



## The Role of Mindful Leadership in Developing Teachers' Career Preferences by Mediating Effect of Organizational Commitment

M. Abbasi Rad<sup>1</sup>, A. Khakpour<sup>\*2</sup>, M. Nazarzadeh Zare<sup>3</sup>

1. MA in Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Hamedan, Iran
2. Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran, 000000020349796x
3. Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran, 0000000262321761

### ABSTRACT

**Background and Objectives:** The style of organizational leadership plays a crucial role in the performance and effectiveness of an organization. This research aimed to understand the impact of mindful leadership on job preference, with organizational commitment acting as a mediator variable.

**Methodology:** This study was an applied research with a descriptive-correlational approach. The statistical population consisted of primary school teachers in Malayer city, with a sample size of 384, determined using Cochran's formula and selected through cluster sampling method. Standard questionnaires on organizational commitment (Allen and Meyer, 1990), job preference (Amabail, 1994), and mindfulness (Pratcher et al., 2018) were used to collect data. The reliability of the questionnaires were calculated using Cronbach's alpha method, resulting in values of 0.84, 0.84, and 0.94, respectively. Data analysis included descriptive statistics such as percentages, frequencies, and averages, as well as confirmatory factor analysis, path analysis, and structural equation modeling. **Findings:** The findings revealed that mindful leadership had a direct and significant impact on job preference (beta=0.346) and organizational commitment (beta=0.332). Organizational commitment also had a direct and significant effect on job preference (beta=0.496). Additionally, the indirect effect of mindful leadership on job preference through organizational commitment found to be significant (beta=0.125). **Conclusion:** The results suggest that training mindful leaders could enhance human resource management in the educational sector. Leaders who prioritize organizational commitment and motivate intellectual capital can contribute significantly to organizational success.


### Keywords:

- . Mindful Leadership
- . Career Preferences
- . Organizational Commitment

### Authors:

1. [abbasirad@yahoo.com](mailto:abbasirad@yahoo.com)
2. [khakpour@malayeru.ac.ir](mailto:khakpour@malayeru.ac.ir)
3. [nazarzadehzare@malayeru.ac.ir](mailto:nazarzadehzare@malayeru.ac.ir)

Citation (APA): Abbasi Rad, M., Khakpour A., Nazarzadeh Zare, M. (2024). The Role of Mindful Leadership in Developing Teachers' Career Preferences by Mediating Effect of Organizational Commitment. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 9(3), 45-65.

<https://doi.org/10.48310/tpd.2025.17478.1768> 

Received: 2024/10/26

Revised: 2024/11/27

Accepted: 2024/01/01

Published online: 2024/09/22



Publisher: Farhangian University

© The Author(s).

Article type: Research Article



## نقش رهبری ذهن آگاه در توسعه رجحان شغلی معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی

معصومه عباسی راد<sup>۱</sup>، عباس خاکپور<sup>۲\*</sup>، محسن نظر زاده زارع<sup>۳</sup>

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، همدان، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران، 000000020349796x

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران، 0000000262321761

### چکیده

پیشینه و اهداف: شیوه و سبک رهبری سازمان، نقش بسیار مؤثری در عملکرد و اثربخشی سازمان دارد. هدف از انجام این پژوهش، شناخت نقش رهبری ذهن آگاه در توسعه رجحان شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی، در معلمان می‌باشد. روش‌ها: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات و اجرا، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش معلمان مقطع ابتدایی شهر ملایر بود که حجم نمونه به تعداد ۳۵۰ نفر با فرمول کوکران تعیین و نمونه‌ها به روش طبقه‌ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰)، رجحان شغلی (امابایل، ۱۹۹۴)، ذهن آگاهی (پراتشر و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار اسپس پی اس ۲۶ و اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد؛ رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی ( $\beta=0/346$ ) و تعهد سازمانی ( $\beta=0/332$ ) اثر مستقیم و معناداری دارد. تعهد سازمانی بر رجحان شغلی ( $\beta=0/496$ ) اثر مستقیم و معناداری دارد؛ بر اساس نتایج پژوهش، تأثیر غیر مستقیم رهبری ذهن آگاه از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی بر رجحان شغلی ( $\beta=0/125$ ) معنادار است. همچنین یافته‌ها نشان داد رهبری ذهن آگاه از طریق تعهد سازمانی بر رجحان شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد ( $0/125$ ). نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش، پرورش رهبرانی ذهن آگاه می‌تواند یکی از مؤلفه‌ها و بسترها برای توسعه معلمان در نظام آموزشی باشد؛ رهبرانی که بتوانند با تقویت تعهد سازمانی و توسعه انگیزش در سرمایه‌های فکری سازمان، در خدمت تعالی سازمان باشند.

### واژه‌های کلیدی:

رهبری ذهن آگاه  
رجحان شغلی معلم  
تعهد سازمانی

نویسندگان:

1. [abbasirad@yahoo.com](mailto:abbasirad@yahoo.com)
2. [khakpour@malayeru.ac.ir](mailto:khakpour@malayeru.ac.ir)
3. [nazarzadehzare@malayeru.ac.ir](mailto:nazarzadehzare@malayeru.ac.ir)

استناد به این مقاله: غفاری عباسی راد، معصومه؛ خاکپور، عباس و نظر زاده زارع، محسن. (۱۴۰۳). نقش رهبری

ذهن آگاه در توسعه رجحان شغلی معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی. توسعه حرفه‌ای معلم، ۹(۳)، ۴۵-۶۵.

DOI: 10.48310/tpd.2025.17478.1768

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۲



ناشر: دانشگاه فرهنگیان

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان.

## مقدمه

بخش قابل توجهی از عملکرد معلمان توسط سبک و شیوه رهبری مدیران تعیین می‌شود. مدیران باید بتوانند تصمیم‌گیرندگان اثربخشی در موقعیت‌های مختلف سازمانی باشند. تصمیم‌گیری در سازمان‌ها یکی از مسائل مهم است. سال‌ها حوزه تصمیم‌گیری تحت سلطه مدل‌های ریاضی بوده است (وبر و جانسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹) اما امروزه این رویکرد با انجام تحقیقات رفتاری متعدد و در زمینه‌های مختلف به تدریج در حال تغییر است. امروزه سازمان‌ها به منظور ایجاد محیط کاری مثبت‌تر به استراتژی‌های مختلفی تکیه می‌کنند که اتکا به ذهن آگاهی یکی از این راهبردهاست. ظرفیت ذهن آگاهی که یک رهبر در اختیار دارد، این پتانسیل را دارد که فرهنگی را تقویت کند که در آن سیستم اعتقادی رهبر برتر از سیستم اعتقادی پیروان آن‌ها در نظر گرفته شده تا الهام‌بخش کار معنادار از جانب کارکنان باشد (فایزول، ۲۰۲۳). رجحان شغلی معلمان، اهمیت زیادی در بهبود کیفیت آموزشی و رضایت دانش‌آموزان دارد. معلمانی که در شغل خود احساس رضایت بیشتری دارند، ترجیح می‌دهند که در حرفه خود باقی بمانند و به تدریس با انگیزه و تأثیرگذاری ادامه دهند. از طرفی مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی معلمان به طور مستقیم با نتایج تحصیلی دانش‌آموزان مرتبط است و می‌تواند بر روی دلسوزی و کیفیت تعامل معلم و دانش‌آموز تأثیر بگذارد (سالویک و سالویک، ۲۰۱۴؛ اینگرسول، ۲۰۰۱)؛ علاوه بر این، معلمان راضی، در مواجهه با چالش‌های حرفه‌ای تاب‌آوری بیشتری داشته و از لحاظ بهزیستی روانی و اجتماعی نیز وضعیت بهتری دارند (بکر و همکاران، ۲۰۱۴). ذهن آگاهی رهبران، بر ایجاد و توسعه رجحان شغلی معلمان تأثیر می‌گذارد اما به دلیل چندوجهی بودن پدیده رجحان شغلی، این تعامل توسط متغیرهای مختلفی همچون تعهد سازمانی تعدیل می‌شود. هدف از این پژوهش شناخت نقش رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در معلمان است. بر این اساس در گام اول نقش متغیر مستقل رهبری ذهن آگاه بر متغیر وابسته یعنی رجحان شغلی بررسی شده است؛ سپس تأثیر رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی به واسطه متغیر میانجی (یعنی تعهد سازمانی) بررسی شده است. همچنین ارتباط بین رهبری ذهن آگاه و تعهد سازمانی و ارتباط بین تعهد سازمانی و رجحان شغلی نیز بررسی شده است. در این پژوهش رهبری ذهن آگاه بر اساس مدل مد نظر پراتشر و همکاران (۲۰۱۹) با ابعاد حضور/ مجاورت یا پیشگاه<sup>۲</sup>، آگاهی از خود و دیگران<sup>۳</sup>، عدم قضاوت در پذیرش (پذیرش غیرقضاوتی)<sup>۴</sup> و عدم واکنش<sup>۵</sup> تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و مایر (۱۹۹۰) با

