Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article
Volume 11, Issue 4 , Winter 2023

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

Aslani F[1*], Mohammadbeygi F[2], Heshmatzadeh A[2]

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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۱۱، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱

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

فرشید اصلانی[1*]، فاطمه محمد بیگی[2]، عاطفه حشمت زاده[2]

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 تاثیر 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 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.

نتیجه گیری: 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.

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 اصولا سبب رفتار متناسب افراد و افزایش رفتار شهروندی آنان می گردد. از طرفی اشخاصی که حس بی ذهن آگاهی دارند، محتملا سازمان را زودتر رها کرده یا سطح پایین تری از تعهد را نشان خواهند داد (۳).

ذهن آگاهی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی تاثیرگذار است، یکی از این متغیر ها 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

فعالیت ها و رفتارهای شخص را در تحقق هدف های سازمانی می‌سنجد، 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 توانند بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیرگذار 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، پذیرش‌ها 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 مؤلفه‌های 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 توانند 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. بیمارستان‌ها نقش بسیار مهمی در طی شرایط بحرانی و اضطرار دارند. تیم‌های پزشکی با سایر گروه‌های پاسخ دهنده به شرایط بحرانی و اضطرار اولین کسانی هستند که به شرایط بحرانی و اضطرار رسیدگی می‌کنند و باید برای داشتن یک رفتار مناسب، بسیار تاب آور باشند (۱۱). تاب آوری سبب تعامل ویژگی‌های شخصیت منشی فرد و محیط می باشد و از سوی آموزش، 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؛ بدبینی باقیمانده نامطلوب والدین برای فرزندان می باشد و تاب‌آوری گذر از بحران را بررسی کرده و به موفقیت کمک می‌نماید و رفتار مناسب شهروندی سازمانی را تلطیف می کند و یعنی دستیابی به موفقیت ها بدون تاب‌آوری ممکن نبوده و تاب‌آوری اولویت دارد بر هرموفقیتی (۱۲).

یکی از سازمان‌هایی 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؟

ذهن‌آگاهی مرحله ای روان‌شناختی 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 ذهن‌آگاهی به معنای آگاهی از کنونی است و ذهن آگاهی را قادریم با متدهای متعدد مثل مدیتیشن ارتقا دهیم. در دهه‌های کنونی با بهره از اصول ذهن‌آگاهی متدهای درمانی متعددی در روان‌شناسی بالینی و روان‌پزشکی جهت درمان افسردگی، اضطراب، اعتیاد و کاهش استرس

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

اختـراع شـده اسـت (۱۳).

معنـای رفتـار شـهروندی سـازمانی و شـرکتی از تعاریـف رفتارهای شـهروندی سـازمانی و شـرکتی برگرفتـه شـده اسـت. لـذا، رفتارهـای شـهروندی سـازمانی و شـرکتی قـادر اسـت بـه عنـوان «رفتارهـای اجتماعـی شـخصی و اختیـاری کـه بـه جـد توسـط سـامانه ی پـاداش رسـمی شـناخته نمـی شـوند و بـه اثـرات بـه سـزایی بـر مدیریـت زیسـت محیطـی سـازمانها دارنـد»، اطـلاق نمـود. بـر همیـن مبنـا، رفتارهای شـهروندی سـازمانی و شـرکتی دربردارنـده ی رفتارهـای اختیـاری یـک شـخص اسـت کـه بـه سـوی بهبودسـازی محیـط زیسـت ارتقـا یافتـه، ولیکـن همچنـان مـورد نیـاز سـازمان و شـرکت نمـی باشـد (۱۴).

