاوت خود درباره این تجربیات را به حالت تعلیق درآورند و ثانیاً آگاهی خود را برای چندمین بار با جدیت و درعین حال به آرامی به جریان رویدادهایی معطوف دارند که در حیطه هوشیاری آنان قرار دارند (Leahy et al, 2011). از طرفی افراد بهوشیار واقعیت‌های درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می‌کنند و توانایی‌های زیادی در مواجهه با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجانات و تجارب دارند (Ryan & Brown, 2003) که این بر خودتأملی آنان می‌افزاید. مطالعه Donovan et al. (2015) نیز نشان می‌دهد که خودتأملی بالا با همسانی بیشتر در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری رابطه دارد. تصمیم‌گیرندگان بزرگسال توانایی شناختی برای کار از طریق مسائل و مشکلات پیچیده و پویا دارند، اما غالباً سوگیری‌ها و خطاهای شناختی نشان می‌دهند (Ramnarayan et al., 1997; Dörner, 1996). پژوهش نشان می‌دهد که خودتأملی با کاهش در این سوگیری‌های و خطاهای رایج رابطه دارد (Osman, 2010; Guss et al., 2009; Locke, & Latham, 2006).

با توجه به اینکه نقص در تصمیم‌گیری یکی از خطاهای نیروی انسانی در صنایع است و این خطا ممکن است منجر به حوادث جبران‌ناپذیری بر بدنه صنایع باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد برای بهبود تصمیم‌گیری در محیط‌های سازمانی از درمان‌های موج سوم روان‌شناختی در فضای سازمانی بهره بگیرند تا در مواقع بحرانی زمینه را برای بهبود سبک‌های تصمیم‌گیری و کاهش حوادث سازمانی فراهم شود.

همچون سایر پژوهش‌ها، این تحقیق نیز دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان شرکت پالایش گاز پارسیان اشاره نمود که باید در تعمیم‌پذیری یافته‌ها به دیگر سازمان‌ها محتاط بود. همچنین استفاده از ابزارهای خودسنجی و مرد بودن تمام اعضای نمونه از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است.

#### منابع

Alfonso, J. P., Caracuel, A., Delgado-Pastor, L. C., & Verdejo-García, A. (2011). Combined goal management training and mindfulness meditation

بر طبق نتایج جدول ۲، مؤلفه خودتأملی توانست در ارتباط بین بهوشیاری (ذهن آگاهی) و تصمیم‌گیری کارآمد نقش واسطه‌ای ایفاء نماید. بهوشیاری (ذهن آگاهی) ( $\beta = 0/10$ ;  $P < 0/01$ ) به صورت غیرمستقیم از طریق خودتأملی، تصمیم‌گیری کارآمد را پیش‌بینی نمود. با توجه به اینکه فاصله اطمینان برای مسیرهای غیرمستقیم حاکی از قرار نگرفتن در عدد صفر در این فاصله‌هاست، از این رو رابطه غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی برای فرضیه چهارم مورد تأیید قرار گرفت ( $P < 0/05$ ).

#### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بهوشیاری (ذهن آگاهی) و سبک تصمیم‌گیری کارآمد با میانجی‌گری خودتأملی در قالب یک مدل معادلات ساختاری بود. نتایج نشان داد بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر سبک تصمیم‌گیری کارآمد تأثیر معنی‌داری می‌گذارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Shapiro et al (2012) و Alfonso et al (2011) همسو است. مهارت‌های ذهن آگاهی ابزارهایی برای متوازن ساختن ذهن منطقی و هیجانی برای رسیدن به ذهن خردمند هستند. (Shapiro et al (2012) به این نتیجه دست یافتند که بهوشیاری (ذهن آگاهی) مبتنی بر کاهش استرس تصمیم‌گیری اخلاقی، استدلال اخلاقی، توجه آگاهانه هیجانات و بهزیستی را ارتقا می‌دهد و تصمیم‌گیری جوانان را ارتقا می‌دهد. در پژوهشی دیگر نیز تأثیر مهارت‌های بهوشیاری (ذهن آگاهی) بر ارتقاء کارکردهای اجرایی و بهبود عملکرد در تصمیم‌گیری گزارش کردند (Alfonso et al, 2011).

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که بهوشیاری (ذهن آگاهی) به طور غیرمستقیم از طریق مؤلفه خودتأملی بر سبک تصمیم‌گیری کارآمد تأثیر معنی‌دار می‌گذارد. این یافته با یافته‌های پژوهش (Leahy, Tirch & Napolitano (2011) و Grant et al (2002) و Donovan, Guss, & Naslund (2015) همسو است. افراد بهوشیار افکار را به صورت افکار، هیجان‌ها را به صورت هیجان و حس‌های جسمانی را به صورت