1 Weber &amp; Johnson

2 Presence

3 Awareness of Self and Others

4 Nonjudgmental Acceptance

5 Nonreactivity

سه بعد تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی و رجحان شغلی آماایل (1994) بر اساس مدل با دو بعد انگیزش درونی و انگیزش بیرونی مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

ذهن‌آگاهی: اهمیت ذهن‌آگاهی به‌عنوان یک پارادایم امیدوارکننده برای مطالعه پدیده‌ها در سازمان‌ها عمدتاً به‌عنوان یک پیش‌نیاز، یک شتاب‌دهنده یا به‌عنوان یک نتیجه، دیده شده است. هنگامی که ذهن‌آگاهی به‌عنوان یک پیش‌نیاز استفاده می‌شود، آنگاه به‌عنوان یک متغیر برون‌زا در حوزه‌های مختلف تحقیق در نظر گرفته می‌شود. به‌عنوان یک شتاب‌دهنده، ذهن‌آگاهی به‌عنوان واسطه یا تعدیل‌کننده اثر بین متغیرهای ورودی و خروجی تصور می‌شود. مشخص شده است که ذهن‌آگاهی رابطه بین باورهای اولیه در مورد یک سیستم و قصد استفاده از آن را تعدیل می‌کند (سان، فانگ و زو، 2016) و تأثیر پشتیبانی مدیریت ارشد بر عملکرد سیستم‌های اطلاعاتی را افزایش می‌دهد (خان و همکاران، 2013). ذهن‌آگاهی هنگامی که به‌عنوان یک نتیجه یا مفهوم طبقه‌بندی می‌شود، به یک متغیر درون‌زا تبدیل می‌شود، همان‌طور که فراگیر بودن یک نوآوری فناوری اطلاعات باعث ایجاد شیوه‌های شناختی یا رفتاری می‌شود، ذهن‌آگاهی را تقویت می‌کند یا مانع از آن می‌شود (درنپچر و بک، 2017، 124). قرار دادن ذهن‌آگاهی در چارچوب‌های سازمانی، یک امر حیاتی است؛ زیرا زمینه، عنصر فعالی است که بر پدیده تحت بررسی، تأثیر می‌گذارد (پریانندی، فرناندز و ساندیپ، 2019، 387).

ذهن‌آگاهی به جریان اصلی در تصمیم‌گیری تبدیل شده است و سازمان‌های زیادی آن را به‌عنوان راهبردی در توانمندسازی کارکنان خود و بویژه مدیران، مورد توجه قرار می‌دهند. با این وجود برنامه‌ها و پژوهش‌های حوزه ذهن‌آگاهی در محیط‌های کاری، موضوع ابهام و مناقشه قابل ملاحظه‌ای شده است که از نظر کینگ و بدهام (۲۰۲۰)، تمایز بین ذهن‌آگاهی نسل اول و دوم پاسخی به این عدم قطعیت و مناقشه است. مداخلات ذهن‌آگاهی نسل دوم در رهبری، فراتر از دیدگاه‌های ذهن‌آگاهی به‌عنوان وسیله‌ای برای کاهش استرس بوده، حتی به‌عنوان حمایت‌بخشی برای عملکرد سازمانی است. رهبران این توانایی را دارند که بر سطح استرسی که فرد در محل کار تجربه می‌کند تأثیر بگذارند و باید دائماً با آنچه کینگ و بدهام (۲۰۱۸) به‌عنوان فشارها و خواسته‌های یک محیط فرار، نامطمئن، پیچیده و مبهم شناسایی می‌کنند، هماهنگ باشند. این دو محقق ادامه می‌دهند که یک رهبر با تمرین ذهنی توسعه‌یافته می‌تواند خود را با ابزارهای لازم برای برآوردن نیازهای خود در دنیای کاری مسلح کند و همچنین نیازهای کارکنان خود را پشتیبانی و راهنمایی کند.

از سوی دیگر، ذهن‌آگاهی به‌طور فزاینده‌ای در توسعه رهبری و به‌منظور افزایش رفاه کارکنان و قابلیت‌های رهبری مدیران مورد استفاده مدیران و سازمان‌ها قرار می‌گیرد. با توجه به ماهیت

1Priandi, M., Fernandez, W., & Sandeep, M. S.

2King, E., & Badham

رابطه‌ای رهبری، یک شکل بین‌فردی ذهن آگاهی این پتانسیل را دارد که مزایایی بیش از مزایایی که توسط ذهن آگاهی شخصی یا درونی ارائه می‌شود، ارائه دهد (دونالدسون-فیلدر، لوپس، وایلی، ۲۰۲۱، ۱). با توجه به مشکلات و چالش‌هایی که در مدارس و محیط‌های آموزشی وجود دارد، ذهن آگاهی مدیران و رهبران مدارس می‌تواند نقش مهمی در روابط معلمان ایفا کند. مدیر ذهن آگاه با توجه ویژه به مشکلات معلمان و درک تجارب آن‌ها می‌تواند به حل مسائل شغلی آنان کمک کند. رجحان شغلی معلمان: درک ترجیحات شغلی برای ایجاد محیط‌های آموزشی حمایتی و توسعه حرفه‌ای معلمان، ضرورتی انکارناپذیر است. مطالعه رجحان شغلی معلمان در اوایل قرن بیستم به منظور بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی معلمان آغاز شد و زمینه را برای درک اینکه چگونه انگیزه‌ها و آرزوهای مربیان بر شیوه‌های آموزشی و تعهد آن‌ها به حرفه تأثیر می‌گذارد، فراهم کرد (دارلینگ-هاموند، ۲۰۰۹). ترجیحات شغلی معلمان به طور قابل توجهی بر اثربخشی، رضایت شغلی و حفظ معلمان در حرفه تأثیر می‌گذارد. اینگرسول (۲۰۰۱) تأکید می‌کند که نرخ فرسایش بالا در حرفه معلمی، تداوم یادگیری را مختل می‌کند و می‌تواند بر عملکرد دانش‌آموزان تأثیر منفی بگذارد. تحقیقات نشان می‌دهد که عواملی مدیریتی همچون مربیگری و حمایت سازمانی، نقش مهمی در شکل‌دهی این ترجیحات دارد. اینگرسول و استرانگ (۲۰۱۱) دریافتند که برنامه‌های جامع مشورتی-حمایتی از معلمان باتجربه نیز منجر به نرخ ماندگاری بالاتری می‌شود. هنگامی که معلمان در سال‌های ابتدایی خود احساس حمایت می‌کنند، تعهد آن‌ها به حرفه افزایش می‌یابد و به طور مثبت بر نتایج دانش‌آموزان نیز تأثیر می‌گذارد. رجحان شغلی معلم در کاهش جابه‌جایی معلم - که پیامدهای قابل توجهی برای پیشرفت دانش‌آموزان دارد- نیز نقش دارد. رونفلد و همکاران (۲۰۱۳) با نشان دادن اینکه اخراج معلمان بر پیشرفت دانش‌آموزان تأثیر منفی می‌گذارد، بر اهمیت حفظ مربیان مؤثر تأکید می‌کند. علاوه بر آن، خودکارآمدی معلم، ارتباط نزدیکی با رجحان شغلی و رضایت شغلی کلی دارد. سالویک و سالویک (۲۰۱۱) دریافتند که معلمان با خودکارآمدی بالا به احتمال بیشتری با رجحان شغلی در این حرفه باقی می‌مانند و برای مقابله با چالش‌ها مجهزتر هستند. این افراد، اغلب رضایت شغلی و انعطاف‌پذیری بالاتری را در برابر فرسودگی شغلی گزارش می‌کنند که آن‌ها را به مربیان مؤثرتری تبدیل می‌کند. ماهیت چندوجهی ترجیحات شغلی معلمان، با سیاست‌های آموزشی و شرایط کاری و رضایت شغلی نیز پیوند می‌خورد. برای جذب کارکنان به صورت میان‌مدت تا بلندمدت، کارفرمایان باید بر ویژگی‌های مادی و ویژگی‌های غیر مادی یک شغل تمرکز کنند (دیمیل و همکاران، ۲۰۱۹، ۴۷۴). مفهوم رجحان شغلی، به طور سنتی، در تحلیل روابط ذهنی افراد با کارشان به کار می‌رود. به دنبال یک تعریف کلاسیک، جهت‌گیری‌های رجحان

Demel, S., Mariel, P., & Meyerhoff, J.

