

The Effect of Mindfulness on Organizational Citizen Behavior, with the Mediating Role of Resilience of Nurses

Aslani F^{1*}, Mohammadbeygi F², Heshmatzadeh A²

1- Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2- Master, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Corresponding author: Aslani F, Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: F.aslani@pnu.ac.ir

Abstract

Introduction: The purpose of the current research is to investigate the effect of mindfulness on the behavior of organizational citizens, with the mediator role of nurses' resilience in Shahid Sadougi Hospital, Isfahan.

Methods: The present research is practical in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population of the current research consists of all the nurses of Shahid Sadoughi Hospital of Isfahan, numbering 72 people, and the sample size was selected by the total census method, numbering 72 people.

Results: The research tool includes three questionnaires of mindfulness, organizational citizen behavior, and resilience, with 10, 19, and 16 questions, respectively, whose face validity has been approved by the relevant professors and experts, as well as through structural validity. The basis of confirmatory factor analysis has also been proven, and its reliability has been confirmed based on Cronbach's alpha of 0.82. The collected data were analyzed based on structural equation path analysis in Smart PLS software. The results showed that according to the Sobel test, the Z-value is 13.53, which is more than 1.96, confirming the impact of the resilience variable in the relationship between mindfulness and organizational citizen behavior. Also, mindfulness on resilience, with an impact factor of 0.74 and T value of 15.560, mindfulness on organizational citizen behavior, with an impact factor of 0.55 and T value of 6.07, and resilience on organizational citizen behavior, with impact factor 0.81 and T value 14.510 has had a positive and significant effect.

Conclusions: Therefore, resilience has had the greatest impact on organizational citizen behavior with an impact factor of 0.81, and awareness has had the least impact on organizational citizen behavior with an impact factor of 0.55.

Keywords: Mindfulness, Organizational citizen behavior, Resilience, Nurses.

تأثیر ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با نقش میانجی تاب آوری پرستاران

فرشید اصلانی^{۱*}، فاطمه محمد بیگی^۲، عاطفه حشمت زاده^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: فرشید اصلانی، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
ایمیل: F.aslani@pnu.ac.ir

چکیده

مقدمه: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با نقش میانجی تاب آوری پرستاران بیمارستان شهید صدوقی اصفهان می باشد.

روش کار: تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه پرستاران بیمارستان شهید صدوقی اصفهان به تعداد ۷۲ نفر تشکیل می دهند و حجم نمونه به شیوه کل سرشماری به تعداد ۷۲ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه ذهن آگاهی، رفتار شهروند سازمانی و تاب آوری به ترتیب با ۱۰، ۱۹ و ۱۶ سوال می باشد که روایی آن به شیوه صوری به تایید اساتید و کارشناسان مربوطه رسیده و همچنین به شیوه روایی سازه ای بر اساس تحلیل عاملی تاییدی نیز اثبات شده است و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۲ تایید شده است. داده های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد که بر اساس آزمون سوبل، میزان Z-value ۱۳/۵۳ می باشد که چون بیش تر از ۱/۹۶ است تأثیر متغیر تاب آوری در رابطه بین ذهن آگاهی و رفتار شهروند سازمانی تایید می گردد. همچنین ذهن آگاهی بر تاب آوری با ضریب تأثیر ۰/۷۴ و مقدار T ۱۵/۵۶۰، ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۵ و مقدار T ۶/۰۷ و تاب آوری بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۸۱ و مقدار T ۱۴/۵۱۰ تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

نتیجه گیری: بنابراین تاب آوری بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۸۱ بیشترین تأثیر و ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۵ کمترین تأثیر را داشته است.

کلیدواژه ها: ذهن آگاهی، رفتار شهروند سازمانی، تاب آوری، پرستاران.

مقدمه

ذهن آگاهی مرحله ای روانشناختی با آوردن عنایات به تجربه های زمان حال بی هیچ قضاوت می باشد. قدرت کنترل اراده، غریزه، ناخودآگاه و مجالی برای اصلاح خطاهای ناخودآگاه می باشد. به بیانی دیگر تربیت آگاهی و ذکاوت با عنایت بر نگهداری و مد نظر گرفتن عنایات و تجربه ها در زمان کنونی بدون قضاوت می باشد. ذهن آگاهی سبب ازدیاد کارکردهای روابط میان فردی و کارآمدی مقابله با استرس در افراد و ایجاد یک رفتار متناسب می شود (۱). ذهن آگاهی به عنوان مبنایی برای درمان های روان

شناختی، نظارتی پایدار بر شرایط جاری و رفتار فرد است (۲). ذهن آگاهی اصولاً سبب رفتار متناسب افراد و افزایش رفتار شهروندی آنان می گردد. از طرفی اشخاصی که حس بی ذهن آگاهی دارند، محتملاً سازمان را زودتر رها کرده یا سطح پایین تری از تعهد را نشان خواهند داد (۳). ذهن آگاهی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی تأثیرگذار است، یکی از این متغیرها رفتار شهروند سازمانی است (۴). یکی از متغیرهای مهم رفتار شهروندی سازمانی بوده است، چرا که زیربنای بهره‌وری درست سازمان، عملکرد و بهره‌وری افراد می باشد و رفتار شهروندی سازمانی نقش

یادگیری، تمرین ها و تجربه حاصل می گردد و مفهوم تاب‌آوری از روانشناسی مثبت گرا به مفهوم های روانشناسی افزوده گردیده است و مارتین سلیگمن بنیان گذار روانشناسی مثبت گرا می فرماید؛ بدینی باقیمانده نامطلوب والدین برای فرزندان می باشد و تاب‌آوری گذر از بحران را بررسی کرده و به موفقیت کمک می نماید و رفتار مناسب شهروندی سازمانی را تلطیف می کند و یعنی دستیابی به موفقیت ها بدون تاب‌آوری ممکن نبوده و تاب‌آوری اولویت دارد بر هر موفقیتی (۱۲).