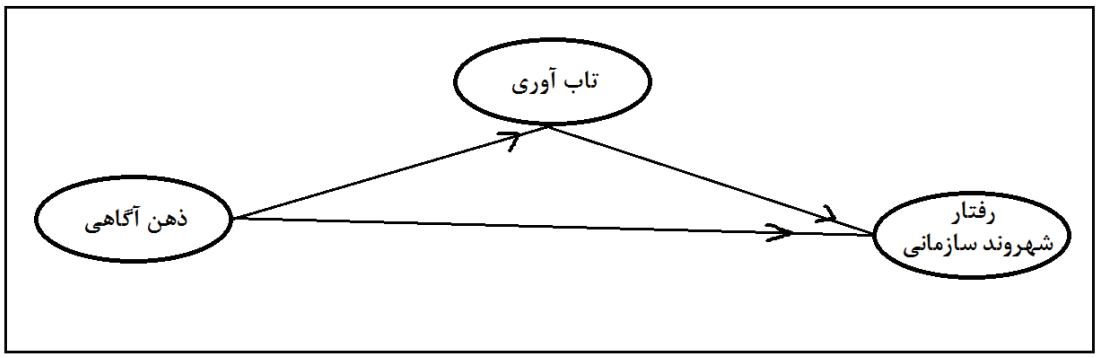
تـاب‌آوری ظرفیـت برگشـت از مشـقت هـای پایـدار و ادامـه‌دار و قـدرت در التیـام خویشـتن اسـت. تـاب‌آوری یعنـی اینکه شـخص قـادر باشـد قـوام و سـلامت روانشناسـی خویـش را در روبـه رویـی بـا سـختی‌ها حفـظ نمایـد. ایـن توانمنـدی انسـان قـادر اسـت سـبب گـردد تـا او بـا موفقیـت از وقایـع دشـوار بگـذرد و برخـلاف قـرار گرفتـن در روبـه رویـی تنش‌هـای دشـوار، لیاقـت هـای اجتماعـی، تحصیلـی و کاری او ارتقـا پیـدا کنـد. تـاب‌آوری بـه مفهـوم قـدرت روبـه رویـی بـا شـرایط سـخت و پاسـخ انعطـاف پذیـر بـه سـختی هـای زندگـی مـی باشـد، بـه اشـخاص توانایـی مـی دهـد تـا بـا مشـکلات روبـه رو برخـورد سـالم داشـته باشـند، بـر مشـقت هـا پیـروز آینـد و بـا جریـان هـای زندگـی حرکـت نمایـد، بـا موقعیـت هـای غیـر منتظـره کنـار بیاینـد (۱۲).

