




Modeling of Causal Relationships of Job Satisfaction based on Work-Family Conflict in Mazandaran Province Red Crescent Employees with the Mediating Role of Mindfulness

1. Roghieh Kiakojoori : Department of Psychology, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran
 2. Saeed Najarpour Ostadi *: Department of Psychology, Shab.C., Islamic Azad University, Shabestar, Iran
 3. Reza Abdi : Department of Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran
- *Corresponding Author's Email: 1372902880@iau.ac.ir

Received: 2025-10-19

Revised: 2026-02-05

Accepted: 2026-02-13

Published: 2026-02-14



Abstract

Introduction and Aim: Job satisfaction plays an important role in improving the occupational, social, and family status of employees. As a result, the aim of this study was investigate the modeling of causal relationships between job satisfaction based on work-family conflict in employees of the Mazandaran Province Red Crescent employees with the mediating role of mindfulness.

Methodology: The present study was a descriptive from type of correlation. The population of this study was Mazandaran province Red Crescent employees in 2025 year with number 986 people. The sample size was determined 237 people who were selected by available sampling method. The instruments of the present study included the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al., 1967), Multidimensional Questionnaire of Work-Family Conflict (Carlson et al., 2000), and Mindfulness Questionnaire (Baer et al., 2006). The data of this study were analyzed using Pearson correlation coefficients and structural equation modeling methods in SPSS and AMOS software.

Findings: The findings of the present research showed that the model of job satisfaction based on work-family conflict with the mediating role of mindfulness had a good fit. In this model, the direct effect of work-family conflict on mindfulness and job satisfaction was negative and significant, and the direct effect of mindfulness on job satisfaction was positive and significant ($P < 0.001$). Also, the indirect effect of work-family conflict with the mediation of mindfulness on job satisfaction was negative and significant ($P < 0.001$).

Conclusion: According to the results of this study, in order to increase employees' job satisfaction can be prepared the ground to reduce their work-family conflict and increase their mindfulness.

Keywords: Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Mindfulness, Employees.

How to Cite: Kiakojoori, R., Najarpour Ostadi, S., & Abdi, R. (2026). Modeling of Causal Relationships of Job Satisfaction based on Work-Family Conflict in Mazandaran Province Red Crescent Employees with the Mediating Role of Mindfulness. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 4(2), 1-12.



Copyright: © 2025 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract

Introduction and Aim

The issue of job satisfaction has always been and is one of the most important problems of all organizations and refers to the emotional and positive state resulting from job evaluation and job experiences (Aissoug et al., 2026). Job satisfaction refers to a set of people's feelings and beliefs about their current job, which is effective in increasing individual satisfaction and job success (Mertala et al., 2022). Therefore, job satisfaction is one of the most important managerial and psychological variables that plays a key role in improving organizational performance, reducing employee turnover, and improving their health and quality of life. In general, employees who are more satisfied with their jobs usually report higher motivation, a greater sense of meaning in their work, and more participation in the organization's activities, and are less affected by problems, pressures, and job challenges (Beaulieu et al., 2024). Lack of job satisfaction is one of the effective factors for leaving a job and changing jobs, which causes a decrease in the workforce for some hard and stressful jobs and suffering from physical and mental illnesses. On the other hand, having job satisfaction increases efficiency, personal satisfaction and creativity in the job and profession (Otero-Neira et al., 2025).

One of the factors related to job satisfaction is work-family conflict (Hanoun et al., 2024). Work-family conflict is a special type of inter-role conflict that engages a person simultaneously with different, disparate and inconsistent demands arising from work and family roles and responsibilities (Smith et al., 2025). Role conflict is the result of conflicting behavioral expectations that make it difficult for a person to fulfill a certain role and make them unable to perform work activities (Townsend et al., 2024). Therefore, work-family conflict is described as two-way incompatibility between work role demands and family role demands. In other words, when people are not able to perform the duties and responsibilities of both their family and professional roles at the same time, and the duties arising from the family role interfere with the duties arising from job commitments; so that they face problems, pressure and difficulties in fulfilling their work and family duties and tasks (Hetrick et al., 2024).

Mindfulness is one of the possible mediating variables between work-family conflict and job satisfaction. The construct of mindfulness has received much

attention among psychologists and therapists in recent decades and refers to a specific attitude towards experience with two key elements of being present and non-judgmental (Yu et al., 2026). Mindfulness means self-regulation or attention and focus on the goal, without judgment and moment-to-moment awareness (Griffith et al., 2023). The structure of mindfulness helps people to understand that emotions and negative events may happen to everyone, but they are not a stable and stable part of human personality and life, but rather unstable and temporary. In addition, it teaches people to respond to events with thought and reflection instead of responding involuntarily (Li et al., 2026). Mindfulness as a meditation and relaxation method activates the parts of the brain that are related to attention, memory and empathy, and ultimately improves the level of psychological and social functioning, relieves emotional pain and suffering, makes life meaningful and enriches life (Raugh et al., 2024).

Job satisfaction is very important in various organizations, and one of the relief and humanitarian organizations such as the Red Crescent, checking job satisfaction is of double importance due to their repeated exposure to job pressures. One of the factors affecting job satisfaction is work-family conflict, which has been researched in this field, but no research was found in this field with the mediation of mindfulness. Mindfulness can have an effective role in increasing health and job satisfaction due to moment-to-moment observation and non-judgment, and it can probably moderate the effect of work-family conflict on job satisfaction. Another important point is that the results of this research can help managers and planners of the Red Crescent organization in designing programs to improve and promote the job satisfaction of the employees of this organization, and they can improve the job satisfaction of the employees of the Red Crescent organization by using the designed programs. Therefore, the aim of this study was investigate the modeling of causal relationships between job satisfaction based on work-family conflict in employees of the Mazandaran Province Red Crescent employees with the mediating role of mindfulness.