یکی از سازمان هایی که نیاز مبرم به وجود یک رفتار متناسب شهروند سازمانی دارد، بیمارستان می باشد و در این میان بهره گیری از ذهن آگاهی و علائم و نشانه هایی که این امر در بهبود رفتار افراد دارد بسیار حائز اهمیت می باشد. در این میان بهره گیری از مؤلفه بسیار مهم تاب آوری در کنترل رفتار نا متناسب فرد و کنار آمدن با مشکلات و ناملایمات می تواند رفتار شهروند سازمانی را بهبود بخشد. از آنجائیکه که تاکنون در بیمارستان شهید صدوقی اصفهان و در بین پرستاران پژوهشی با این عنوان صورت نگرفته است و از مولفه بسیار مهم ذهن آگاهی در تبیین رفتار شهروند سازمانی به خوبی استفاده نشده و از آن غفلت شده است، لازم است که در پژوهشی به گونه جامع پرداخته شود. بیمارستان و بویژه پرستاران با توجه به شغل خطیر آنها و برخورد با افراد مختلف نیاز به دارا بودن یک تاب آوری متناسب برای ایجاد یک رفتار مناسب می باشند. بر این اساس مهم ترین مساله پژوهش حاضر این است که آیا ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با نقش میانجی تاب آوری پرستاران شهید صدوقی اصفهان تاثیر دارد؟

ذهن آگاهی مرحله ای روان شناختی با آوردن عنایت به تجربه های زمان حال بی هیچ قضاوت می باشد. قدرت کنترل اراده، غریزه، ناخودآگاه و مجال جهت اصلاحات خطاهای ناخودآگاه می باشد. به بیانی دیگر پرورش دانش و هوشیاری با عنایت بر مراقبت و نگهداری و مد نظر داشتن توجهات و تجربیات در زمان کنونی بی هیچ قضاوتی است. تعریف مختصر ذهن آگاهی به معنای آگاهی از کنونی است و ذهن آگاهی را قادریم با متدهای متعدد مثل مدیتیشن ارتقا دهیم. در دهه های کنونی با بهره از اصول ذهن آگاهی متدهای درمانی متعددی در روان شناسی بالینی و روان پزشکی جهت درمان افسردگی، اضطراب، اعتیاد و کاهش استرس

فعالیت ها و رفتارهای شخص را در تحقق هدف های سازمانی می سنجد، توسعه ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر رابطه ها و تعاملات شغلی با کارکنان و عملکرد و بهره‌وری متناسب سازمانی اثر گذار می باشد (۵). رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه می باشد که به طور درست یا ضمنی از سوی سیستم رسمی تشویق برانگیخته نشده و ولی کارآیی سازمان را بهبود خواهد داد (۶). رفتارهای شهروندی سازمانی، مفهوم جدیدی است که بررسی این رفتارها در شرکت امری بسیار مهم و حیاتی تلقی می گردد؛ از جمله عواملی است که می تواند بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر گذار بوده، مدیریت ذهن و به شیوه ای ذهن آگاهی می باشد (۷). رفتارهای شهروندی سازمانی یک فرایند تاثیر پذیرفته از هوش احساسی می باشد و شامل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر، پذیرش ها و به عهده گرفتن مسئولیت های اضافی بوده، پیروی از قوانین و رویه های سازمانی، حفظ و توسعه ی نگرش مثبت اندیشی، شکیبایی ها و تحمل نارضایتی ها و مشکلات در محل کار در توسعه رفتار است (۸). رفتار شهروندی از مهم ترین مؤلفه های سازمانی در جهت حفظ و بقاء سازمان می باشد. این امر ماندگاری بیشتر افراد و بهبود رفتار شهروند سازمانی و سودآوری را به دنبال خواهد داشت. از طرفی رفتارهای داخلی و تناسب شغل و شاغل و نیز ذهن آگاهی، می تواند از عوامل موثر بر رفتار شهروندی باشند (۹). رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهایی خودجوش و آگاهانه ای است که عملی کردن آن در سازمان ها موجب مزایای بسیاری برای آنان خواهد شد و تأثیرات رفتارهای شهروندی کارکنان بر روی عملکردهای سازمان به طور گسترده ای از سوی محققین مورد پذیرش قرار گرفته و تایید شده است (۱۰). در این میان برخی از متغیرها هستند که در ارتباط بین ذهن آگاهی و رفتار شهروند سازمانی می توانند نقش تلطیف کننده ای داشته باشند که تاب آوری از جمله آنها می باشد، که این امر در شرایط بیمارستان و در بین پرستاران بسیار حائز اهمیت می باشد. بیمارستان ها نقش بسیار مهمی در طی شرایط بحرانی و اضطراب دارند. تیم های پزشکی با سایر گروه های پاسخ دهنده به شرایط بحرانی و اضطراب اولین کسانی هستند که به شرایط بحرانی و اضطراب رسیدگی می کنند و باید برای داشتن یک رفتار مناسب، بسیار تاب آور باشند (۱۱). تاب آوری سبب تعامل ویژگی های شخصیت منشی فرد و محیط می باشد و از سوی آموزش،

اختراع شده است (۱۳).

معنای رفتار شهروندی سازمانی و شرکتی از تعاریف رفتارهای شهروندی سازمانی و شرکتی برگرفته شده است. لذا، رفتارهای شهروندی سازمانی و شرکتی قادر است به عنوان «رفتارهای اجتماعی شخصی و اختیاری که به جد توسط سامانه‌ی پاداش رسمی شناخته نمی شوند و به اثرات به سزایی بر مدیریت زیست محیطی سازمانها دارند»، اطلاق نمود. بر همین مبنا، رفتارهای شهروندی سازمانی و شرکتی دربردارنده‌ی رفتارهای اختیاری یک شخص است که به سوی بهبودسازی محیط زیست ارتقا یافته، ولیکن همچنان مورد نیاز سازمان و شرکت نمی باشد (۱۴).