در زمینـه پیشـینه پژوهـش مـی تـوان بـه مـوارد ذیـل اشـاره داشـت؛ (۱۵) در پژوهشـی بـه بررسـی رفتـار شـهروندی سـازمانی دانشـجویان کارشناسـی ارشـد؛ نقـش ذهـن آگاهـی و تـاب آوری پرداختـه انـد کـه نتایـج نشـان داد کـه، ذهـن آگاهـی یـک پیـش بینـی کننـده قابـل توجهـی بـرای رفتـار شـهروند سـازمانی اسـت و همچنیـن نمـرات کسـب شـده توسـط دانشـجویان بـوده اسـت. در مـورد نمـرات کسـب شـده توسـط دانشـجویان، ۳۷/۵ درصـد افزایـش از طریـق تـاب آوری حاصـل مـی شـود در حالـی کـه بقیـه بـه طـور مسـتقیم از ذهـن آگاهـی حاصـل مـی شـود. مـا متوجـه شـدیم کـه ذهـن آگاهـی عـلاوه بـر هـدف اجتماعـی گسـترده تـر یعنـی افزایـش رفتـار شـهروند سـازمانی آنهـا، ایـن هـدف دانـش آمـوزان را بـرآورده مـی کنـد. (۱۶) در مقالـه ای بـه بررسـی تاثیـر شـناخت درمانـی مبتنـی بـر ذهـن آگاهـی بـر رفتـار هـای ارتقـا دهنـده سـلامت دانـش آمـوزان مبتـلا بـه سـندرم پیـش از قاعدگـی یـک کارآزمایـی بالینـی تصادفـی شـده پرداختـه انـد کـه یافته‌هـا نشـان داد کـه، بیـن گروه‌هـا از نظـر متغیرهـای دموگرافیـک، تفـاوت آمـاری معنی‌داری مشـاهده نشـد (P<۰/۰۵). قبـل از مداخلـه تفاوتـی بیـن دو گـروه از نظـر میانگیـن نمـره رفتارهـای ارتقـا دهنـده سـلامت وجـود نداشـت (P=۰/۱۶۱) امـا بلافاصلـه بعـد و یـک مـاه بعـد از مداخلـه میانگیـن نمـره در گـروه مداخلـه نسـبت بـه گـروه کنتـرل، (P<۰/۰۰۱) افزایـش آمـاری معنـی‌داری مشـاهده شـد. (۱۷) در مطالعـه ای بـه بررسـی تاثیـر تـاب آوری بـر رفتـار شـهروندی سـازمانی بـا نقـش میانجـی بهزیسـتی ذهنـی و تعهد سـازمانی در بیـن پرسـتاران بیمارسـتان بوعلـی سـینا قزویـن اقـدام کـرده- اند کـه نتایـج نشـان داد کـه، متغیـر بهزیسـتی ذهنـی بصـورت متغیر میانجـی کامـل در تاثیـر تـاب آوری بـر رفتار شـهروندی سـازمانی عمـل مـی نمایـد و همچنیـن مشـخص گردیـد کـه متغیـر تعهـد سـازمانی بصـورت متغیـر میانجـی کامـل در تاثیـر تـاب آوری بـر رفتـار شـهروندی سـازمانی عمـل مـی کـرد. (۱۸) پژوهشـی بـا عنـوان ذهـن آگاهـی، کنارآمـدن بـا اسـترس و تـاب آوری انجـام داد. ایـن پژوهـش در میـان دانشـجویان انجـام شـد کـه در طـی آن، آمـوزش هایـی در زمینـه ذهـن آگاهـی ماننـد نفـس کشـیدن عمیـق، تـن آرامـی و تجسـم دریافـت مـی کردنـد. نتایـج نشـان دادنـد کـه، گـروه برخـوردار از آمـوزش هـای مبتنـی بـر ذهـن آگاهـی دارای تمرکـز بهتـر، خـواب راحـت تـر و شـیوه هـای بهتر برخـورد بـا اسـترس و تـاب آوری بیشـتر بودنـد. (۱۹) در مقالـه ای بـه اثربخشـی مداخلـه مبتنـی بـر ذهـن آگاهـی بـر بـازداری رفتـاری، خودکنترلـی و رفتارهـای پرخطـر در نوجوانـان دارای اختـلال کم‌توجهی/بیش‌فعالـی اقـدام کـرده انـد کـه نتایـج نشـان داد کـه، درمـان مبتنـی بـر ذهـن آگاهـی بـر بـازداری رفتـاری، افزایـش خودکنترلـی و کاهـش رفتارهـای پرخطـر در نوجوانـان دارای اختـلال کم‌توجهی/بیـش فعالـی تأثیـر معنـادار دارد. (۲۰) نظریـه هـای ذهـن آگاهـی را جهـت وارسـی هـای اثـرات قابلیـت هـای اعتمـاد خدمـت شـامل (اطلاعـات سـلامت و مراقبـت هـای قابـل اعتمـاد)، اداره تعـارض هـای پیشـگیرانه و مشـتری مـداری بـه جهـت رضایـت منـدی و وفـاداری هـای مشـتریان در خدمـات مراقبـت سـلامتی مـورد بررسـی قـرار داده انـد و در بررسـی هـای دیگـر نیـز هـر چنـد تأثیـرات مداخـلات ذهـن آگاهـی در فراهـم کـردن تغییـرات بـر روی متغیرهـای وابسـته پژوهشـی شـامل رفتارهـای شـهروندی سـازمانی و رفتارهـای مقابـل خدمـت بـه گونـه مسـتقیم مـورد بررسـی قـرار نگرفتـه، ولـی در عـوض جایـگاه مداخـلات ذهـن آگاهـی هـا بـر روی تبییـن هـای عملکـردی افـراد اعـم از مثبـت و منفـی مـورد بررسـی قـرار گرفتـه اسـت. (۲۱) پژوهشـی با هدف بررسـی

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

تأثیر 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 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 تأثیر مثبت آموزش های ذهن آگاهی بر افراد است.