Methodology

The present study was a descriptive from type of correlation. The population of this study was Mazandaran province Red Crescent employees in 2025 year with number 986 people. The sample size was determined 237 people who were selected by available sampling method.

In this study, the inclusion criteria included working in the Red Crescent Society of Mazandaran Province, having a work experience of at least one year, informed consent to participate in the research, not receiving psychological services in the past three months, and not being addicted to and taking psychiatric drugs, and not having experienced stressful events such as divorce and death of relatives in the past three months. Also, the exclusion criteria included failure to respond to more than ten percent of the items, refusal to complete the research instruments, and giving uniform answers.

The instruments of the present study included the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al., 1967), Multidimensional Questionnaire of Work-Family Conflict (Carlson et al., 2000), and Mindfulness Questionnaire (Baer et al., 2006). The data of this study were analyzed using Pearson correlation coefficients and structural equation modeling methods in SPSS and AMOS software.

Findings

In this research, among the 255 questionnaires distributed, 18 cases were dropped and the analyzes were done for 237 people. Most of the Red Crescent employees of Mazandaran province who participated

in this research were 41-50 years old (30.38 percent), bachelor's education (38.40 percent), 11-20 years of work experience (40.93 percent), female gender (55.70 percent), and married (69.20 percent).

The findings of the present research showed that the model of job satisfaction based on work-family conflict with the mediating role of mindfulness had a good fit. In this model, the direct effect of work-family conflict on mindfulness and job satisfaction was negative and significant, and the direct effect of mindfulness on job satisfaction was positive and significant ($P < 0.001$). Also, the indirect effect of work-family conflict with the mediation of mindfulness on job satisfaction was negative and significant ($P < 0.001$).

Discussion and Conclusion

According to the results of this study, in order to increase employees' job satisfaction can be prepared the ground to reduce their work-family conflict and increase their mindfulness. As a result, it is suggested to improve the working and professional conditions and environment and hold training workshops by experienced and expert professors about reducing work-family conflict and mindfulness with the aim of increasing employee job satisfaction.

مدل‌یابی روابط علی رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده در کارکنان هلال احمر استان مازندران با نقش میانجی ذهن آگاهی

۱. رقیه کیاکجوری[✉]: گروه روان‌شناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
 ۲. سعید نجارپور استادی^{*}: گروه روان‌شناسی، واحد شبستر، دانشگاه آزاد اسلامی، شبستر، ایران
 ۳. رضا عبدی[✉]: گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران
- *ایمیل نویسنده مسئول: 1372902880@iau.ac.ir

دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۷ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۱۶ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۲۴ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۲۵

چکیده

مقدمه و هدف: رضایت شغلی نقش مهمی در بهبود وضعیت شغلی، اجتماعی و خانوادگی کارکنان دارد. در نتیجه، هدف این مطالعه بررسی مدل‌یابی روابط علی رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده در کارکنان هلال احمر استان مازندران با نقش میانجی ذهن آگاهی بود.

روش‌شناسی: مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه این مطالعه کارکنان هلال احمر استان مازندران در سال ۱۴۰۴ به تعداد ۹۸۶ نفر بودند. حجم نمونه ۲۳۷ نفر تعیین که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش حاضر شامل پرسشنامه رضایت مینه‌سوتا (ویس و همکاران، ۱۹۶۷)، پرسشنامه چندبعدی تعارض کار- خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و پرسشنامه ذهن آگاهی (باتر و همکاران، ۲۰۰۶) بودند. داده‌های این پژوهش با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدل رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی ذهن آگاهی برازش مطلوبی داشت. در این مدل، اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر ذهن آگاهی و رضایت شغلی منفی و معنادار و اثر مستقیم ذهن آگاهی بر رضایت شغلی مثبت و معنادار بود ($P < 0/001$). همچنین، اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده با میانجی ذهن آگاهی بر رضایت شغلی منفی و معنادار بود ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: طبق نتایج این مطالعه، برای افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌توان زمینه را برای کاهش تعارض کار- خانواده آنها و افزایش ذهن آگاهی آنان فراهم نمود.

کلیدواژه‌گان: رضایت شغلی، تعارض کار- خانواده، ذهن آگاهی، کارکنان.



مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC) صورت گرفته است. (4.0)



نحوه استناددهی: کیاکجوری، رقیه؛ نجارپور استادی، سعید و عبدی، رضا. (۱۴۰۵). مدل‌یابی روابط علی رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده در کارکنان هلال احمر استان مازندران با نقش میانجی ذهن آگاهی. *روان‌شناسی انگیزش، رفتار و سلامت*، ۱۲(۲)، ۱-۱۲.

مقدمه

مسئله رضایت شغلی همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مشکل‌های همه سازمان‌ها بوده و هست و به حالت عاطفی و مثبت ناشی از ارزیابی شغل و تجربه‌های شغلی اشاره دارد (Aissoug et al., 2026). رضایت شغلی به معنای میزان رضایت حاصل از ارزیابی مثبت شغلی و ارزش قائل شدن برای شغل و سازمان خود می‌باشد (Yesilbas & Kantek, 2024). سازه رضایت شغلی به مجموعه‌ای از احساس‌ها و باورهای افراد درباره شغل کنونی خود اشاره دارد که در افزایش رضایت فردی و موفقیت شغلی موثر است (Mertala et al., 2022). بنابراین، رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای مدیریتی و روان‌شناختی است که نقش کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی، کاهش ترک خدمت کارکنان و ارتقای سلامت و کیفیت زندگی آنان ایفا می‌کند. به‌طور کلی، کارکنانی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند معمولاً انگیزه بالاتر، احساس معنای بیشتر در کار و مشارکت بیشتر در فعالیت‌های سازمان را گزارش می‌کنند و کمتر تحت تاثیر مشکل‌ها، فشارها و چالش‌های شغلی قرار می‌گیرند (Beaulieu et al., 2024). عدم رضایت شغلی یکی از عوامل موثر برای ترک شغل و تغییر شغل می‌باشد که این امر سبب کاهش نیروی کار برای برخی از شغل‌های سخت و پراسترس و ابتلاء به بیماری‌های جسمی و روانی می‌شود. در مقابل، داشتن رضایت شغلی باعث افزایش کارآیی، رضایت فردی و خلاقیت در شغل و حرفه می‌گردد (Otero-Neira et al., 2025).