شغلی، به شیوه‌هایی که کارکنان خواسته‌ها و انتظارات خود را نسبت به شغلشان سفارش می‌دهند، اشاره دارد (گلدتورپ و همکاران، ۱۹۸۸، نقل از کوزاک، ۲۰۲۰).

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی معمولاً به‌عنوان دل‌بستگی روانشناختی یک فرد به سازمان خود در نظر گرفته می‌شود که از سه جزء کلیدی تشکیل شده است: تعهد عاطفی، مستمر و تعهد هنجاری (مایر و آلن، ۱۹۹۱). تعهد عاطفی منعکس‌کننده پیوند عاطفی با سازمان است، تعهد مستمر، هزینه‌های درک‌شده از ترک سازمان را در نظر می‌گیرد و تعهد هنجاری، الزام به ماندن در سازمان است. تعهد سازمانی معلمان، نقش مهمی در محیط آموزشی ایفا می‌کند و نه تنها بر رضایت شغلی آن‌ها بلکه بر دستاوردهای دانش‌آموزان و اثربخشی کلی مؤسسات آموزشی تأثیر می‌گذارد. درک عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی معلمان برای شکل‌دادن به سیاست‌ها و شیوه‌های آموزشی، حیاتی است. شیوه و کیفیت رهبری بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر می‌گذارد (پرمپه و کیم، ۲۰۲۲). رهبران باید شیوه‌های رهبری حمایتی را که باعث تقویت ارتباطات عاطفی و توسعه حرفه‌ای در بین مربیان می‌شود، در اولویت قرار دهند. سرمایه‌گذاری در توسعه حرفه‌ای باکیفیت، پرورش فرهنگ‌های مشارکتی و ترویج جو مثبت مدرسه، استراتژی‌های حیاتی برای افزایش سطح تعهد هستند. در نظام‌های تربیتی، تعهد سازمانی قوی در میان معلمان با بهبود عملکرد شغلی، نرخ ترک خدمت کمتر و نتایج بهتر دانش‌آموزان ارتباط دارد. رضایت شغلی ارتباط تنگاتنگی با تعهد سازمانی دارد. هنگامی که معلمان از نقش خود احساس رضایت می‌کنند، احساس تعلق و تعهد بیشتری به مدارس خود دارند. مطالعات اخیر همچنین اهمیت تعادل کار و زندگی در افزایش رضایت شغلی و در نتیجه تعهد را برجسته کرده است (میلر و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات اخیر به جنبه‌های پیچیده تعهد معلمان پرداخته‌اند و عواملی مانند سیاست‌های سازمانی، توسعه حرفه‌ای، سبک‌های رهبری و ویژگی‌های شخصی را بررسی کرده‌اند. رهبری مدرسه به طور قابل توجهی بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر می‌گذارد. رهبری تحولی، که کارکنان را از طریق چشم‌انداز مشترک الهام می‌بخشد و انگیزه می‌دهد، با افزایش سطوح تعهد همراه است (جیسل و همکاران، ۲۰۰۳).

ارتباط بین سبک رهبری، تعهد سازمانی و رجحان شغلی: آینده هر ملتی بر اساس عملکرد نظام آموزشی و معلمان طراحی می‌شود. همچنین معلمان باید خود را با دانش و اطلاعات مرتبط و به‌روز برای آموزش صحیح ارتقا دهند (سودا، ۲۰۱۹). معلمان شاید بیش از هر نهاد عمومی دیگر، شکل‌گیری سرمایه انسانی را تقویت می‌کنند و پیامدهای بلندمدت حفظ و کیفیت معلمان بسیار گسترده است. بهبود عملکرد مدارس در گرو جذب معلمان با استعداد و توانمند همچنین افزایش میزان ماندگاری آن‌ها در شغل معلمی است که هر دوی این‌ها با تکیه بر مؤلفه ترجیحات معلمان و

1 Goldthorpe, J.H., Lockwood, D., Bechhofer, F., & Platt, J.

2 Kozák, M.

3 Sodha, D.

یا رجحان شغلی در معلمان امکان‌پذیر شده است (جانستون<sup>۱</sup>، 2019). از آنجایی که حرفه آموزش تا حد زیادی استرس‌زا است، نیاز به تعهد مداوم و همچنین انگیزه بیشتر برای کمک به کاهش مشکلات معلمان دارد. در واقع، کارایی و اثربخشی معلمان، توسط این سازه‌ها به‌عنوان یک کل واسطه‌ای برای حل مشکلات مدرسه و همچنین کار تدریس، صورت می‌گیرد. عوامل متعددی بر حرفه معلمی تأثیر می‌گذارند، در این میان، تعهد و انگیزه، کارکردهای مهمی دارند (ما<sup>۲</sup>، 2022، 1). بهبود عملکرد مدارس و دستیابی به آموزش باکیفیت در عصر حاضر، به سطح بالایی از تعهد در معلمان متکی است (موسیگا و اوکندو، ۲۰۱۸، ۱۱۷). تعهد سازمان، معلمان را تشویق می‌کند تا مشاغل آموزشی خود را بهبود بخشند و راه‌هایی برای ایجاد یک محیط آموزشی موفق بیابند که دانش‌آموزان را قادر می‌سازد تا به اهداف خود دست یابند (شو، ۲۰۲۲). عواملی که بر ترجیح شغلی یک فرد تأثیر می‌گذارد ممکن است به عوامل بیرونی، بین‌فردی و درونی یا نوع دوستانه طبقه‌بندی شوند. این دسته‌بندی‌ها شامل مجموعه‌ای از متغیرها از جمله: محیط کاری لذت‌بخش، فرصت‌های شغلی خوب، امنیت شغلی، توانایی تأثیر مثبت بر جامعه، ساعات کاری انعطاف‌پذیر و حقوق اولیه خوب است. برخی از محققان اظهار می‌کنند که اکثر کارمندان عمدتاً بر عوامل بیرونی مانند پاداش‌های اقتصادی تمرکز می‌کنند در حالی که برعکس، برخی دیگر، پیشنهاد می‌کنند که ترجیحات شغلی کارکنان به طور فزاینده‌ای تحت تأثیر عوامل درونی قرار گیرند (گالی و همکاران<sup>۳</sup>، 2012، 807). از سوی دیگر، نتایج تحقیقات نشان داده است که نه تنها ذهن آگاهی فراتر از کمک به بهبود پیشرفت شغلی رهبران و کارکنان در شرکت‌ها و سازمان‌ها است، بلکه باعث افزایش اعتماد به نفس و تعهد آن‌ها به همراه افزایش شفقت و شادی در کارکنان می‌شود. تعهد، اعتماد به نفس، شادی و شفقت، تغییراتی هستند که برای توسعه یک جامعه سالم، حیاتی می‌باشند و به مرور زمان با ورود ذهن آگاهی در سیستم سازمانی به وجود می‌آیند (میرالس، 2021، 6).