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 ۶۸/۰۵درصد 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 ۹/۷۲درصد قرار دارد. کمترین میزان متعلق به دسته بالاتر از ۵۱ سال به میزان ۸/۳۳درصد 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 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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

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

بـر اسـاس جـدول فـوق مشـاهده مـی گـردد کـه متغیـر رفتـار شـهروند سـازمانی دارای بیشـترین میانگیـن و متغیـر ذهـن آگاهـی دارای کمتریـن میانگیـن مـی باشـد.

بـرای محاسـبه و ارزیابـی فـرض نرمـال بـودن متغیرهـای مطالعه از آزمـون کولموگـوراف- اسـمیرنف یـک نمونه‌ای(بـرای بررسـی متغیرهـا بـه صـورت تـک تـک) اسـتفاده شـده اسـت کـه نتایـج نشـان دهنـده آن اسـت کـه، فـرض نرمـال بـودن بـرای تمـام متغیرهـا را نمی‌تـوان رد کـرد (P>۰/۰۵). نتایـج ایـن آزمـون در (جـدول ۲) آورده شـده اسـت.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف- 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

بـا توجـه بـه (جـدول۲) مشـاهده مـی گـردد، کلیـه متغیرهـا دارای فـرض نرمـال مـی باشـند. در ادامـه جهـت بررسـی روابـط بیـن متغیرهـای پژوهـش از آزمـون تحلیـل مسـیر معـادلات سـاختاری اسـتفاده شـده اسـت. ابتـدا بـا بررسـی مـدل و بارهـای عاملـی، ایـن مقادیـر حاکـی از تاییـد بارهـای عاملـی دارد و ایـن مقادیـر بالاتـر از ۰/۶ اسـت کـه مطلـوب محسـوب مـی شـود. در گام بعـدی روایـی همگـرا بررسـی شـده اسـت. همانطـور کـه در (جـدول ۳) مشـاهده مـی شـود مقـدار میانگیـن واریانـس اسـتخراج شـده بـرای متغیرهـای مکنـون بالاتـر از ۰/۵ اسـت. بنابرایـن مـی تـوان گفـت کـه روایـی همگـرای مـدل هـای انـدازه گیـری مطلـوب مـی باشـد. در ایـن تحقیـق جهـت تعییـن پایایـی پرسشـنامه از دو معیـار (ضریـب آلفـای کرونبـاخ و ضریـب پایایـی مرکـب) بـر طبـق نظـر فورنـل و لاکـر (۱۹۸۱) اسـتفاده شـده اسـت .

جدول۳. مقادیر روایی مربوط به هر یک از متغیرها

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

جهـت بررسـی پایایـی متغیرهـای پژوهـش از آلفـای کرونبـاخ و پایایـی ترکیبـی اسـتفاده شـده اسـت. ضرایـب آلفـای کرونبـاخ تمامـی متغیرهـا در ایـن تحقیـق، از حداقـل مقـدار (۰/۰۷) بیشـتر اسـت. پایایـی مرکـب بـر خـلاف آلفـای کرونبـاخ کـه به‌طـور ضمنـی فـرض می‌کنـد هـر شـاخص وزن یکسـانی دارد، متکـی بـر بارهـای عاملـی حقیقـی هـر سـازه اسـت؛ و بنابرایـن معیـار بهتـری را بـرای پایایـی ارائـه می‌دهـد. پایایـی مرکـب بایـد مقـداری بیـش از ۰/۰۷ را بـه دسـت آورد تـا بیانگـر ثبـات درونـی سـازه باشـد.