یکی از عوامل مرتبط با رضایت شغلی، تعارض کار-خانواده است (Hanoun et al., 2024). تعارض کار-خانواده نوعی ویژه از تعارض بین‌نقشی است که فرد را به‌طور همزمان با درخواست‌های متفاوت، ناهمسو و ناهماهنگ ناشی از نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی درگیر می‌کند (Smith et al., 2025). تعارض نقش نتیجه انتظارهای رفتاری متعارض متناقضی است که فرد در ایفای یک نقش معین دچار مشکل می‌کند و در انجام فعالیت‌های شغلی ناتوان می‌سازد (Townsend et al., 2024). تعارض نقش‌های شغلی و خانواده دارای دو بعد تداخل و تعارض محیط کار با خانه و تداخل و تعارض خانه با محیط کار است که تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری با کاهش تعهد و انرژی فرد،

توانمندی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌دهد و تعارض خانواده با کار نیز هنگامی رخ می‌دهد که خواست‌های خانوادگی، منابع را طوری مصرف می‌کند که از توانمندی فرد برای ایفای نقش شغلی کاسته می‌شود (Saiki et al., 2025). بنابراین، تعارض کار-خانواده تحت عنوان ناسازگاری دو طرفه بین تقاضاهای نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی توصیف می‌شود. به عبارت دیگر، هرگاه افراد قادر به انجام همزمان وظیفه‌ها و مسئولیت‌های هر دو نقش خانوادگی و شغلی خود نباشند و وظیفه‌های ناشی از نقش خانوادگی به وظایف ناشی از تعهدهای شغلی تداخل پیدا کند؛ به‌طوری که در ایفا وظیفه‌ها و تکلیف‌های شغلی و خانوادگی خود دچار مشکل، فشار و دشواری شوند (Hetrick et al., 2024).

ذهن‌آگاهی یکی از متغیرهای میانجی احتمالی بین تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی است. سازه ذهن‌آگاهی در دهه‌های اخیر مورد توجه زیادی در میان روان‌شناسان و درمانگران قرار گرفته و به نگرشی خاص نسبت به تجربه همراه با دو عنصر کلیدی حضور در زمان حال و عدم قضاوت اشاره دارد (Yu et al., 2026). ذهن‌آگاهی به معنای خودتنظیمی یا توجه و تمرکز روی هدف، بدون قضاوت و داوری و آگاهی لحظه به لحظه می‌باشد (Griffith et al., 2023). در تعریفی دیگر، ذهن‌آگاهی یعنی حالت برانگیخته بودن در لحظه با هر آنچه که هست، بدون قضاوت و اظهارنظر درباره آنچه در لحظه حال اتفاق می‌افتد (Kushwah et al., 2025). سازه ذهن‌آگاهی به افراد کمک می‌کند تا این نکته را درک کنند که هیجان‌ها و رویدادهای منفی ممکن است برای همه اتفاق بیفتند، اما جزء ثابت و پایدار شخصیت و زندگی انسان نیستند، بلکه ناپایدار و موقتی می‌باشند. علاوه بر آن، به افراد یاد می‌دهد تا به جای آنکه به رویدادها به‌صورت غیرارادی پاسخ دهد، به آنها با تفکر و تأمل پاسخ دهد (Li et al., 2026). ذهن‌آگاهی به‌عنوان یک روش مراقبه و ریلکسیشن باعث فعالیت بخش‌هایی از مغز می‌شوند که مرتبط با توجه، حافظه و همدلی هستند و در نهایت باعث بهبود سطح عملکرد روانی و اجتماعی، تسکین دردها و رنج‌های عاطفی، معنادارسازی زندگی و غنابخشی به زندگی می‌شود (Raugh et al., 2024).

پژوهش‌های کمی درباره روابط تعارض کار-خانواده، ذهن‌آگاهی و رضایت شغلی انجام شده است. برای مثال، نتایج پژوهش Al-

برنامه‌های طراحی شده اقدام به بهبود رضایت شغلی کارکنان سازمان هلال احمر کنند. بنابراین، هدف این مطالعه بررسی مدل‌یابی روابط علی رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده در کارکنان هلال احمر استان مازندران با نقش میانجی ذهن آگاهی بود.

روش‌شناسی

مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه این مطالعه کارکنان هلال احمر استان مازندران در سال ۱۴۰۴ به تعداد ۹۸۶ نفر بودند. حجم نمونه ۲۳۷ نفر تعیین که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. بر اساس دیدگاه Kline (2016) حداقل حجم نمونه در پژوهش‌های معادلات ساختاری نباید کمتر از ۲۰۰ نفر باشد و بر همین ۲۵۵ پرسشنامه توزیع و با توجه به ریزش ۱۸ مورد، پرسشنامه‌های ۲۳۷ نفر مورد تحلیل نهایی قرار گرفت.