پیشینه پژوهش: نتایج پژوهش کای و اسکارلیکی (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که ذهن آگاهی با افزایش همکاری و کاهش اجتناب، مدیریت تعارض سازنده را تسهیل کرده و باعث افزایش همکاری می‌شود، ذهن آگاهی می‌تواند ابزار مؤثری برای ارتقای مدیریت تعارض سازنده در محیط کار باشد. یافته‌های پژوهش ریتز و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد برنامه‌های مبتنی بر ذهن آگاهی در توسعه و توانمندسازی رهبران در ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، شایستگی رهبری مانند همکاری و چابکی در موقعیت‌های پیچیده، مؤثر است. ذهن آگاهی منبعی است که می‌تواند بر توسعه رهبری تحولی و رفتارهای سازمانی مثبت مؤثر باشد به عبارت دیگر، ذهن آگاهی پیش‌بینی‌کننده بسیار جالبی برای سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و سبک‌های معتبر رهبری است که می‌توانند مولدهای عملکرد باشند (کونت و شیوهوی، ۲۰۲۱). سبک رهبری می‌تواند بر ویژگی‌های روانشناختی کارکنان مؤثر واقع

1Johnston, A.  
2Ma  
3Gallie, etal

شود. لیو و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که ذهن‌آگاهی رهبر به طور معناداری، استرس پرستاران را کاهش می‌دهد، هر چند ادراک پرستاران از دیدگاه و هم‌دلی رهبران‌شان، رابطه بین ذهن‌آگاهی و استرس را تعدیل می‌کند. پژوهش امینا و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین ذهن‌آگاهی رهبر و عملکرد شغلی کارکنان و تبادل رهبر-پیرو وجود دارد. نتایج پژوهش دیکس و همکاران (۲۰۲۱)، برنامه‌های مبتنی بر ذهن‌آگاهی می‌تواند به توسعه مهارت‌های رهبری کمک کند، اما اطلاعات کمی در مورد تجارب رهبرانی که چنین برنامه‌هایی را تجربه کرده‌اند وجود دارد. نتایج پژوهش راموس سالازا (۲۰۲۲) نشان می‌دهد بین ذهن‌آگاهی رهبر، شایستگی ارتباطی و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج متا تحلیلی زو و همکاران (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که ذهن‌آگاهی رهبر به طور قابل توجهی با بهزیستی رهبران (به‌عنوان مثال استرس)، روابط (مانند کیفیت روابط، سبک‌های رهبری) و عملکرد شغلی آنان مرتبط است. پژوهش مبارک و همکاران (۲۰۲۳) نشان می‌دهد ذهن‌آگاهی با کاهش عواطف منفی کارکنان در ارتباط است و ذهن‌آگاهی کارکنان، رابطه بین رهبری مستبد و موفقیت پروژه‌های فناوری اطلاعات را تعدیل می‌کند. یافته‌های تحقیق فایزول (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که درک یک کارمند از ظرفیت ذهن‌آگاهی رهبر می‌تواند تأثیر مثبتی بر معنادار بودن کاری که انجام می‌دهد داشته باشد. معنادار بودن کار برای کارکنان، یک عامل مهم در تعیین تنیدگی شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی است.

نتایج پژوهش نیازآذری (1401) نشان داد که ذهن‌آگاهی می‌تواند نقش تأثیرگذاری بر افزایش رفاه ذهنی و تعهد سازمانی مدیران مدارس داشته باشد. نتایج پژوهش کریمی و همکاران (1397)، تأثیر رهبری تحول‌آفرین و ابعاد آن (شامل نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک فرهیختگی و حمایت‌های توسعه‌گرا) بر تعهد سازمانی معلمان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی معلمان مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران، تأیید می‌کند. یافته‌های پژوهش ویس مرادی و اسماعیلی (1396) نشان داد بین سبک رهبری خدمت‌گزار و رجحان شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی از طریق رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج ارباک و همکاران (2021)، حاکی از تأثیر میانجی روابط محل کار، بین سبک اخراج و تعهد عاطفی بود و ذهن‌آگاهی، اثر تعدیلی بین این سبک و روابط محل کار داشت. در زمینه سبک دل‌بستگی ایمن، تنها، رابطه با سرپرست، اثر میانجی داشت. پیش‌بینی شده است که تعهد عاطفی کارکنان با سبک اخراج، ممکن است از طریق مداخلاتی مانند ذهن‌آگاهی بهبود یابد. نتایج پژوهش لی و همکاران (2017)، نشان می‌دهد که بین متغیرهای ذهن‌آگاهی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه مثبتی وجود دارد و رضایت شغلی تا حدی بین عامل ذهن‌آگاهی و تعهد سازمانی، نقش تعدیل‌گر دارد.

محققان ارتباط بین ذهن‌آگاهی، تعهد سازمانی و سندرم فرسودگی شغلی را بررسی کرده و تأثیر رویدادهای بالقوه استرس‌زا را کنترل کردند. نتایج نشان داد که تعهد عاطفی و ذهن‌آگاهی با



فرسودگی شغلی، رابطه منفی دارند. ذهن آگاهی همچنین رابطه بین رویدادهای بالقوه استرس‌زا و دو بعد فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت را تعدیل کرد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که تعهد عاطفی و ذهن آگاهی عوامل مهمی در محافظت در برابر شروع فرسودگی شغلی در متخصصان مراقبت‌های بهداشتی هستند. علاوه بر این، به نظر می‌رسد ذهن آگاهی، حاوی پیامدهای نامطلوب رویدادهای بالقوه استرس‌زا است (ووسی و همکاران، 2016).

اگرچه واکاوی ادبیات پژوهش بیانگر توجه به سبک‌های رهبری و تأثیر آن بر متغیرهای سازمانی همچون تعهد سازمانی و رجحان شغلی در نظام‌های آموزشی است، با این وجود مفهوم رهبری ذهن آگاه به عنوان مفهومی نوین در مباحث سازمان و مدیریت مورد مطالعه قرار نگرفته است. بن‌مایه مفهوم ذهن آگاهی در پیشرفت‌های علمی در حوزه روانشناسی و مباحث مربوط به ذهن آگاهی فردی و بین فردی است. این پژوهش با تمرکز بر متون ذهن آگاهی بویژه ذهن آگاهی میان فردی به عنوان یکی از توانمندی‌های رهبران جدید، رهبری ذهن آگاه را به عنوان یک مفهوم اقتباس شده از حوزه روانشناسی، مطالعه و روابط آن را با متغیرهای رجحان شغلی و تعهد سازمانی بررسی می‌نماید.

## روش

روش تحقیق: این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی از نوع طرح همبستگی چند متغیری است. جامعه و نمونه: جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ملایر بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران 350 نفر در نظر گرفته شده است که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، انتخاب شده‌اند.

ابزارهای گردآوری اطلاعات: به منظور جمع‌آوری داده‌ها در روش میدانی، از ابزار پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد. ۱. پرسش‌نامه رهبری ذهن آگاه: به منظور اندازه‌گیری متغیر رهبری ذهن آگاه، از مقیاس ذهن آگاهی میان فردی (پراتشر، وود، کینگ و بتنکورت (۲۰۱۸) استفاده شد. این پرسش‌نامه با 27 گویه، دارای چهار بعد حضور/مجاورت، آگاهی از خود و دیگران، عدم قضاوت در پذیرش (پذیرش غیرقضاوتی) و عدم واکنش می‌باشد. پراتشر و همکاران (2018) به اعتباریابی این پرسش‌نامه پرداخته‌اند. اعتبار آن را به روش آزمون-بازآزمایی در دوره یک ماهه در یک نمونه آماری، مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج، نشان‌دهنده قابل قبول بودن پرسش‌نامه بود. همچنین این

1 Interpersonal mindfulness scale (IMS)

2 Pratscher, S. D., Wood, P. K., King, L. A., Bettencourt, B. A.

3 Presence

4 Awareness of Self and Others

5 Nonjudgmental Acceptance

6 Nonreactivity

مقیاس در یک مطالعه گسترده که بر روی 4 نمونه مختلف انجام شد نشان‌دهنده بالا بودن اعتبار همگرا بود. ۲. پرسش‌نامه رجحان شغلی: جهت بررسی متغیر رجحان شغلی، از پرسش‌نامه رجحان شغلی آمابایل (1994) استفاده شد. آزمون رجحان شغلی به‌منظور تشخیص تفاوت‌های فردی در جهت‌گیری انگیزشی درونی و بیرونی در سال 1994 توسط آمابایل و همکارانش ساخته شد. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش اولیه که بر روی نمونه‌ای متشکل از 1323 بزرگسال اجرا شده بود برای زیرمقیاس انگیزش درونی ( $\alpha=79/0$ ) و زیرمقیاس انگیزش بیرونی ( $\alpha=78/0$ ) گزارش شده است. در پژوهش حاضر، پایایی ابزار، با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب به‌دست‌آمده برای کل پرسش‌نامه 84/0 بود. ۳. پرسش‌نامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی، پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (1990) مورد استفاده قرار گرفت. این ابزار شامل 18 گویه است که برای سنجش سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی یا هنجاری به‌کاربرده شده است. در پژوهش حیدری و شکوهی طرقي (۱۳۹۳) روایی پرسش‌نامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است و پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به‌دست‌آمده است. در پژوهش حاضر، پایایی ابزار با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب به‌دست‌آمده برای کل پرسش‌نامه 84/0 بود.