تاب‌آوری ظرفیت برگشت از مشقت‌های پایدار و ادامه‌دار و قدرت در التیام خویشتن است. تاب‌آوری یعنی اینکه شخص قادر باشد قوام و سلامت روانشناسی خویش را در روبه رویی با سختی‌ها حفظ نماید. این توانمندی انسان قادر است سبب گردد تا او با موفقیت از وقایع دشوار بگذرد و برخلاف قرار گرفتن در روبه رویی تنش‌های دشوار، لیاقت‌های اجتماعی، تحصیلی و کاری او ارتقا پیدا کند. تاب‌آوری به مفهوم قدرت روبه رویی با شرایط سخت و پاسخ انعطاف پذیر به سختی‌های زندگی می باشد، به اشخاص توانایی می دهد تا با مشکلات روبه رو برخورد سالم داشته باشند، بر مشقت‌ها پیروز آیند و با جریان‌های زندگی حرکت نمایند، با موقعیت‌های غیر منتظره کنار بیایند (۱۲).

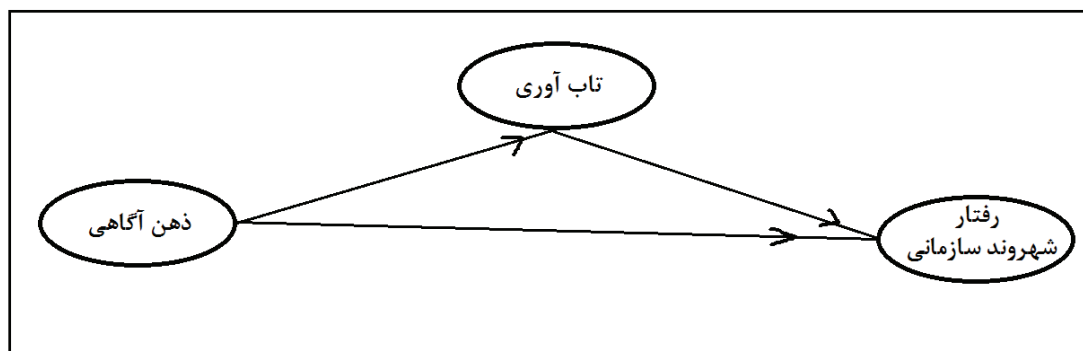
در زمینه پیشینه پژوهش می توان به موارد ذیل اشاره داشت؛ (۱۵) در پژوهشی به بررسی رفتار شهروندی سازمانی دانشجویان کارشناسی ارشد؛ نقش ذهن آگاهی و تاب‌آوری پرداخته اند که نتایج نشان داد که، ذهن آگاهی یک پیش بینی کننده قابل توجهی برای رفتار شهروندی سازمانی است و همچنین نمرات کسب شده توسط دانشجویان بوده است. در مورد نمرات کسب شده توسط دانشجویان، ۳۷/۵ درصد افزایش از طریق تاب‌آوری حاصل می شود در حالی که بقیه به طور مستقیم از ذهن آگاهی حاصل می شود. ما متوجه شدیم که ذهن آگاهی علاوه بر هدف اجتماعی گسترده تر یعنی افزایش رفتار شهروندی سازمانی آنها، این هدف دانش آموزان را برآورده می کند. (۱۶) در مقاله‌ای به بررسی تاثیر شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر رفتارهای ارتقا دهنده سلامت دانش آموزان مبتلا به سندرم پیش از قاعدگی یک کارآزمایی بالینی تصادفی شده پرداخته اند که یافته‌ها نشان داد که، بین گروه‌ها از

نظر متغیرهای دموگرافیک، تفاوت آماری معنی‌داری مشاهده نشد ($P < 0.05$). قبل از مداخله تفاوتی بین دو گروه از نظر میانگین نمره رفتارهای ارتقا دهنده سلامت وجود نداشت ($P = 0.161$) اما بلافاصله بعد و یک ماه بعد از مداخله میانگین نمره در گروه مداخله نسبت به گروه کنترل، ($P < 0.001$) افزایش آماری معنی‌داری مشاهده شد. (۱۷) در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر تاب‌آوری بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی و تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان بوعلی سینا قزوین اقدام کرده‌اند که نتایج نشان داد که، متغیر بهزیستی ذهنی بصورت متغیر میانجی کامل در تاثیر تاب‌آوری بر رفتار شهروندی سازمانی عمل می نماید و همچنین مشخص گردید که متغیر تعهد سازمانی بصورت متغیر میانجی کامل در تاثیر تاب‌آوری بر رفتار شهروندی سازمانی عمل می کرد. (۱۸) پژوهشی با عنوان ذهن آگاهی، کنارآمدن با استرس و تاب‌آوری انجام داد. این پژوهش در میان دانشجویان انجام شد که در طی آن، آموزش‌هایی در زمینه ذهن آگاهی مانند نفس کشیدن عمیق، تن آرامی و تجسم دریافت می کردند. نتایج نشان دادند که، گروه برخوردار از آموزش‌های مبتنی بر ذهن آگاهی دارای تمرکز بهتر، خواب راحت تر و شیوه‌های بهتر برخورد با استرس و تاب‌آوری بیشتر بودند. (۱۹) در مقاله‌ای به اثربخشی مداخله مبتنی بر ذهن آگاهی بر بازداري رفتاری، خودکنترلی و رفتارهای پرخطر در نوجوانان دارای اختلال کم‌توجهی/بیش‌فعالی اقدام کرده اند که نتایج نشان داد که، درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر بازداري رفتاری، افزایش خودکنترلی و کاهش رفتارهای پرخطر در نوجوانان دارای اختلال کم‌توجهی/بیش‌فعالی تأثیر معنادار دارد. (۲۰) نظریه‌های ذهن آگاهی را جهت واریسی‌های اثرات قابلیت‌های اعتماد خدمت شامل (اطلاعات سلامت و مراقبت‌های قابل اعتماد)، اداره تعارض‌های پیشگیرانه و مشتری‌مداری به جهت رضایت‌مندی و وفاداری‌های مشتریان در خدمات مراقبت سلامت مورد بررسی قرار داده اند و در بررسی‌های دیگر نیز هر چند تأثیرات مداخلات ذهن آگاهی در فراهم کردن تغییرات بر روی متغیرهای وابسته پژوهشی شامل رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای مقابل خدمت به گونه مستقیم مورد بررسی قرار نگرفته، ولی در عوض جایگاه مداخلات ذهن آگاهی‌ها بر روی تبیین‌های عملکردی افراد اعم از مثبت و منفی مورد بررسی قرار گرفته است. (۲۱) پژوهشی با هدف بررسی