در این پژوهش، ملاک‌های ورود به مطالعه شامل اشتغال به کار در جمعیت هلال احمر استان مازندران، داشتن سابقه کار حداقل یک سال، رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، عدم دریافت خدمات روان‌شناختی در سه ماه گذشته و عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی و عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در سه ماه گذشته بودند. همچنین، ملاک‌های خروج از مطالعه شامل عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌ها، انصراف از تکمیل ابزارهای پژوهش و دادن پاسخ‌های یکنواخت بودند.

برای انجام این پژوهش ابتدا هماهنگی‌های لازم با کارکنان هلال احمر استان مازندران به عمل آمد و سپس پرسشنامه‌ها بین کارکنانی که پژوهشگر به آنان دسترسی داشت، توزیع شد و در نهایت پرسشنامه‌های مربوط به ۲۳۷ نفر از کارکنان برای تحلیل نهایی انتخاب شد. لازم به ذکر است که برای نمونه‌های منتخب اهمیت و ضرورت پژوهش تبیین و درباره رعایت نکات، موازین و ملاحظات اخلاقی اطمینان‌خاطر داده شد و در پایان پژوهش از همه نمونه‌ها و مسئولان هلال احمر استان مازندران تقدیر و تشکر به عمل آمد.

ابزارهای پژوهش حاضر شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و سه پرسشنامه زیر بودند.

Hammouri & Rababah (2024) نشان داد که بین ذهن آگاهی با تعارض کار- خانواده، تعارض خانواده- کار و علائم افسردگی در پرستاران رابطه منفی و معنادار وجود داشت و اثر مستقیم تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار بر ذهن آگاهی منفی و معنادار بود. Liu et al (2020) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین ذهن آگاهی و تعارض کار- خانواده در پرستاران رابطه منفی و معنادار وجود داشت. همچنین، نتایج پژوهش Davali et al (2023) حاکی از آن بود که اثر مستقیم تعارض کار و خانواده بر رضایت شغلی کارکنان اداره‌های دولتی مثبت و معنادار بود. Tuffour & Bortey (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی مدیران شرکت‌های کوچک تاثیر منفی و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر Simkhah & Mohammadkhani (2022) گزارش کردند که اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی استادان دانشگاه مثبت و معنادار و بر استرس شغلی آنان منفی و معنادار بود. علاوه بر آن، نتایج پژوهش Sadig et al (2025) نشان داد که ذهن آگاهی بر رضایت شغلی کارمندان مثبت و معنادار بود. Abdoli & Zarei (2024) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم ذهن آگاهی بر رضایت شغلی معلمان زن مثبت و معنادار و بر ترک شغل آنان منفی و معنادار بود. در پژوهشی دیگر Naeimi & Rafezi (2023) گزارش کردند که بین ذهن آگاهی و رضایت شغلی در کارمندان شرکت‌های هواپیمایی همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت.

رضایت شغلی اهمیت زیادی در سازمان‌های مختلف دارد و یکی از سازمان‌های امدادی و بشردوستانه مانند هلال احمر، بررسی رضایت شغلی به دلیل مواجهه مکرر آنان با فشارهای شغلی اهمیت مضاعفی دارد. یکی از عوامل موثر بر رضایت شغلی، تعارض کار- خانواده است که پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شده، اما پژوهشی در این زمینه با میانجی ذهن آگاهی یافت نشد. ذهن آگاهی به دلیل مشاهده لحظه به لحظه و عدم قضاوت می‌تواند نقش موثری در افزایش سلامت و رضایت شغلی داشته باشد و احتمالاً می‌تواند اثر تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی را نیز تعدیل نماید. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان سازمان هلال احمر در طراحی برنامه‌هایی برای بهبود و ارتقای رضایت شغلی کارکنان این سازمان کمک نماید و آنان با استفاده از

پایایی پرسشنامه چندبعدی تعارض کار- خانواده را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه چندبعدی تعارض کار- خانواده با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

۳. پرسشنامه ذهن آگاهی (Mindfulness Questionnaire)

در این پژوهش برای اندازه‌گیری ذهن آگاهی از پرسشنامه ذهن آگاهی ساخته شده توسط Baer et al (2006) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۹ آیتم بود که برای پاسخگویی به هر آیتم از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از هرگز با نمره یک تا همیشه با نمره پنج استفاده شد. بنابراین، دامنه نمرات بین ۳۹ تا ۱۹۵ بود و نمره بالاتر نشان‌دهنده پرسشنامه ذهن آگاهی بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. Baer et al (2006) رویایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را در چند مطالعه با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۹۳ گزارش کردند. در پژوهشی داخلی، پایایی پرسشنامه ذهن آگاهی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش نمود. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه ذهن آگاهی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

داده‌های این پژوهش با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش از میان ۲۵۵ سری پرسشنامه توزیع شده تعداد ۱۸ مورد ریزش داشت و تحلیل‌ها برای ۲۳۷ نفر انجام شد. نتایج فراوانی و درصد فراوانی سن، تحصیلات، سابقه کار، جنسیت و تأهل کارکنان هلال احمر استان مازندران در جدول ۱ ارائه شد.