در (جـدول۴) نتایـج پایایـی ابـزار سـنجش به‌طـور کامـل آورده شـده اسـت.

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

جدول۴. 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 (جدول۵) بررسی روایی واگرای مدل پژوهش را نشان می‌دهد. روایی واگرا، 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 واگرا، 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-لارکر 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 متغیرهاروایی واگرای قابل قبولی دارند. حال در ادامه مدل درونی (ساختاری) پژوهش بررسی می‌گردد.

جدول ۵. بررسی روایی واگرای مدل پژوهش

سازه ها	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

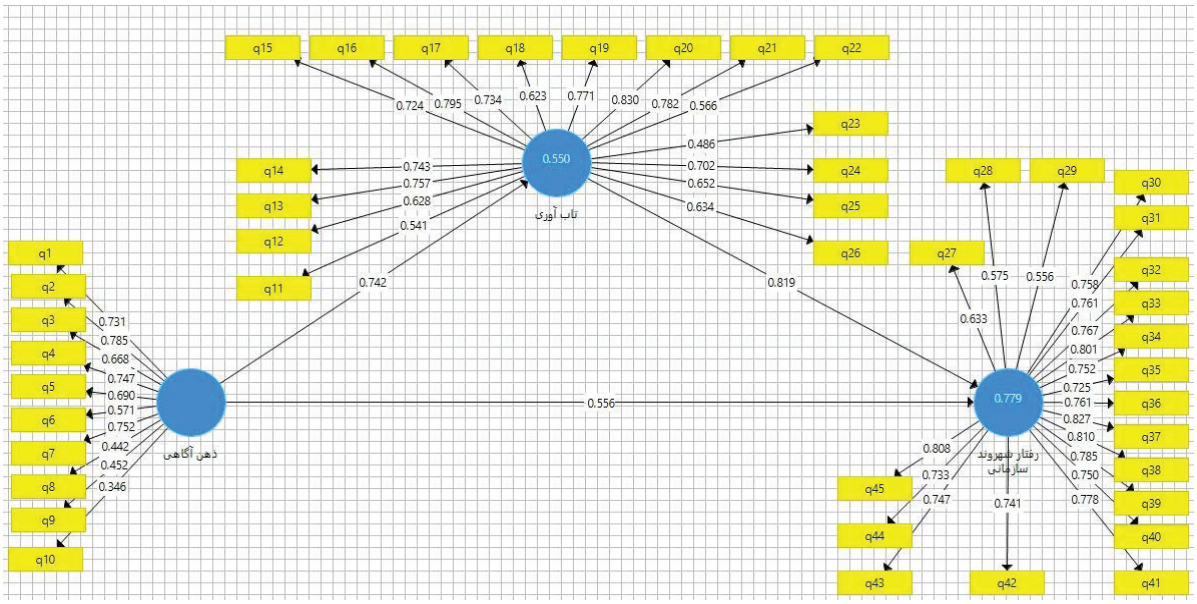
در این قسمت با بیان روابط بین متغیرهای تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل ساختاری در پی آزمون روابط تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم. یادآوری می شود که:

$$\alpha = ۰/۰۵ \qquad \alpha/۲ = ۰/۰۲۵ \qquad z_{\alpha/۲} = ۱/۹۶$$
$$\alpha = ۰/۰۱ \qquad \alpha/۲ = ۰/۰۰۵ \qquad z_{\alpha/۲} = ۲/۵۷$$
$$\alpha = ۰/۰۰۱ \qquad \alpha/۲ = ۰/۰۰۰۵ \qquad z_{\alpha/۲} = ۳/۳۲$$