- human resource management* (pp. 115–157). doi: 10.1108/S0742-7301(2011)0000030005.
- Golpour, R., & Amini, Z. M. (2012). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on improving mindfulness and increasing expression in students with test anxiety. *Journal of School Psychology*, 1(3), 82-100.
- Golpour, R., & Soleimani, I. (2011). "Mindfulness; A New Approach to the Theory and Treatment of Mental Disorders". Tehran, Jihad Daneshgahi Publishing Center.
- Grant, A.M., Franklin, J., Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: a new measure of private self-consciousness. *Soc. Behav. Personal.* 30 (8), 821–836.
- Güss, C. D., Evans, J., Murray, D., & Schaub, H. (2009). *Conscious versus unconscious processing in dynamic decision making tasks*. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, 53, 227–231. <http://dx.doi.org/10.1177/154193120905300414>.
- Hoy, K. W. & Miskel, G. C. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice (8th Ed.)*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310- 325.
- Indranil, C. (2008). Examining the effects of cognitive style in individuals' technology use decision making. *Decision Support Systems* 45, 228-241.
- Irving, J. A., Dobkin, P. L., & Park, J. (2009). Cultivating mindfulness in health care professionals: A review of empirical studies of mindfulnessbased stress reduction (MBSR). *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 15, 61–66. doi:10.1016/j.ctcp.2009.01.002
- Jafar Tabar, A. (2014). *The role of personality deviation, risk perception and self-reflection in predicting motivation and attitude toward treatment in drug dependent individuals*. MA. Dissertation of General Psychology, Mohaghegh Ardabili University. [Persian]
- Jensen, R. S. (1997). The boundaries of aviation psychology, human factors, aeronautical decision making, situation awareness, and crew resource management. *The international journal of aviation psychology*, 7(4), 259-67.
- Jokar, B., & Rahimi, M. (2013). Effect of emotion of anger and cognitive styles on the decision making process by mediating metacognitive tendencies: Providing an integrated model in decision making. *Journal of Educational Psychology*, 27, 67-99. [Persian]
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical psychology: Science and practice*, 10(2), 144-156.
- Kariuki, S.G. & LÅwe, K. (2007). "Integrating human factors into process hazard analysis," *Reliability* improve executive functions and decision-making performance in abstinent polysubstance abusers. *Drug alcohol dependence*, 117(1), 78-81.
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 372–379. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.002
- Alvan, M. (2005). *Decision and the state lines*. Tehran: Publication of books, reading and editing of Humanities University.
- Bishop, S. R. (2002). What do we really know about mindfulness-based stress reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64, 71-84.
- Bohmeijer, E., Prenger, R., Taal, E., & Cuijpers, P. (2010). The effects of mindfulness-based stress reduction therapy on mental health of adults with a chronic disease: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 68, 539–544. doi:10.1016/j.jpsychores.2009.10.005.
- Brown, B. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- Campitelli, G., & Labollita, M. (2010). Correlations of cognitive reflection with judgments and choices. *Judgment and Decision Making*, 5, 182-191. Retrieved from <http://journal.sjdm.org/vol5.3.html>
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). "Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction". *Journal of Economic Psychology*, 26(2), 255-268.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37, 997–1018. doi:10.1177/0149206310367948.
- Dekker, SW. (2001). The disembodiment of data in the analysis of human factors accidents. *Human Factors and Aerospace Safety*, 1(1), 39-57.
- Diehl, A. (1991). *The effectiveness of training programs for preventing aircrew 'error'*. International Symposium on Aviation Psychology, 6<sup>th</sup>, Columbus, OH.
- Donovan, S. J., Güss, C. D., & Naslund, D. (2015). Improving dynamic decision making through training and self-reflection. *Judgment and Decision Making*, 10(4), 284-295.
- Dörner, D. (1996). *The logic of failure: Recognizing and avoiding error in complex situations*. New York, NY: Metropolitan Books.
- Feggetter, A. (1991). *editor The development of an intelligent human factors data base as an aid for the investigation of aircraft accidents*. International Symposium on Aviation Psychology, 6 th, Columbus, OH.
- Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, Big Five Personality, and Affect: A Meta-Analysis. *Personality and Individual Differences*, 47, 805-811.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (Eds.), *Research in personnel and Engineering and System Safety*, Elsevier, 92(12), 1764-1773.



- Leahy, R. L., Tirch, D. D., & Napolitano, L. (2011). *Why is emotion regulation important? (Eds.) Emotion regulation in psychotherapy: A practitioner's guide*. Published by The Guilford Press.
- Locke, E. A. & Latham, G.P. (2006). New directions in goal setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15, 265-268. doi:10.1111/j.1467- 8721.2006.00449.x
- Moghaddam, A. Tehrani, M. (2008). "Investigating the relationship between decision making styles of public managers in the final state organizations". *Journal of Public Management*, (1) 1, 138-121.
- Nejati, V., Zabihzadeh, A., & Nikfarjam, M. R. (2012). The relationship between mindfulness and functions of sustainable and selective attention. *Cognitive and Behavioral Sciences Research*, 2 (2), 31-42.
- Osman, M. (2010). Controlling uncertainty: A review of human behavior in complex dynamic environments. *Psychological Bulletin*, 136, 65-86. doi:10.1037/a0017815.
- Ramnarayan, S., Strohschneider, S., & Schaub, H. (1997). The trappings of expertise and the pursuit of failure. *Simulation and Gaming*, 28, 28-44. <http://dx.doi.org/10.1177/1046878197281004>.
- Ryan, R. M., & Brown, K. W. (2003). Why We Don't Need Self-Esteem: on Fundamental Need, Contingent Love, and Mindfulness. *Psychological Inquiry*, 14(1), 27-82.
- Sanders, R. L., & McKeown, L. (2008). Promoting reflection through action learning in a 3D virtual world. *International Journal of Social Sciences*, 2, 50-55. Retrieved at <http://search.ebscohost.com>.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). "Decision-making style: The development and assessment of a new measure". *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Shapiro, S. L., Jazaier, H., & Goldin, P. (2012). *Mindfulness-based stress reduction effects on moral reasoning and decision making*. Publisher: Routledge.
- Thunholm, P. (2004), "Decision-Making Style: habit, style or both? ", *Journal of Personality and Individual Differences*, 932-933.
- Zare, H., & Arab Sheibani, K. (2012). Reliability and validity of Decision-Making Styles Questionnaire in Iranian students. *Psychological Research*, 2(14), 112-126. [Persian]