۱. پرسشنامه رضایت مینه‌سوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

در این پژوهش برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت مینه‌سوتا ساخته شده توسط Weiss et al (1967) استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو فرم بلند (۱۰۰ آیتمی) و کوتاه (۱۹ آیتمی) بود که در پژوهش حاضر از فرم کوتاه استفاده شد و برای پاسخگویی به هر آیتم از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً ناراضی با نمره یک تا کاملاً راضی با نمره پنج استفاده شد. بنابراین، دامنه نمرات بین ۱۹ تا ۹۵ بود و نمره بالاتر نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر می‌باشد. Weiss et al (1967) رویایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش بازآزمایی ۰/۸۹ گزارش کردند. در پژوهشی داخلی، پایایی پرسشنامه رضایت مینه‌سوتا را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر مقدار پایایی پرسشنامه رضایت مینه‌سوتا با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

۲. پرسشنامه چندبعدی تعارض کار- خانواده (Multidimensional Questionnaire of Work-Family Conflict)

در این پژوهش برای اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده از پرسشنامه چندبعدی تعارض کار- خانواده ساخته شده توسط Carlson et al (2000) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ آیتم بود که برای پاسخگویی به هر آیتم از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. بنابراین، دامنه نمرات بین ۱۸ تا ۹۰ بود و نمره بالاتر نشان‌دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر می‌باشد. Carlson et al (2000) رویایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را در چند مطالعه با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ گزارش کردند. در پژوهشی داخلی، Hashemi et al (2021)

جدول ۱. نتایج فراوانی و درصد فراوانی سن، تحصیلات، سابقه کار، جنسیت و تأهل کارکنان هلال احمر استان مازندران

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۱-۳۰ سال	۵۳	۲۲/۳۶
	۳۱-۴۰ سال	۶۹	۲۹/۱۱
	۴۱-۵۰ سال	۷۲	۳۰/۳۸

مدل‌یابی روابط علی رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده در ... (کیا کجوری و همکاران)

۱۸/۱۴	۴۳	بالاتر از ۵۰ سال	
۱۷/۷۲	۴۲	دیپلم	
۲۹/۹۶	۷۱	فوق دیپلم	تحصیلات
۳۸/۴۰	۹۱	لیسانس	
۱۳/۹۲	۳۳	فوق لیسانس و بالاتر	
۲۴/۸۹	۵۹	۱-۱۰ سال	سابقه کار
۴۰/۹۳	۹۷	۱۱-۲۰ سال	
۳۴/۱۸	۸۱	بالاتر از ۲۰ سال	
۵۵/۷۰	۱۳۲	زن	جنسیت
۴۴/۳۰	۱۰۵	مرد	
۶۹/۲۰	۱۶۴	متاهل	تاهل
۳۰/۸۰	۷۳	مجرد	

طبق نتایج جدول ۱، بیشتر کارکنان هلال احمر استان مازندران در این پژوهش دارای سن ۴۱-۵۰ سال (۳۰/۳۸ درصد)، تحصیلات لیسانس (۳۸/۴۰ درصد)، سابقه کار ۱۱-۲۰ سال (۴۰/۹۳ درصد)، جنسیت زن (۵۵/۷۰ درصد) و متاهل (۶۹/۲۰ درصد) بودند. نتایج میانگین، انحراف معیار، کجی، کشیدگی و ضرایب همبستگی تعارض کار- خانواده، ذهن آگاهی و رضایت شغلی کارکنان هلال احمر استان مازندران در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. نتایج میانگین، انحراف معیار، کجی، کشیدگی و ضرایب همبستگی تعارض کار- خانواده، ذهن آگاهی و رضایت شغلی کارکنان هلال احمر استان مازندران

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	۱	۲	۳
۱. تعارض کار- خانواده	۶۱/۲۶	۳/۹۹	۰/۱۱	-۱/۴۸	۱		
۲. ذهن آگاهی	۱۲۸/۶۰	۲/۴۵	-۰/۳۴	-۰/۶۴	-۰/۵۹**	۱	
۳. رضایت شغلی	۵۷/۶۰	۲/۰۹	۰/۱۰	۱/۳۹	-۰/۳۶**	۰/۷۶**	۱

**P<۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۲، تعارض کار- خانواده با ذهن آگاهی و رضایت شغلی کارکنان هلال احمر استان مازندران رابطه منفی و معنادار و بین ذهن آگاهی و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت (P<۰/۰۱). همچنین، فرض نرمال بودن تعارض کار- خانواده، ذهن آگاهی و رضایت شغلی کارکنان هلال احمر استان مازندران به

دلیل مقدار کجی و کشیدگی در دامنه ۲± رد نشد. نتایج شاخص‌های برازش مدل مدل رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی ذهن آگاهی کارکنان هلال احمر استان مازندران در جدول ۳ ارائه شد.

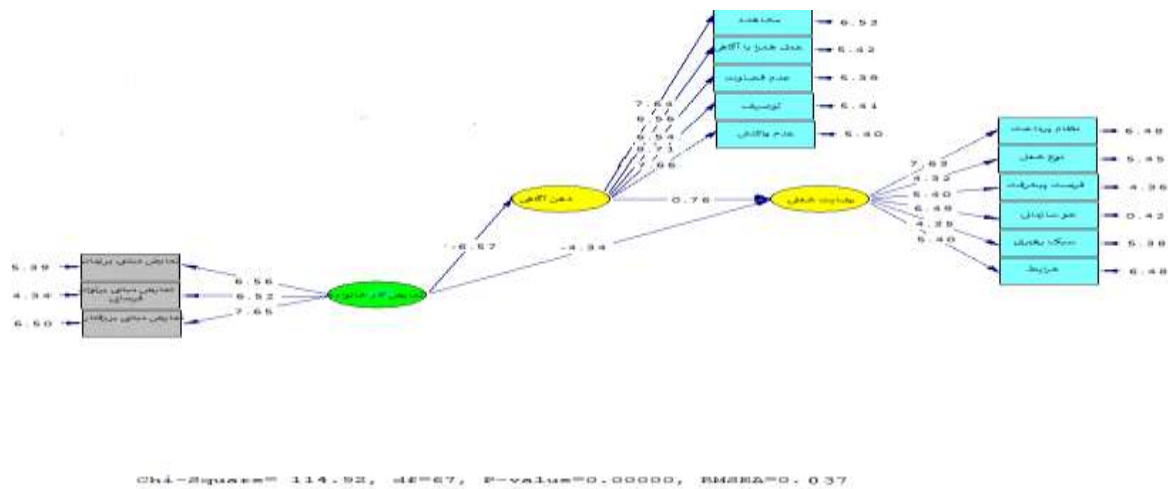
جدول ۳. نتایج شاخص‌های برازش مدل مدل رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی ذهن آگاهی کارکنان هلال احمر استان مازندران