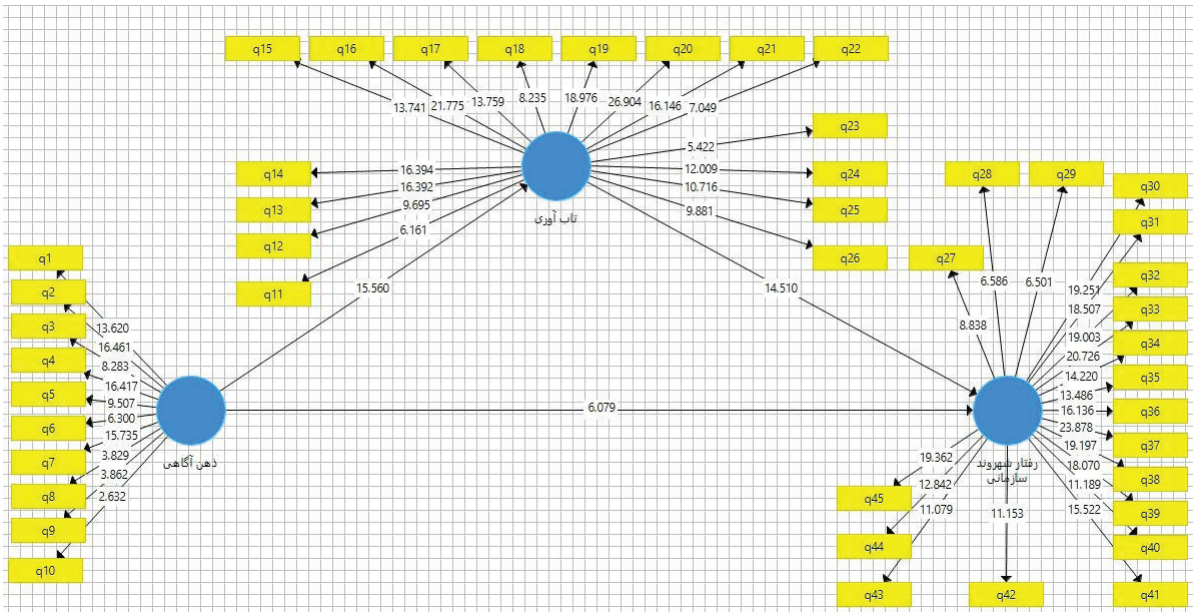
برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به‌وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به‌عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرت‌مندی است که مدل اندازه‌گیری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

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]



شکل۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر (بتا)



شکل۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بحرانی (آماره تی)

جدول۶. نتایج شاخص‌های هم خطی

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

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. ۰ (VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به (جدول۶) مشاهده می‌شود، شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

جدول۷. 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

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری 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 مجذورات جزیی می باشد. در مدل سازی 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 ۰/۰۱،۰/۲۵ و ۰/۳۶ 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:

$$GOF=\sqrt{average(Communality)*R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Communality) و متوسط ضریب تعیین (average R Square) است.

جدول۸. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیر های درونزا	R^2	Communality	GOF
تاب آوری	۰/۵۵۰	۰/۳۸۱	
ذهن آگاهی	–	۰/۲۶۳	$GOF = \sqrt{0.664 * 0.367} = ۰.۴۹۳$
رفتار شهروند سازمانی	۰/۷۷۹	۰/۴۵۸	

شاخص GOF این مدل،۰/۴۹۳به دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

جهت بررسی متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شده است.

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

جدول۹. نتایج آزمون سوبل

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^۲ \times S_a^۲) + (a^۲ \times S_b^۲) + (S_a^۲ \times S_b^۲)}} = ۱۳.۵۳$$

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

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

مقدار Z-value ۱۳/۵۳می 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-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 مترقبه 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

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 می‌شود با استفاده از متغیرهای همین پژوهش، این پژوهش را در آینده با سازمان‌های بیشتر و به دوره‌های 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 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.

سپاسگزاری

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

تضاد منافع

نویسندگان این پژوهش هیچ تضاد منافعی را گزارش نکرده اند .

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,**

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]

educational humanities and psychology, Tehran, https://civilica.com/doc/703325.] Persian [

10. Kayhanpour, Payam and Tutian, Siddiqa 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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2023-10-30]