روش و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها: به منظور توصیف و استنباط فرضیات تحقیق، آزمون‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر و مدل‌سازی معادلات ساختاری، از دونرم‌افزاراس پی اس اس ۲۶ و اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد.

### یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS18 و PLS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی، از آماره‌های میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی، از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است؛ همچنین برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش، از مدل معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار آماری pls استفاده شده است.

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها: کلاین پیشنهاد می‌کنند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد (کلاین، ۲۰۱۱). لذا ابتدا به کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف این پیش فرض، مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۱) آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (نرمال بودن توزیع داده‌ها)

مؤلفه‌های پژوهش			
رجحان شغلی	تعهد سازمانی	رهبری ذهن آگاه	
۳۵۰	۳۵۰	۳۵۰	تعداد نمونه
۳/۷۱	۳/۷۲	۳/۶۳	میانگین
۰/۰۵۵	۰/۰۵۷	۰/۰۳۷	Kolmogorov-Smirnov Z
۰/۰۷۴	۰/۰۶۸	۰/۲۰۰	سطح معناداری

همان‌طور که نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان می‌دهد، توزیع مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده پرسش‌نامه در سطح  $(p < 0/05)$ ، نرمال می‌باشد؛ چرا که در این آزمون، اگر سطح معناداری بیشتر از  $0/05$  باشد توزیع نرمال است. با توجه به نرمال بودن توزیع و با علم به اینکه آزمون‌های پارامتریک در مقایسه با آزمون‌های ناپارامتریک، از توان آماری بالایی برخوردارند، جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش، از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شده است.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش: نتایج اجرای آزمون همبستگی پیرسون (جدول ۳) نشان می‌دهد رابطه بین متغیرهای رهبری ذهن آگاه و رجحان شغلی (به میزان  $0/204$ )، تعهد سازمانی و رهبری ذهن آگاه (به میزان  $0/251$ )، تعهد سازمانی و رجحان شغلی (به میزان  $0/496$ ) در سطح  $0/01$  معنادار است.

جدول (۲) ماتریس همبستگی میان متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	ذهن آگاهی	رجحان شغلی	تعهد سازمانی
ذهن آگاهی	۱		
رجحان شغلی	$0/204^{**}$	۱	
تعهد سازمانی	$0/251^{**}$	$0/496^{**}$	۱

$P < 0.01$

آزمون برازش مدل پژوهش: به منظور ارزیابی برازش مدل، از دو روش آزمون مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری استفاده شده است.

آزمون مدل اندازه‌گیری: به منظور آزمودن برازش مدل اندازه‌گیری (پایایی و روایی مدل) در مدل‌یابی معادلات ساختاری، از دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (برای سنجش پایایی) و آزمون روایی همگرا (جهت سنجش روایی) استفاده شده است که نتایج این تحلیل‌ها در جدول شماره ۴ تلخیص شده است.

جدول (۳) خلاصه شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

عنوان در مدل	شاخص‌های برازش	
	پایایی	روایی همگرا
	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
تعهد سازمانی	۰/۶۷۱	۰/۸۲۱
رجحان شغلی	۰/۷۴۶	۰/۸۸۷
رهبری ذهن‌آگاه	۰/۸۳۴	۰/۸۷۱

همان‌طور که یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، نتایج مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش (رهبری ذهن‌آگاه، تعهد سازمانی، رجحان شغلی) حاکی از قابل قبول بودن شاخص‌های آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مرکب و روایی همگرا می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت: مدل اندازه‌گیری دارای برازش مطلوب و قابل قبولی است.

آزمون مدل ساختاری: برای آزمون برازش مدل ساختاری، از اعداد معناداری مقادیر  $t$  و معیار  $R^2$  و شاخص ارتباط پیش‌بین و شاخص نیکویی برازش جوف استفاده شده است.

مقادیر  $T$  و معیار  $R^2$ : تی بالای ۱/۹۶ نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد است. همان‌طور که در شکل شماره دو ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر تی معنادار است. شاخص ضریب تعیین، جهت پیوند بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زاست. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان سه ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. با توجه به اینکه مقدار  $R^2$  تعهد سازمانی ۰/۲۶۰ و رجحان شغلی ۰/۳۳۵ می‌باشد، می‌توان گفت: برازش ساختاری مدل با  $R^2$  قابل قبول است.

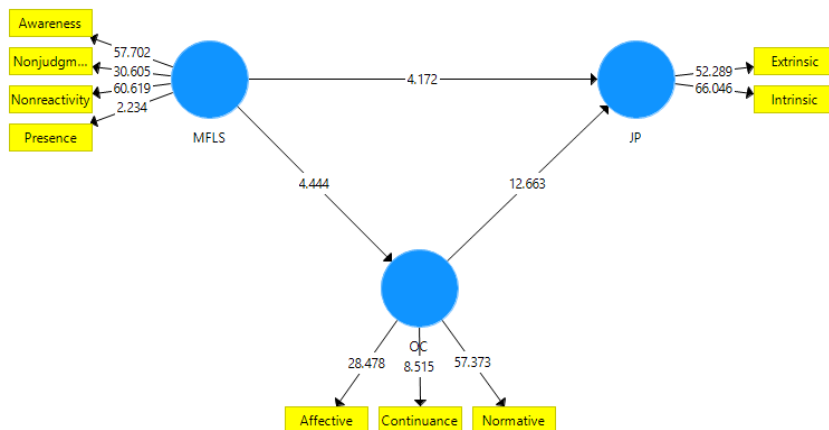
شاخص ارتباط پیش‌بین بین ( $Q^2$ ): این شاخص برای برازش مدل ساختاری است. این معیار توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده است و قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنا که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه، فرضیه‌ها به‌درستی تأیید می‌شوند. معیارهای قضاوت در خصوص قدرت پیش‌بینی متغیرها توسط هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) ارائه شده است. این پژوهش‌گران مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان مقادیر با قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. در پژوهش حاضر، شاخص  $Q^2$  تعهد سازمانی به مقدار ۰/۲۷۳ به‌دست آمده است که نشان‌دهنده پیش‌بینی متوسط به بالا می‌باشد. شاخص مذکور برای متغیر رجحان شغلی به مقدار ۰/۳۴۱ به‌دست آمده است که نشان‌دهنده پیش‌بینی متوسط به بالا می‌باشد.

در نهایت این شاخص برای متغیر رهبری ذهن آگاه به مقدار ۰/۴۷۷ به دست آمده است که نشان‌دهنده پیش‌بینی قوی می‌باشد (جدول ۴).