نوع شاخص	نام شاخص	میزان	ملاک	تفسیر
	نسبت کای اسکور به درجه آزادی (χ^2/df)	۱/۷۱	کمتر از ۰/۰۵	مطلوب
مطلق	نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
	نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۸۶	بیشتر از ۰/۸۵	مطلوب
تطبیقی	بrazش نسبی (RFI)	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب

مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲	برازش افزایشی (IFI)	
مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲	برازش تطبیقی (CFI)	
مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲	توکلر- لویس (TLI)	
مطلوب	کمتر از ۰/۱۰	۰/۰۳	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	
مطلوب	بیشتر از ۰/۵۰	۰/۶۶	برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	مقتصد
مطلوب	بیشتر از ۰/۵۰	۰/۶۷	نیکویی برازش مقتصد (PGFI)	

مدل رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی ذهن آگاهی کارکنان هلال احمر استان مازندران در شکل ۱ و اثرهای مستقیم و غیرمستقیم آن جدول ۴ قابل مشاهده است.

طبق نتایج جدول ۳، مدل رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی ذهن آگاهی کارکنان هلال احمر استان مازندران برازش مطلوبی داشت. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری



شکل ۱. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی ذهن آگاهی کارکنان هلال احمر استان مازندران

جدول ۴. اثرهای مدل رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده با نقش میانجی ذهن آگاهی کارکنان هلال احمر استان مازندران

اثر	ضریب استاندارد	خطای معیار	معناداری
اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر ذهن آگاهی	-۰/۳۶	۰/۳۲	۰/۰۰۱
اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی	-۰/۵۹	۰/۳۱	۰/۰۰۱
اثر مستقیم ذهن آگاهی بر رضایت شغلی	۰/۷۶	۰/۳۱	۰/۰۰۱
اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده با میانجی ذهن آگاهی بر رضایت شغلی	-۰/۷۴	۰/۱۲	۰/۰۰۱

با توجه به اهمیت بررسی رضایت شغلی در کارکنان سازمان هلال احمر، هدف این مطالعه بررسی مدل‌یابی روابط علی رضایت شغلی بر اساس تعارض کار- خانواده در کارکنان هلال احمر استان مازندران با نقش میانجی ذهن آگاهی بود.

طبق نتایج شکل ۱ و جدول ۴، اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر ذهن آگاهی و رضایت شغلی منفی و معنادار و اثر مستقیم ذهن آگاهی بر رضایت شغلی مثبت و معنادار بود ($P < 0/001$). همچنین، اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده با میانجی ذهن آگاهی بر رضایت شغلی منفی و معنادار بود ($P < 0/001$).

نتایج این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر ذهن آگاهی در کارکنان هلال احمر استان مازندران منفی و معنادار بود که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های [Al-Hammouri & Rababah](#)

بحث و نتیجه‌گیری

در تبیین اثر مثبت و معنادار ذهن‌آگاهی بر رضایت شغلی کارکنان می‌توان گفت که ذهن‌آگاهی یک منبع روان‌شناختی کلیدی و مهم در بهبود تجربه شغلی به‌ویژه در شغل‌های استرس‌زا و تنش‌زا مانند شغل‌های امدادی است و به کارکنان کمک می‌کند تا فشارهای شغلی و حرفه‌ای را به شیوه‌ای سازگارانه مدیریت کنند، به تنظیم هیجان‌های خود بپردازند، توجه و تمرکز خود را افزایش دهند و کمتر از خود واکنش‌های هیجانی بروز دهند که این عوامل سبب می‌شود چنین کارکنانی کمتر درگیر نشخوار فکری درباره زندگی شخصی و شغلی خود شوند، کارآمدی شغلی خود را بهبود بخشند و در هنگام وقوع چالش‌های شغلی از راهکارهای مناسب و مطلوبی استفاده کنند که همه این موارد می‌توانند میزان رضایت از شغل را افزایش دهند. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که ذهن‌آگاهی بر رضایت شغلی کارکنان هلال احمر اثر مثبت و معنادار داشته باشد.

افزون بر آن، نتایج این پژوهش نشان داد که اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده با میانجی ذهن‌آگاهی بر رضایت شغلی در کارکنان هلال احمر استان مازندران منفی و معنادار بود. پژوهشی درباره تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی با میانجی ذهن‌آگاهی یافت نشد، اما در تبیین اثر منفی و معنادار تعارض کار- خانواده با میانجی ذهن‌آگاهی بر رضایت شغلی کارکنان می‌توان گفت که تعارض کار- خانواده از طریق تضعیف و کاهش ذهن‌آگاهی باعث افت و کاهش رضایت شغلی کارکنان شد. بنابراین، متغیر ذهن‌آگاهی میانجی مناسبی بین تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی آنان بود. ذهن‌آگاهی مکانیسمی روان‌شناختی است که بخشی از آثار منفی تعارض نقش‌ها را تبیین می‌کند و تعارض کار- خانواده با افزایش نگرانی، فشار شناختی و آشفتگی ذهنی سبب کاهش میزان ذهن‌آگاهی می‌شود و این امر از طریق افت تنظیم هیجان و درک منفی شرایط خانوادگی و شغلی باعث افت رضایت شغلی می‌گردد. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که تعارض کار- خانواده با میانجی ذهن‌آگاهی بر رضایت شغلی کارکنان هلال احمر اثر منفی و معنادار بگذارد.