صدوقی اصفهان دارد و تاب آوری تاثیر معناداری بر رفتار شهروند سازمانی پرستاران شهید صدوقی اصفهان دارد، مطرح می گردد.

نتایج این پژوهش اثبات کرد که: آموزش اصول ذهن آگاهی مانند تکنیک های تنفس و تمرکز باعث افزایش تاب آوری می شود که بیان کننده تاثیر مثبت آموزش های ذهن آگاهی بر افراد است.

تاثیر آموزش ذهن آگاهی بر تاب آوری انجام داد. فرضیه اصلی تحقیق حاضر، ذهن آگاهی تاثیر معناداری بر رفتار شهروند سازمانی با نقش میانجی تاب آوری پرستاران شهید صدوقی اصفهان دارد و فرضیه های فرعی این پژوهش به صورت ذهن آگاهی، تاثیر معناداری بر رفتار شهروند سازمانی پرستاران شهید صدوقی اصفهان دارد و همینطور ذهن آگاهی تاثیر معناداری بر تاب آوری پرستاران شهید



شکل ۱. مفهومی پژوهش. منبع: (۱۵).

روش کار

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه پرستاران بیمارستان شهید صدوقی اصفهان به تعداد ۷۲ نفر تشکیل می دهند و حجم نمونه به شیوه کل سرشماری به تعداد ۷۲ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه ذهن آگاهی، رفتار شهروند سازمانی و تاب آوری به ترتیب با ۱۰، ۱۹ و ۱۶ سوال می باشد که روایی آن به شیوه صوری به تایید اساتید و کارشناسان مربوطه رسیده و همچنین به شیوه روایی سازه ای بر اساس تحلیل عاملی تاییدی نیز اثبات شده است و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۲ تایید شده است. داده های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش کلیه موارد اخلاقی در تحقیقات انسانی مانند کسب رضایت آگاهانه، محرمانه بودن اطلاعات و رعایت حریم خصوصی انجام گردیده است، این پژوهش با کد IR.PNU.REC.1401.283 در کمیته اخلاق در پژوهش های زیست پزشکی دانشگاه پیام نور تایید شده است.

یافته ها

نتایج جمعیت شناختی نشان داد که از ۷۲ نفر پرستاران بیمارستان شهید صدوقی اصفهان حدود ۳۱/۹۵ درصد زن و حدود ۶۸/۰۵ درصد مرد، به لحاظ سنی؛ بیشترین سن پرستاران بیمارستان شهید صدوقی اصفهان متعلق به دسته ۳۱ تا ۴۰ سال به میزان ۴۳/۰۶ درصد و سپس ۴۱ تا ۵۰ سال به میزان ۳۸/۸۹ درصد و در مرتبه بعدی دسته ۲۰ تا ۳۰ سال به بالا سال به میزان ۹/۷۲ درصد قرار دارد. کمترین میزان متعلق به دسته بالاتر از ۵۱ سال به میزان ۸/۳۳ درصد می باشد. همچنین ۸۴/۷۲ درصد از پرستاران بیمارستان شهید صدوقی اصفهان متاهل و ۱۵/۲۸ درصد مجرد و به لحاظ سابقه خدمت؛ بیشترین درصد سابقه خدمت پرستاران بیمارستان شهید صدوقی اصفهان با میزان ۲۵ درصد ۶ تا ۱۰ سال بوده و پس از آن بیشتر از ۲۱ سال با میزان ۲۳/۶۱ درصد می باشند. در ادامه با استفاده از میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای به بررسی میزان پاسخگویی و جوابدهی به هر یک از متغیرها اقدام شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف از متغیرهای تحقیق

نام شرکت	میانگین	انحراف معیار
ذهن آگاهی	۳/۳۷	۰/۸۴۵
رفتار شهروند سازمانی	۳/۹۴	۰/۶۵۴
تاب آوری	۳/۶۸	۰/۷۸۷

متغیرها به صورت تک تک) استفاده شده است که نتایج نشان دهنده آن است که، فرض نرمال بودن برای تمام متغیرها را نمی‌توان رد کرد ($P > ۰/۰۵$). نتایج این آزمون در (جدول ۲) آورده شده است.

بر اساس جدول فوق مشاهده می‌گردد که متغیر رفتار شهروند سازمانی دارای بیشترین میانگین و متغیر ذهن آگاهی دارای کمترین میانگین می‌باشد. برای محاسبه و ارزیابی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوراف-اسمیرنف یک نمونه‌ای (برای بررسی

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگوراف-اسمیرنف برای بررسی پذیره نرمال بودن

متغیر	حجم نمونه	آماره آزمون	سطح معناداری
ذهن آگاهی	۷۲	۰/۲۳۵	۰/۲۳۱
رفتار شهروند سازمانی	۷۲	۰/۴۷۵	۰/۱۲۴
تاب آوری	۷۲	۰/۶۵۴	۰/۲۵۴

در (جدول ۳) مشاهده می‌شود مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد. در این تحقیق جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شده است.