جدول (۴) شاخص‌های آزمون مدل ساختاری

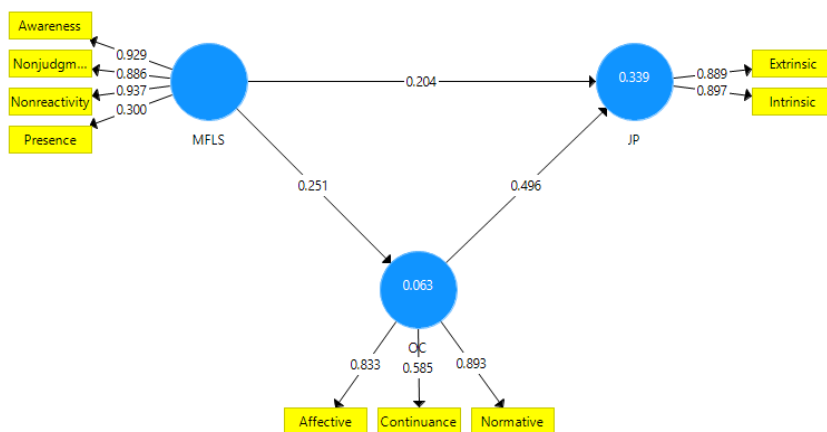
متغیر	R Square	Q <sup>2</sup>	GOF
تعهد سازمانی	۰/۲۶	۰/۲۷۳	۰/۵۶۹
رجحان شغلی	۰/۳۳۵	۰/۳۴۱	
رهبری ذهن آگاه	-	۰/۴۷۷	

شاخص نیکویی برازش GOF: معیار GOF برای ارزیابی بخش کلی مدل است و هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. شاخص GOF حاصل جذر R Square ضربدر جذر AVE می‌باشد (فرمول 1). وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) مقادیر ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R<sup>2</sup> و میانگین شاخص‌های افزونگی قابل محاسبه است. با توجه به اینکه شاخص GOF مدل به مقدار ۰/۵۹۶ به دست آمد و این عدد بزرگ‌تر از ۰/۳۶ است در نتیجه، نتایج، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. در ادامه، مدل مفهومی پژوهش بر حسب مقادیر t جهت معناداری ضرایب مسیر ارائه شده است که مقادیر بالاتر از ۹۶/۱ نشان‌دهنده معنادار بودن ضرایب تأثیر و بارهای عاملی در مدل می‌باشد.



شکل (۱) مقدار t تأثیر رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی از طریق تعهد سازمانی

مقادیر t در نمودار (۱) نشان‌دهنده معناداری تأثیر رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی به‌واسطه تعهد سازمانی و بارهای عاملی متغیرهای مذکور در مدل است.



شکل (۲) ضریب مسیر تأثیر رهبری ذهن آگاه از طریق تعهد سازمانی بر رجحان شغلی

آزمون فرضیه‌های پژوهش در مدل: برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، هریک از آن‌ها براساس ساختاری علی در مدل نهایی پژوهش بررسی شدند. برای این منظور، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. همان‌طور که در شکل ۳ ملاحظه می‌شود، بارهای عاملی مربوط به شاخص‌ها بالاتر از ۰/۴ بود؛ بنابراین شاخص‌ها و تمامی مؤلفه‌های پژوهش در مدل مد نظر قرار گرفتند. نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ ترسیم شده است. همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، بالاترین ضریب مسیر، مربوط به تأثیر تعهد سازمانی بر رجحان شغلی (۰/۴۹۶) و کم‌ترین ضریب مسیر، مربوط به تأثیر رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی (۰/۲۰۵) می‌باشد.

جدول (۵) نتایج آزمون فرضیه اصلی با روش معادلات ساختاری

مسیر	ضریب مسیر (بتا)	مقدار t	P-value	اثر کل	مقدار t	P-value	نتایج
تأثیر رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی	۰/۲۰۴	۴/۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/۳۲۹	۶/۵۳۳	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیر رهبری ذهن آگاه بر تعهد سازمانی	۰/۲۵۱	۴/۴۴۴	۰/۰۰۰	۰/۲۵۱	۴/۴۴۴	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیر تعهد سازمانی بر رجحان شغلی	۰/۴۹۶	۱۲/۶۶۳	۰/۰۰۰	۰/۴۹۶	۱۲/۶۶۳	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیر غیرمستقیم رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی	۰/۱۲۵	۴/۴۴۰	۰/۰۰۰	-	-	-	تأیید

فرضیه اول: رهبری ذهن آگاه تأثیر مستقیم بر رجحان شغلی معلمان دارد. بر مبنای یافته‌های پژوهش (جدول ۵) تأثیر رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی با ضریب مسیر ( $\beta = 0/204$ ) و آماره تی ( $t = 4/17$ ) در سطح ۹۹ درصد مثبت و معنادار است؛ بنابراین رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد.

فرضیه دوم: رهبری ذهن آگاه تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی معلمان دارد. بر مبنای یافته‌های پژوهش (جدول ۵) تأثیر رهبری ذهن آگاه بر تعهد سازمانی با ضریب مسیر ( $\beta = 0/251$ ) و آماره تی ( $t = 4/44$ ) در سطح ۹۹ درصد مثبت و معنادار است؛ بنابراین رهبری ذهن آگاه بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و مثبت دارد.

فرضیه سوم: تعهد سازمانی معلمان تأثیر مستقیم بر رجحان شغلی آنان دارد. بر مبنای یافته‌های پژوهش (جدول ۵) تأثیر تعهد سازمانی بر رجحان شغلی با ضریب مسیر ( $\beta = 0/496$ ) و آماره تی ( $t = 12/66$ ) در سطح ۹۹ درصد مثبت و معنادار است؛ بنابراین تعهد سازمانی بر رجحان شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد.

فرضیه چهارم: رهبری ذهن آگاه از طریق تعهد سازمانی تأثیر غیر مستقیم بر رجحان شغلی معلمان دارد. بر مبنای یافته‌های پژوهش (جدول ۵) تأثیر تعهد سازمانی بر رجحان شغلی با ضریب مسیر ( $\beta = 0/125$ ) و آماره تی ( $t = 4/44$ ) در سطح ۹۹ درصد مثبت و معنادار است؛ بنابراین رهبری ذهن آگاه از طریق تعهد سازمانی بر رجحان شغلی اثر غیر مستقیم و مثبت دارد.

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد، رهبری ذهن آگاه بر رجحان شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این بدان مفهوم است که هر چه مدیران از ذهن آگاهی بیشتری برخوردار باشند در نتیجه، سطح رجحان شغلی معلمان نیز افزایش خواهد یافت. مدیران ذهن آگاه با تکیه بر اصول ذهن آگاهی می‌توانند رجحان شغلی معلمان را در دو بعد انگیزش درونی و انگیزش بیرونی بهبود بخشند. ذهن آگاهی به‌طور فزاینده‌ای در توسعه رهبری و به‌منظور افزایش رفاه کارکنان و بهبود قابلیت‌های رهبری مدیران مورد استفاده سازمان‌ها قرار می‌گیرد (دونالدسون-فیلدر و همکاران، ۲۰۲۱). مدیران با رویکرد ذهن آگاهی، می‌توانند میزان توجه و حالات عاطفی مثبت از جمله هم‌دلی و سایر احساسات اجتماعی مرتبط را تنظیم نموده و با توجه به شرایط و جوّ مدرسه با معلمان تعامل برقرار کنند. بر این اساس، مدیران نسبت به تجربیات منفی در تعاملات با معلمان و تجارب روزمره آنان واکنش منفی کم‌تری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه واکنش مثبت، معلمان انگیزه بیشتری برای بهبود وضعیت خود و افزایش تجارب مثبت خواهند داشت.