پژوهش حاضر همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بود که از جمله مهم‌ترین آنها می‌توان به استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس، استفاده از ابزارهای خودگزارشی، عدم

(2024) و Liu et al (2020) همسو بود. در تبیین اثر منفی و معنادار تعارض کار- خانواده بر ذهن‌آگاهی کارکنان می‌توان گفت که تعارض کار- خانواده یک متغیر مزاحم، تنش‌زا و فشارآور است که بر ادراک هویت شغلی و سلامت کارکنان تاثیر منفی می‌گذارد. در سازمان‌های امدادی از جمله هلال احمر ماهیت کار سبب می‌شود که کارکنان دائم در معرض شرایط اضطراری، فشارهای هیجانی شدید و مسئولیت‌های مهم و حیاتی قرار بگیرند. همچنین، ساعت‌های کاری نامنظم و مأموریت‌های پیش‌بینی‌نشده امکان ایجاد تعادل میان کار و خانواده را محدود و دشوار می‌سازد و باعث افت سلامت و آگاهی شخصی و محیطی می‌گردد. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که تعارض کار- خانواده بر ذهن‌آگاهی کارکنان هلال احمر اثر منفی و معنادار داشته باشد.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی در کارکنان هلال احمر استان مازندران منفی و معنادار بود که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Davali et al (2023)، Tuffour & Bortey (2022) و Simkhah & Mohammadkhani (2022) همسو بود. در تبیین اثر منفی و معنادار تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی کارکنان می‌توان گفت که تعارض کار- خانواده یکی از اشکال تعارض بین‌نقشی است و زمانی رخ می‌دهد که فشارهای ناشی از نقش شغلی با الزام‌های نقش خانوادگی ناسازگار باشد. در چنین شرایطی، فرد با کمبود منابع مانند زمان، انرژی و ظرفیت روانی مواجه می‌شود و این کمبود منابع توانایی ایفای موثر هر دو نقش شغلی و خانوادگی را کاهش می‌دهد. بنابراین، زمانی که تعارض کار- خانواده به صورت مزمن تجربه شود، فرد دچار فرسودگی هیجانی، اجتماعی و شناختی می‌گردد که این وضعیت احساس کنترل فرد بر شرایط شغلی را کاهش و ارزیابی فرد را از شغل منفی‌تر می‌کند. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی کارکنان هلال احمر اثر منفی و معنادار بگذارد.

علاوه بر آن، نتایج این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم ذهن‌آگاهی بر رضایت شغلی در کارکنان هلال احمر استان مازندران مثبت و معنادار بود که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Sadig et al (2025)، Abdoli & Zarei (2024) و Naeimi & Rafezi (2023) همسو بود.

- Logistics 4.0. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 56(2), 109-137. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-01-2025-0014>
- Al-Hammouri, N. M., & Rababah, J. (2024). Mindfulness, work-family conflict, family-work conflict and depressive symptoms among nurses: A cross-sectional design. *International Journal of Nursing Practice*, 30(6), e13305. <https://doi.org/10.1111/ijn.13305>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Beaulieu, J., Laganier-Bolduc, R., & Druelle, L. (2024). The mental health of humanitarian aid workers and gender dynamics: Between “the risks of the job”, toxic masculinity and the burden of care. *Alternatives Humanitaires*, 26, 61-73. http://www.alternatives-humanitaires.org/wp-content/uploads/2024/07/AH_N26_7_Focus_Beaulieu
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Davali, M. M., Haghdoost, S., & Masoumzadeh Jouzdani, R. (2023). The effect of telework on employee job satisfaction with the role of mediators of job independence and work-family conflict. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 12(1), 57-82. <https://doi.org/10.22108/cbs.2022.133711.1650>
- Griffith, G. M., Saville, C. W. N., Halstead, E. J., & Hastings, R. P. (2023). Mindfulness as a potential moderator between child behavior problems and maternal well-being. *American Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(6), 411-424. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.6.411>
- Hanoun, F. C., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2024). The role of work-life balance, work stress, and work-family conflict in creating job satisfaction and their impact on turnover intention in nurses at level I health facilities hospital in Karawang. *Critical Care Nursing Quarterly*, 47(4), 346-369. <https://doi.org/10.1097/cnq.0000000000000527>
- Hashemi, S. E., Mousavinia, S. M. J., & Ghaseminezhad Dehkordi, A. (2022). Investigating the psychometric properties of long and short forms of work-family conflict scale. *Iranian Journal of Family Psychology*, 8(1), 16-33. <https://doi.org/10.22034/ijfp.2021.247378>
- Hetrick, A. L., Haynes, N. J., Clark, M. A., & Sanders, K. N. (2024). The theoretical and empirical utility of dimension-based work-family conflict: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*,

بررسی نتایج به تفکیک جنسیت و غیره اشاره کرد. بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره روابط تعارض کار-خانواده، ذهن‌آگاهی و رضایت شغلی با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی، ابزارهای دیگر گزارشی یا مشاهده و حتی مصاحبه ساختاریافته، بررسی نتایج به تفکیک جنسیت و حتی تحصیلات و جایگاه شغلی پیشنهاد می‌شود. با توجه به نتایج این پژوهش، برای افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌توان زمینه را برای کاهش تعارض کار-خانواده آنها و افزایش ذهن‌آگاهی آنان فراهم نمود. در نتیجه، بهبود شرایط و محیط شغلی و حرفه‌ای و برگزاری کارگاه‌های آموزشی توسط اساتید مجرب و متخصص درباره کاهش تعارض کار-خانواده و ذهن‌آگاهی با هدف افزایش رضایت شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود.

تعارض منافع

نویسندگان اظهار می‌دارد که هیچ‌گونه تعارض منافی درباره این مقاله وجود ندارد.