با توجه به (جدول ۲) مشاهده می‌گردد، کلیه متغیرها دارای فرض نرمال می‌باشند. در ادامه جهت بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از آزمون تحلیل مسیر معادلات ساختاری استفاده شده است. ابتدا با بررسی مدل و بارهای عاملی، این مقادیر حاکی از تایید بارهای عاملی دارد و این مقادیر بالاتر از ۰/۶ است که مطلوب محسوب می‌شود. در گام بعدی روایی همگرا بررسی شده است. همانطور که

جدول ۳. مقادیر روایی مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	روایی
تاب آوری	۰/۵۷۹
ذهن آگاهی	۰/۵۰۴
رفتار شهروند سازمانی	۰/۵۵۳

بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۰۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد. در (جدول ۴) نتایج پایایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جهت بررسی پایایی متغیرهای پژوهش از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار

جدول ۴. مقادیر روایی و پایایی مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
تاب آوری	۰/۸۴۱	۰/۹۳۵
ذهن آگاهی	۰/۸۳۴	۰/۸۶۵
رفتار شهروند سازمانی	۰/۸۱۲	۰/۹۵۹

همچنین (جدول ۵) بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. روایی واگرایی اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود، این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی واگرایی از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل-لازکر استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر

سازه‌های مدل باشد، یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد. نتایج (جدول ۶) نشان می‌دهد که تمامی متغیرها روایی واگرایی قابل قبولی دارند. حال در ادامه مدل درونی (ساختاری) پژوهش بررسی می‌گردد.

جدول ۵. بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش

سازه‌ها	تاب آوری	ذهن آگاهی	رفتار شهروند سازمانی
تاب آوری	۰/۷۹۲		
ذهن آگاهی	۰/۷۴۲	۰/۷۳۶	
رفتار شهروند سازمانی	۰/۶۸۱	۰/۶۹۰	۰/۷۴۴

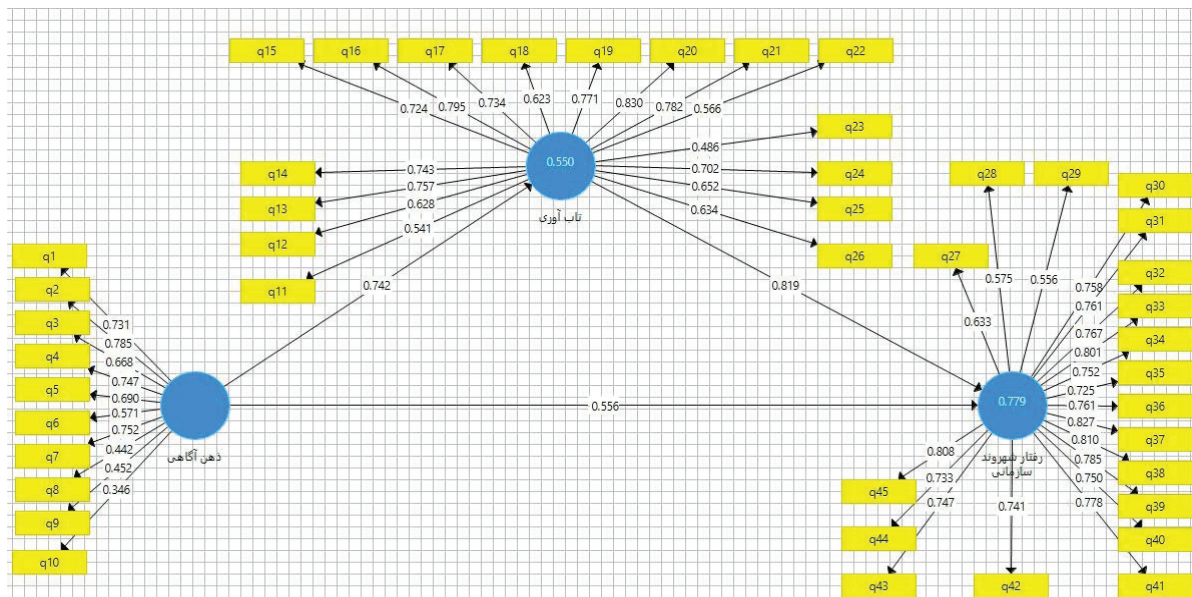
در این قسمت با بیان روابط بین متغیرهای تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل ساختاری در پی آزمون روابط تحقیق و

تحلیل نتایج حاصل هستیم. یادآوری می‌شود که:

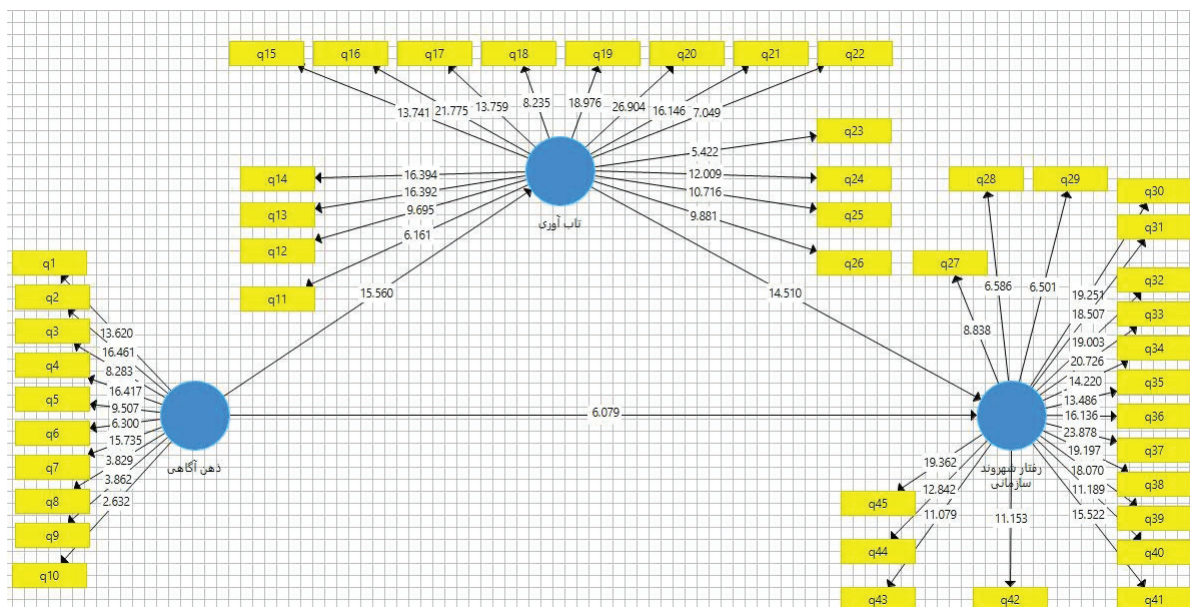
$$\begin{array}{lll}
 \alpha = 0/05 & \alpha/2 = 0/025 & z_{\alpha/2} = 1/96 \\
 \alpha = 0/01 & \alpha/2 = 0/005 & z_{\alpha/2} = 2/57 \\
 \alpha = 0/001 & \alpha/2 = 0/0005 & z_{\alpha/2} = 3/32
 \end{array}$$

برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به‌وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرت‌مندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل

ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آنها را با داده‌ها تأیید کنند. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد.



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر (بتا)



شکل ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بحرانی (آماره تی)

جدول ۶. نتایج شاخص‌های هم خطی

متغیرها	VIF
تاب آوری	۲,۲۲۲
ذهن آگاهی	۱,۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۲,۸۶۰

• (VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به (جدول ۶) مشاهده می‌شود، شرط عدم هم خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود.

جدول ۷. نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

روابط	ضریب تاثیر (β)	ارزش T
ذهن آگاهی ← تاب آوری	۰/۷۴۲	۱۵/۵۶۰
ذهن آگاهی ← رفتار شهروند سازمانی	۰/۵۵۶	۶/۰۷۹
تاب آوری ← رفتار شهروند سازمانی	۰/۸۱۹	۱۴/۵۱۰

معادلات ساختاری به کمک روش PLS بر خلاف روش کواریانس محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننه‌اوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می رود. حدود این شاخص بین صفر و یک قرار بوده و وتزلس و همکاران سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۴۵ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می شود: $GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Communality}) * R^2}$ این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Communality) و متوسط ضریب تعیین (average R Square) است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می باشند که به منظور بررسی معنی داری آن ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در (جدول ۷) آورده شده است. بر این اساس ذهن آگاهی بر تاب آوری با ضریب تاثیر ۰/۷۴ و مقدار T ۱۵/۵۶۰، ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۵۵ و مقدار T ۶/۰۷ و تاب آوری بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۸۱ و مقدار T ۱۴/۵۱۰ تاثیر مثبت و معناداری داشته است. بنابراین تاب آوری بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۸۱ بیشترین تاثیر و ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۵۵ کمترین تاثیر را داشته است.

سومین معیار ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجزورات جزیی می باشد. در مدل سازی

جدول ۸. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای درونزا	R^2	Communality	GOF
تاب آوری	۰/۵۵۰	۰/۳۸۱	$GOF = \sqrt{0.664 * 0.367} = 0.493$
ذهن آگاهی	-	۰/۲۶۳	
رفتار شهروند سازمانی	۰/۷۷۹	۰/۴۵۸	

برای بررسی میانجی بودن متغیر تاب آوری در رابطه بین ذهن آگاهی و رفتار شهروند سازمانی از آزمون سوبل استفاده شد .

شاخص GOF این مدل ۰/۴۹۳ به دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد. جهت بررسی متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شده است.

جدول ۹. نتایج آزمون سوبل

$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 13.53$	
a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش بینی و میانجی=۰/۷۴	
b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک=۰/۸۱	
Sa: انحراف معیار مسیر متغیر پیش بین و میانجی=۰/۰۳۶	
Sb: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک=۰/۰۴۵	

مقدار $Z\text{-value}$ ۱۳/۵۳ می باشد که چون بیش تر از ۱/۹۶ است تاثیر متغیر تاب آوری در رابطه بین ذهن آگاهی و رفتار شهروند سازمانی تایید می گردد.

بحث

در قسمت آمار استنباطی و بر مبنای تحلیل مسیر معادلات ساختاری مشاهده شد که بر اساس آزمون سوبل، میزان $Z\text{-value}$ ۱۳/۵۳ می باشد که چون بیش تر از ۱/۹۶ است تاثیر متغیر تاب آوری در رابطه بین ذهن آگاهی و رفتار شهروند سازمانی تایید می گردد. همچنین ذهن آگاهی بر تاب آوری با ضریب تاثیر ۰/۷۴ و مقدار T ۱۵/۵۶۰، ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۵۵ و مقدار T ۶/۰۷ و تاب آوری بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۸۱ و مقدار T ۱۴/۵۱۰ تاثیر مثبت و معناداری داشته است. بنابراین تاب آوری بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۸۱ بیشترین تاثیر و ذهن آگاهی بر رفتار شهروند سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۵۵ کمترین تاثیر را داشته است.