اگر چه پژوهشی که به صورت مستقیم به رابطه ذهن آگاهی مدیران و رجحان شغلی معلمان پرداخته باشد، در ادبیات تحقیق یافت نشد، اما نتایج با یافته‌های پژوهش دیگری به صورت غیر

مستقیم هم‌سو و قابل تبیین است. کای و اسکارلیکی (۲۰۲۰) دریافتند که ذهن‌آگاهی با افزایش همکاری و کاهش اجتناب، مدیریت تعارض سازنده را تسهیل کرده و باعث افزایش همکاری می‌شود. مدیریت سازنده تعارض می‌تواند بر رجحان شغلی تأثیر بگذارد. یافته‌های پژوهش ریتز و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد ذهن‌آگاهی، در توسعه و توانمندسازی رهبران مؤثر است. به عبارت دیگر، ذهن‌آگاهی، پیش‌بینی‌کننده بسیار جالبی برای سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و سبک‌های معتبر رهبری است که می‌توانند مولدهای عملکرد باشند (کونت و شیوهوی، ۲۰۲۱). لیو و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که ذهن‌آگاهی رهبر، به طور معناداری، استرس پرستاران را کاهش می‌دهد. پژوهش امینا و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین ذهن‌آگاهی رهبر و عملکرد شغلی کارکنان و تبادل رهبر-پیرو وجود دارد. نتایج پژوهش دیکس و همکاران (۲۰۲۱)، بیان‌گر این است که برنامه‌های مبتنی بر ذهن‌آگاهی می‌تواند به توسعه مهارت‌های رهبری کمک کند. نتایج پژوهش راموس سالازا (۲۰۲۲) نشان می‌دهد بین ذهن‌آگاهی رهبر، شایستگی ارتباطی و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج متا تحلیلی زو و همکاران (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که ذهن‌آگاهی رهبر به طور قابل توجهی با بهزیستی رهبران (به‌عنوان مثال استرس)، روابط (مانند کیفیت روابط، سبک‌های رهبری) و عملکرد شغلی آنان مرتبط است. پژوهش مبارک و همکاران (۲۰۲۳) نشان می‌دهد ذهن‌آگاهی با کاهش عواطف منفی کارکنان در ارتباط است و ذهن‌آگاهی کارکنان، رابطه بین رهبری مستبد و موفقیت پروژه‌های فناوری اطلاعات را تعدیل می‌کند. یافته‌های تحقیق فایزول (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که درک یک کارمند از ظرفیت ذهن‌آگاهی رهبر می‌تواند تأثیر مثبتی بر معنادار بودن کاری که انجام می‌دهد داشته باشد. معنادار بودن کار برای کارکنان، یک عامل مهم در تعیین تنیدگی شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی است. یافته‌های این پژوهش نشان داد رهبری ذهن‌آگاه بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر معنادار و مثبت دارد. این بدان معنا است که با افزایش سطح ذهن‌آگاهی مدیران، تعهد سازمانی معلمان افزایش می‌یابد یا به تعبیری دیگر، ذهن‌آگاهی مدیران سبب افزایش میزان تعهد سازمانی معلمان می‌شود و در صورتی که مدیران از ذهن‌آگاهی بالایی برخوردار باشند معلمان نیز از تعهد سازمانی بالایی برخوردار خواهند بود. این یافته نشان می‌دهد در صورتی که نظام آموزش و پرورش با مشکل تعهد سازمانی پایین در معلمان مواجه باشد، توانمندسازی مدیران در راستای افزایش میزان ذهن‌آگاهی و توجه، هم‌دلی و واکنش مثبت به عملکرد معلمان می‌تواند بهبود تعهد سازمانی معلمان را به دنبال داشته باشد. همان‌طور که روی و همکاران (۲۰۱۷) بیان می‌کنند، تعهد سازمانی، نوعی نگرش نسبت به سازمان است که در آن، بین فرد و سازمان، از نظر روانی، شکاف یا فاصله‌ای که حاکی از تقابل این دو باشد، مشاهده نمی‌شود؛ بنابراین مدیران با استفاده از راهبردهای ذهن‌آگاهی در رهبری خود می‌توانند فاصله روانی و احساسی بین معلم و سازمان مدرسه را کاهش دهند.



یافته‌های این پژوهش که حاکی از تأثیر مثبت و معنادار رهبری ذهن آگاه بر تعهد سازمانی معلمان است با یافته‌های پژوهش ویس مرادی و اسماعیلی (۱۳۹۶)، که در تحقیقی نشان دادند سبک رهبری، بر متغیر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ندارد، مطابقت ندارد. از دلایل مطابقت نداشتن یافته پژوهش حاضر با یافته ویس مرادی و اسماعیلی (۱۳۹۶) که در جامعه آماری کارکنان بانک انجام شده است، می‌توان به جامعه آماری متفاوت دو پژوهش و سبک رهبری مد نظر هر دو پژوهش اشاره کرد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های جدی و مهداد (۱۳۹۵) نیز مطابقت نداشت چرا که یافته‌های پژوهش مذکور حاکی از این بود که آموزش ذهن آگاهی تأثیری بر تعهد سازمانی پرستاران ندارد. از دلایل تفاوت در یافته‌های این دو پژوهش می‌توان گفت: این دو پژوهش از نظر روش اجرا متفاوت هستند (پژوهش مذکور یک پژوهش شبه‌آزمایشی بوده است و پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است) و جامعه آماری آن نیز با جامعه آماری پژوهش حاضر متفاوت بوده است.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی بر رجحان شغلی معلمان تأثیر معنادار و مثبت دارد. این بدان معنا است که با افزایش سطح تعهد سازمانی، رجحان شغلی معلمان ابتدایی افزایش می‌یابد و معلمان که دارای تعهد سازمانی بالایی هستند در نتیجه، از رجحان شغلی بالایی برخوردارند و هر دو بعد انگیزش در آن‌ها در سطح بالایی قرار دارد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش مقتدری اصفهانی و مهداد (۱۴۰۰) که در پژوهشی دریافتند انگیزش شغلی درونی و تعهد شغلی، رابطه مثبت و معناداری دارند، مطابقت داشته و هم‌سو است. از نظر هر را و هراس-روساس (۲۰۲۱) تعهد سازمانی، عاملی کلیدی در دستیابی به عملکرد بالا و کاهش غیبت و جابه‌جایی کارکنان هستند. در خصوص تعهد سازمانی معلمان می‌توان گفت: تعهد معلمان، منعکس‌کننده احساس وفاداری و وابستگی معلمان به آن است. هومن-وگل (۲۰۱۳) اشتیاق، انگیزش و روابط پرانرژی در محیط‌های آموزشی را منوط به توسعه تعهد می‌داند. معلمان متعهد با فراگیران خود ارتباط برقرار می‌کنند و پیشرفت آن‌ها را مد نظر قرار می‌دهند و در پرورش روش‌های مختلف برای شایستگی تلاش می‌کنند (دی، ۲۰۰۸). از طرفی، شو (۲۰۲۲) تعهد را مانند رجحان شغلی (انگیزش درونی) به‌عنوان یک نیروی درونی در نظر می‌گیرد که معلمان را به صرف زمان و نیروی بیشتر برای حفظ مشارکت در مدرسه سوق می‌دهد. ارتباط تعهد سازمانی و رجحان شغلی را، از بعد انگیزش درونی، می‌توان به نظر نوردنمارک (۲۰۱۴) ارتباط داد که بیان می‌کند: تعهد شغلی یا سازمانی ارزش‌های درک‌شده شغلی، غیر از ارزش‌های مالی است. بدان معنا که سطح تعهد شغلی یک فرد عمدتاً توسط ارزش روانی-اجتماعی کار و دستمزدی که برای انجام آن کار دریافت می‌کند مشخص می‌شود. از نظر پالممر (۲۰۲۰) نیز اشتیاق و انگیزش شغلی یکی از پارامترهای تعیین‌کننده تعهد سازمانی است.

### مشارکت نویسندگان

عباس خاکپور: نویسنده مسئول (استاد راهنما): ۵۰ درصد شامل نگارش و جمع‌آوری ادبیات تحقیق و تحلیل داده‌ها. محسن نظری‌زاده زارع: استاد مشاور، ۳۰ درصد؛ شامل طراحی و بازبینی ابزارهای پژوهش، بازخوانی و اصلاح مقاله. معصومه عباسی‌راد: ۲۰ درصد؛ اجرا و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها.

### تشکر و قدردانی

مقاله ارسالی، مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد خانم معصومه عباسی‌راد دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه ملایر می‌باشد. از همه معلمان و مدیران آموزش و پرورش ملایر که به نحوی در انجام مطالعه همکاری نموده‌اند قدردانی می‌گردد.

### تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است».

### منابع

- Amina, A., Hadi, N. U., Waheed, A., & Fayyaz, H. (2021). The effect of leader mindfulness on employee job performance: Investigating the mediating and moderating role of leader-member exchange and organization culture. *Journal of behavioral Sciences*, 31(2), 138-165.
- Badham, R., & King, E. (2021). Mindfulness at work: A critical re-view. *Organization*, 28(4), 531-554.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). *Job Resource Boosts Work Engagement, Particularly When Unlimited*. *Journal of Educational Psychology*
- Bush, T. (2014). Emotional leadership: A viable alternative to the bureaucratic model? *Educational Management Administration and Leadership*, 42(2), 163-164. <https://doi.org/10.1177/1741143213512742>
- Darling-Hammond, L. (2010). Teacher education and the American future. *Journal of teacher education*, 61(1-2), 35-47.
- Day, C. (2008). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *J. Educ. Change* 9 243-260. 10.1007/s10833-007-9054-6
- Day, C., GU, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of school and system leadership on teacher commitment and pupil outcomes. *School Leadership & Management*, 36(5), 476-494.
- Demel, S., Mariel, P. and Meyerhoff, J. (2019), "Job preferences of business and economics students", *International Journal of Manpower*, 40, 3, 473-499, available at: <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0249>

- Dernbecher, S., & Beck, R. (2017). The concept of mindfulness in information systems research: A multi-dimensional analysis. *European Journal of Information Systems*, 26(2), 121–142. <https://doi.org/10.1057/s41303-016-0032-z>
- Dix, D., Norton, K., & Griffith, G. M. (2022). Leaders on a mindfulness-based program: experience, impact, and effect on leadership role. *Human Arenas*, 5(4), 783-801.
- Donaldson-Feidler, E., Lewis, R., & Whiley, L. A. (2021). Interpersonal Mindfulness in Leadership Development: A Delphi Study. *Sage Journal*, 46, 5, <https://doi.org/10.1177/10525629211067183>
- Faizul, M. (2023). The impact of ethical leadership on employee well-being with moderating role of role of leadership mindfulness. *Dinkum Journal of Economics and Managerial Innovations*, 2(05), 281-292.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2004). “You can checkout anytime, but you can never leave”: Spatial boundaries in a high commitment organization. *Human Relations*, 57(1), 75–94. <https://doi.org/10.1177/0018726704042715>
- Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy. *Mind Brain Educ.* 2013 Sep;7(3):10.1111/mbe.12026. doi: 10.1111/mbe.12026. PMID: 24324528; PMCID: PMC3855679.
- Gallie, D., Felstead, A., & Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992-2006, *Work, Employment and Society*, 26, 5, 806-821, available at: <https://doi.org/10.1177/0950017012451633>
- Geijsel, F., Slegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2003). Transformational leadership effects on teachers’ commitment and effort toward school reform. *Journal of educational administration*, 41(3), 228-256.
- Giroux, C. (2020). Interpersonal Mindfulness. *Journal of Psychiatry Reform*, <https://journalofpsychiatryreform.com/2020/12/08/interpersonal-mindfulness/>
- Herrera, J., & Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Front. Psychol.* 11:609211. doi: 10.3389/fpsyg.2020.609211
- Hougaard, R., Carter, J., & Coutts, G. (2016). Mindful leadership: Achieving results by managing the mind. *Leader to Leader*, 2016(79), 49–56.
- Human-Vogel, S. (2013). A self-regulatory perspective of commitment in academic and interpersonal contexts, in *Well-Being Research in South Africa*, ed. Wissing M. P. (Dordrecht: Springer; ), 517–537.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, 38(3), 499-534.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of educational research*, 81(2), 201-233.
- Johnson, S. M., Berg, J. H., & Donaldson, M. L. (2005). Who stays in teaching and why?: A review of the literature on teacher retention. *Project on the Next Generation of Teachers*, Harvard Graduate School of Education.
- Johnston, A. (2019). Teacher Preferences, Working Conditions, and Compensation Structure. Available at: <https://eml.berkeley.edu/~webfac/card/TeacherUtility.pdf>

- Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 8-20.
- Khoury, B., Manova, V., & Adel, L., Dumas, G., Lifshitz, M., Vergara, R. C., Sekhon, H., & Rej, S. (2023) Tri-process model of interpersonal mindfulness: theoretical framework and study protocol. *Front. Psychol.* 14:1130959. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1130959
- Khoury, B., Vergara, R. C., & Spinelli, Ch. (2022). Interpersonal Mindfulness Questionnaire: Scale Development and Validation. *Mindfulness*, N Y (Springer), 13:1007–1031, <https://doi.org/10.1007/s12671-022-01855-1>
- King, E., & Badham, R. (2019). Leadership in uncertainty: The mindfulness solution. *Organizational Dynamics*, 48(4), 100674. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.08.005>
- King, E., & Badham, R. (2020). The wheel of mindfulness: A generative framework for second-generation mindful leadership. *Mindfulness*, 11, 166-176.
- Konte, A. G., & Xiaohui, L. (2021). How mindfulness impacts the positive forms of leadership and enhances performance at workplace. *Human Systems Management*, 40(1), 49-64.
- Liu, B., Zhao, H., & Lu, Q. (2021). Effect of leader mindfulness on hindrance stress in nurses: The social mindfulness information processing path. *Journal of Advanced Nursing*, 77(11), 4414-4426
- Ma, D. (2022). The Role of Motivation and Commitment in Teachers' Professional Identity. *Front Psychol.* 2022 Jun 10;13:910747. doi: 10.3389/fpsyg.2022.910747. PMID: 35756296; PMCID: PMC9231583.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miralles, M. C. (2021). Organizational Mindfulness The New Business and Social Paradigm. Degree In Business Administration.
- Mubarak, N., Khan, J., Bashir, S., & Safdar, S. (2023). Dark side of leadership and information technology project success: the role of mindfulness. *Journal of Managerial Psychology*.
- Mwesiga, A., & Okendo, E. O. (2018). Levels of Teachers Commitment to the Teaching Profession in Secondary Schools in Kagera Region, Tanzania. *Research on Humanities and Social Sciences*, 8, 14, 117-127.
- Ndubisi, N. O., & AlShuridah, O. (2019). Organizational mindfulness, mindful organizing, and environmental and resource sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 28, 3, 436-446. <https://doi.org/10.1002/bse.2219>
- Nordenmark, M. (2014). Employment Commitment. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5\\_863](https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_863)
- Palmer, T. (2020). The importance of work commitment. Available at: <https://app.croneri.co.uk/strategic-briefings/importance-work-commitment?product=132>
- Prempeh, A. A., & Kim, J. (2022). The Impact of Leadership Style on Teachers' Organizational Commitment. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 2(8), 330-339.
- Priandi, M., Fernandez, W., & Sandeep, M. S. (2019). The Role of Context in IS Research: A Review of E-government Research in Developing Economies. *Proceedings of the 12th*

- International Conference on Theory and Practice of Electronic Governance - ICEGOV2019, 387–390. Melbourne, VIC, Australia: ACM Press. <https://doi.org/10.1145/3326365.3326416>.
- Ramos Salazar, L. (2022). The mediating effect of mindfulness and self-compassion on leaders' communication competence and job satisfaction. *Journal of Communication Management*, 26(1), 39-57.
- Reitz, M., Waller, L., Chaskalson, M., Olivier, S., & Rupprecht, S. (2020). Developing leaders through mindfulness practice. *Journal of Management Development*, 39(2), 223-239.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American educational research journal*, 50(1), 4-36.
- Schuh, S. C., Zheng, M. X., Xin, K. R., & Fernandez, J. A. (2019). The interpersonal benefits of leader mindfulness: A serial mediation model linking leader mindfulness, leader procedural justice enactment, and employee exhaustion and performance. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1007–1025. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3610-7>
- Shu, K. (2022). Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. *Front Psychol.* 2022 Apr 26;13:850204. doi: 10.3389/fpsyg.2022.850204. PMID: 35558709; PMCID: PMC9087840.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, 26(4), 1059-1069.
- Sodha, D. (2019). Teacher Commitment: Impact and Challenges. *International Journal of Education, Modern Management, Applied Science & Social Science (IJEMASSS)*, 1, 3, 49-53.
- Zhou, Y., Wang, C., & Sin, H. P. (2023). Being “there and aware”: a meta-analysis of the literature on leader mindfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 299-316.