حامی مالی

هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام این پژوهش از هیچ سازمان یا ارگانی دریافت نشد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش دارای کد اخلاق از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با شناسه IR.IAU.TABRIZ.REC.1404.295 بود و در آن نکات، موازین و ملاحظات اخلاقی رعایت شد.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان این مقاله در همه مراحل و فعالیت‌های پژوهشی مرتبط با پژوهش حاضر با یکدیگر مشارکت داشتند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از اساتید گران‌قدر، کارکنان هلال احمر شرکت‌کننده در پژوهش و مسئولان سازمان هلال احمر استان مازندران تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- Abdoli, M., & Zarei, S. (2024). The mediating role of mindfulness in the relationship between job boredom, job satisfaction and turnover intention. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal*, 13(1), 63-72. <https://frooyesh.ir/article-1-4873-en.html>
- Aissoug, C., Kim, T. Y., Choi, H., & Choi, D. H. (2026). Revisiting the concept of decent work: exploring work values and job satisfaction in the era of

- in *Cognitive and Behavioral Sciences*, 5(2), 23-40. https://cbs.ui.ac.ir/article_20741.html
- Simkhah, M., & Mohamadkhani, E. (2022). The effect of work-family conflict (WFC) on life satisfaction: The mediation roles of job stress and job satisfaction in face-to-face and virtual teaching from the perspective of professors. *Journal of Business Intelligence Management Studies*, 10(39), 1-36. <https://doi.org/10.22054/ims.2022.58702.1905>
- Smith, B. W., Ebrahimi, N., Montag-Smit, T., Boyar, S. L., & Maertz, C. (2025). The hidden pitfalls of flexibility: how work flexibility can promote strain and work-family conflict through telepressure. *Journal of Managerial Psychology*, 40(8), 1032-1045. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2024-0027>
- Townsend, C. H., Kray, L. J., & Russell, A. G. (2024). Holding the belief that gender roles can change reduces women's work-family conflict. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 50(11), 1613-1632. <https://doi.org/10.1177/01461672231178349>
- Tuffour, J., & Bortey, F. (2022). Effect of work-family conflict on job satisfaction of small enterprise managers. *Economic and Business Review*, 24(4), 208-221. <https://doi.org/10.15458/2335-4216.1310>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Industrial relations center, University of Minnesota. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3303230>
- Yesilbas, H., & Kantek, F. (2024). Relationship between structural empowerment and job satisfaction among nurses: A meta-analysis. *International Nursing Review*, 71(3), 484-491. <https://doi.org/10.1111/inr.12968>
- Yu, J., Nien, J. T., Chu, M. Y., Yang, Y. Z., Ko, Y. C., Chen, Y. H., & et al. (2026). The relationship between mindfulness, competitive anxiety, and self-efficacy in Taekwondo athletes with/without injury: The moderated mediation model. *Psychology of Sport and Exercise*, 84, 103080. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2026.103080>
- 109(7), 987-1003. <https://doi.org/10.1037/apl0000552>
- Hosseinabasi, N. (2022). Survey of job satisfaction and related factors in male nurses in Ahvaz. *Iranian Journal of Nursing Research*, 16(6), 82-93. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17357012.1400.16.6.7.0>
- Kushwah, M. K., & Srivastava, H. S. (2025). Service failure attributions and customer incivility intention: Role of anger and mindfulness. *Journal of Consumer Marketing*, 43(1), 98-107. <https://doi.org/10.1108/JCM-01-2025-7547>
- Li, K., Zhang, F., Hughes, L., & Griffin, M. A. (2026). Leveraging generative AI for project management: The role of mindfulness and job crafting. *International Journal of Project Management*, 44(2), 102816. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2026.102816>
- Liu, K., Yin, T., & Shen, Q. (2020). Relationships between sleep quality, mindfulness and work-family conflict in Chinese nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 55, 151250. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151250>
- Mertala, S. M., Kanste, O., Keskitalo-Leskinen, S., Juntunen, J., & Kaakinen, P. (2022). Job satisfaction among occupational therapy practitioners: A systematic review of quantitative studies. *Occupational Therapy in Health Care*, 36(1), 1-28. <https://doi.org/10.1080/07380577.2021.1964146>
- Naeimi, Sh., & Rafezi, Z. (2023). The role of mindfulness, metacognitive beliefs and self-control in predicting job satisfaction of Tehran Airlines employees. *Psychological Research in Management*, 9(1), 99-118. <https://doi.org/10.22034/jom.2023.703855>
- Otero-Neira, C., Svensson, G., Høgevd, N. M., & Rodriguez, R. (2025). Sequential logic concerning the dualities of sales performance and job satisfaction in B2B relationships of services firms. *European Business Review*, 37(5), 856-875. <https://doi.org/10.1108/EBR-05-2024-0152>
- Raugh, I. M., & Strauss, G. P. (2024). Integrating mindfulness into the extended process model of emotion regulation: The dual-mode model of mindful emotion regulation. *Emotion*, 24(3), 847-866. <https://doi.org/10.1037/emo0001308>
- Sadiq, S., Aziz, A., Batool, A., & Abbas, M. (2025). Mindfulness and its impact on job performance and job satisfaction among private sector employees. *Contemporary Journal of Social Science Review*, 3(3), 2215-2219. <https://doi.org/10.63878/cjssr.v3i3.1247>
- Saiki, M., Loerbroks, A., & Li, J. (2025). Does work-family conflict predict allostatic load? A 4-year longitudinal study. *Postgraduate Medical Journal*, 101(1202), 1303-1310. <https://doi.org/10.1093/postmj/qgaf101>
- Sajjadian, I. (2016). Psychometric properties of the five facet mindfulness questionnaire in people. *Research*