بر این اساس می توان بیان داشت که از آنجائیکه ذهن آگاهی به عنوان اساسی در اداره امور و واقف شدن به وظایف و امورات به ویژه در بیمارستان بوده و همچنین از تکنولوژی های به روز نیز در زمینه آگاهی یافتن بهره گیری می کند، می تواند رفتار کارکنان را در سازمان تحت تاثیر قرار داده و آنها را به سمت و سوی مناسب سوق دهد. در این میان بهره گیری از تاب آوری در بین پرستاران که آنها را نسبت به مشکلات و مسائل موجود در بیمارستان تاب آور کرده و تحمل سختی ها را بهتر می نماید و بنابراین میزان رفتار شهروندی آنها را بهتر می نماید. همچنین رفتار شهروند سازمانی تحت تاثیر متغیرهای مختلف می باشد و از آنها تاثیر می پذیرد که در این میان ذهن آگاهی را حتی می توان به عنوان مهم ترین عامل در زمینه رفتار شهروندی در بین پرستاران قلمداد نمود، چرا که ذهنیت فرد اعمال فرد را تحت تاثیر قرار داده و به سمت و سویی که مدنظر دارد سوق داده و به تبع رفتار نیز متاثر از آن می باشد و زمانیکه ذهن آگاهی در فرد تقویت شود و فرد به وظایف خود واقف شود و بتواند آنها را به خوبی مدیریت نماید، می تواند رفتار خود را نیز کنترل کرده و رفتار شهروندی متناسبی را از خود بروز دهد. ذهن آگاهی به این امر اشاره دارد که فرد نسبت به امورات پیرامون خود اطلاع کافی

داشته و وظایف خود را به خوبی بررسی و تجزیه و تحلیل می نماید و ذهن و روح و روان وی نسبت به اقدامات متناسب سازی شده است و می تواند تخصص، خلاقیت، فناوری های متناسب نسبت به کار خود را به خوبی برآورد کرده و به کار گیرد و همین امر با توجه به ظرفیت سازی مناسب می تواند به بهبود تاب آوری نیز در بین پرستاران منجر شده و آنها با مسائل و مشکلات پیش آمده برخورد مناسبی را خواهند داشت. تاب آوری به ویژه در شغل پرستاری از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد، چرا که آنها با بیماران و مشکلات و مسائل متعددی روبرو هستند و همین امر روحیه آنها را تحت تاثیر قرار می دهد و می تواند عملکرد مناسب را کاهش دهد، در این میان تاب آوری و داشتن آموزش های لازم در این زمینه می تواند تحمل مشکلات را برای آنها بهتر نماید.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد که: در قسمت توصیفی متغیر رفتار شهروند سازمانی دارای بیشترین میانگین و متغیر تاب آوری دارای کمترین میانگین می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر پیشنهاداتی مطرح می شود از جمله اینکه: پرستاران و حتی کادر درمان بیمارستان باید عملیات های مهم روزانه بیمارستان را ثبت و اجرا کنند و اطلاعات جمع آوری و پردازش بخوبی انجام گیرد تا بر مبنای آن آگاهی لازم در بین پرستاران ایجاد شود یا در بیمارستان مدیریت ارزش، یک ابزار ارتقاء ارزش باشد و تنها مبتنی بر هزینه ها نباشد تا بر مبنای آن رفتار مناسب در بین پرستاران ارتقا یابد و همچنین مدیران بیمارستان دارای قدرت خلاقیت برای ایجاد تصمیمات غیر متریقه باشند و سعی نمایند که خلاقیت را نیز در بین پرستاران با ایجاد محیط شاد و بی دغدغه فراهم نمایند، همچنین خدمات مشاوره ای در بخشهای مختلف به خصوص در امور سخت افزار و شبکه به پرستاران و کادر درمان ارائه شود تا آنها آگاهی های لازم را در این زمینه داشته باشند و مدیران برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک از مشاوران کارآمدی استفاده کنند و به خصوص از نظرات و ظرفیت های تیم پرستاری باید بهره گیری مناسب شود. در دسترس بودن مهارت ها برای تولید خدمات جدید در بیمارستان و در بین پرستاران به خوبی فراهم شود و از آموزش های لازم بهره گیری شود، همینطور نوآوری و خلاقیت باید در بیمارستان بسیار اساسی

بوده است از جمله: قلمرو زمانی آزمون فرضیه های این پژوهش در محدود زمانی ۱۴۰۱ - ۱۴۰۰ بوده است، بنابراین تعمیم نتایج به دوره های زمانی دیگر، باید با احتیاط عمل شود، همچنین گسترده بودن جامعه آماری و نیز دسترسی به حجم نمونه، توزیع پرسشنامه و گردآوری داده ها را با مشکل مواجه ساخت.

سیاسگزاری

از پرسنل بیمارستان شهید صدوقی که در این تحقیق همکاری های لازم را مبذول نمودند، سپاسگزاریم.

تضاد منافع

نویسندگان این پژوهش هیچ تضاد منفعی را گزارش نکرده اند.

تلقی شود و در برابر آن مقاومتی صورت نگیرد و به خصوص از خلاقیت پرستاران باید به خوبی بهره گیری شود. در نهایت یک سیستم مدون برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک در بیمارستان وجود داشته باشد و از کلیه افراد به ویژه پرستاران در این زمینه استفاده شود. جهت پیشنهادات آتی نیز پژوهشگران می توانند، همین پژوهش را با شیوه های مختلف و ابداعی یعنی استفاده از ابزار پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده انجام دهد و همینطور به بررسی میزان پایایی این مطالعه در مناطق دیگر کشور نیز بپردازند. همچنین به محققان توصیه می شود با استفاده از متغیرهای همین پژوهش، این پژوهش را در آینده با سازمان های بیشتر و به دوره های مورد مطالعه بیشتر با استفاده از روش شناختی این پژوهش انجام داده تا بر روایی و اعتبار مدل برآورد شده در این پژوهش افزوده شود. این پژوهش نیز همچون تحقیقات دیگر دارای محدودیتهایی

References

1. Babaei Nadinluei K, Fatehi Bostanabad F. Investigating the Role of Mindfulness in the Relationship between Children's Psychological Problems (Internalizing and Externalizing Problems) and Perceived Stress of Bostan Abad Mothers in 2018: A Descriptive Study. JRUMS 2020; 18 (11): 1083-1102. [Persian]
2. Nejati, V., Zabihzadeh, A., & Nikfarjam, M. (2012). The relationship of mindfulness with sustained and selective attentional performance. Research in Cognitive and Behavioral Sciences, 2(2), 31-42. [Persian]
3. Sealy, R. (2015). Changing perceptions of meritocracy in senior women's careers. Gender in Management: An International Journal, 25(3), 184-197.
4. Yavarzadeh, Mohammadreza and Mohammadi Fard, Ahmad, 2013, Investigating the impact of organizational justice on the profitability of a case study organization: Kohdasht social security organization, the first international symposium on management sciences focusing on sustainable development, Tehran, <https://civilica.com/doc/374963>. [Persian]
5. Eskandari, Azar and Hasheminia, Maitham, 2017, investigation of the relationship between organizational justice and organizational health in education and training staff of Khorramabad District Two, 6th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, <https://civilica.com/doc/768073>. [Persian]
6. Nawabzadeh Zand, Fariba and Amiran, Haider, 2016, determining the impact of organizational citizenship behavior on brand image in Iran Air, <https://civilica.com/doc/721959>. [Persian]
7. Ghafourian Shagerdi, A., Aibaghi Esfahani, S., & Behboodi, O. (2017). Studying the Influence of Citizen Behavior Influence from Internal Brand Management and Marketing. New Marketing Research Journal, 7(1), 41-58. doi:10.22108/nmrj.2017.21450. [Persian]
8. Bagheri, Mohammad and Falah Suluklai, Ayoub and Mouzenzad, Abdul Qadir and Amo Aghaei, Zahra, 2013, Factors related to the promotion of organizational citizenship behavior, International Accounting and Management Conference, Tehran, <https://civilica.com/doc/393345>. [Persian].
9. Tavakli, Gholamreza and Rogi, Manouchehr and Nazari, Yunus and Tajik, Golsa, 2016, Emergence of citizenship behavior through strengthening the internal brand and matching the job with the employee in the difficult field of exploration: an industrial company with complex products, the first international science conference **Social**,

- educational humanities and psychology, Tehran, <https://civilica.com/doc/703325>.] Persian [
10. Kayhanpour, Payam and Tutian, Siddiq and Saniei, Mandana, 2015, the relationship between organizational citizenship behavior and brand loyalty, the second international accounting, economics and financial management conference, Tehran, <https://civilica.com/doc/530247>[Persian]
11. Bakhshi M, Omidi L, Omidi K, Moradi GH, Mayofpour F, Darvishi T. Measuring Hospital Resilience in Emergency Situations and Examining the Knowledge and Attitude of Emergency Department Staff toward Disaster Management . J Saf Promot Inj Prev. 2020; 8(1):37-45.[Persian]
12. Fredrickson, Barbara L.; Branigan, Christine (2005-05-01). «Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires». *Cognition & emotion*. 19 (3): 313–332.
13. Jain, F. A.; Walsh, R. N.; Eisendrath, S. J.; Christensen, S.; Rael Cahn, B. (2015). «Critical Analysis of the Efficacy of Meditation Therapies for Acute and Subacute Phase Treatment of Depressive Disorders: A Systematic Review». *Psychosomatics* 56 152-140 : (2)
14. Daily BF, Bishop JW, Govindarajulu N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment . *Business & Society*; 48(2): 243-56.
15. Asthana, Anand. (2021). Organisational Citizenship Behaviour of MBA students: The role of mindfulness and resilience, *The International Journal of Management Education* 19 (2021) 100548,
16. Dafei M, Zareei Mahmoodabadi H, Dehghani A, Morady . Effect of Mindfulness- based Cognitive Therapy on Health Promoting Behaviors in Students with Premenstrual Syndrome: A Randomized Clinical Trial. *J Mazandaran Univ Med Sci* 2021; 31 (197) :65-80.] Persian [
17. Gharbi, Mohammad and Hassanzadeh Samrin, Toraj and Hemti Nohaddoost Gilani, Mahnaz, 1400, Examining the impact of resilience on organizational citizenship behavior with the mediating role of mental well-being and organizational commitment among nurses at Bo Ali Sina Hospital, Qazvin, the second international conference on challenges and solutions Novin in industrial engineering and management and accounting, Damghan, <https://civilica.com/doc/1244641>.] Persian]
18. Ramasubramanian, S. (2016). Mindfulness, stress coping and everyday resilience among emerging youth in a university setting: a mixed methods approach. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(3), 308-321.
19. Golestanehi S A, Mohammadi M, Davoodi A, Fath N. The Effectiveness of Mindfulness on Behavior Inhibition, Self -Control and High-Risk Behaviors in Attention Deficit Hyperactive Disorder Adolescents. *RBS* 2021; 18 (4) :519-534.[Persian]
20. Ndubisi, N. O. (2018). Mindfulness, reliability, pre- emptive conflict handling, customer orientation and outcomes in Malaysia's healthcare sector. *Journal of Business Research*, 65, 537-543.
21. Rinkoff, B. (2017). The Impact of Mindfulness Based Interventions on the Psychological Capital of Leaders. A Research Project Presented to the Faculty of The George L. Graziadio School of Business and Management Pepperdine University.