

بررسی رابطه بین حس انسجام و ذهن آگاهی با رضایت شغلی: نقش میانجی هوش هیجانی

**Determination of the relationship between Sense of Consistency and mindfulness with job satisfaction, mediating role of emotional intelligence**

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۳/۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۶/۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۶/۱

A. Afshari., (Ph.D), &amp; P. Fathi., (M.A)

علی افشاری<sup>۱</sup>، پریسا فتحی<sup>۲</sup>**Abstract**

چکیده

The aim of this study was to determine the relationship between Sense of Consistency and mindfulness with job satisfaction in midwives of Miandoab hospitals with the role of mediator of emotional intelligence. The present research is based on the purpose of the applied type and based on the data collection method, descriptive research is a correlation type. The statistical population of the study consisted of all midwives in Miandoab city in Imam Khomeini Hospital and Shahid Abbasi Hospital with 418 people. Using Cochran formula and simple random sampling method, 200 these individuals were selected as research samples. The questionnaires used in this study included emotional intelligence (Pterride and Farnham, 2000), sense of coherence (Antonowski, 1987), mindfulness (Baer et al., 2006) and job satisfaction (Lutans, 1969). In the present study, for the analysis of hypotheses and examine relationships between variables, the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling approach is used. The results of the study showed that there is a positive and significant relationship between the sense of coherence and job satisfaction ( $r = 0.77, p < 0.01$ ) Mindfulness and Job Satisfaction ( $r = 0.624, p < 0.01$ ) and emotional intelligence and job satisfaction ( $r = 0.774, p < 0.01$ ). There was a relationship between the sense of coherence and job satisfaction and Mindfulness with the role of mediator of emotional intelligence ( $p < 0.01$ ).

**Keywords:** Emotional Intelligence, Sense of Consistency, Mindfulness, Job Satisfaction

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین حس انسجام و ذهن آگاهی با رضایت شغلی در ماما‌های بیمارستان‌های میاندوآب با نقش میانجی هوش هیجانی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی ماما‌های شهر میاندوآب در بیمارستان امام خمینی و بیمارستان شهید عباسی به تعداد ۴۱۸ نفر بودند که از طریق فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر از این افراد به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب گردیدند. جهت جمع آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های هوش هیجانی (پیترایدز و فانهام، ۲۰۰۰)، حس انسجام (آنتونوسکی، ۱۹۸۷)، ذهن آگاهی (بائر و همکاران، ۲۰۰۶) و رضایت شغلی (لوتانز، ۱۹۶۹) استفاده شد. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و روش معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین حس انسجام با رضایت شغلی ( $r = 0.774, p < 0.01$ )، بین ذهن آگاهی با رضایت شغلی ( $r = 0.624, p < 0.01$ ) و بین هوش هیجانی با رضایت شغلی ( $r = 0.774, p < 0.01$ ) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین باتوجه به ارتباط بین حس انسجام و ذهن آگاهی با رضایت شغلی، توجه به هوش هیجانی ضرورت دارد.

**کلید واژه‌ها:** هوش هیجانی، حس انسجام، ذهن آگاهی، رضایت شغلی

۱. نویسنده مسئول : دکترای روان‌شناسی دانشگاه مراغه، گروه روانشناسی [alafshari.psy@gmail.com](mailto:alafshari.psy@gmail.com)

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه آزاد ارومیه

رضایت شغلی<sup>۱</sup>، نوعی گرایش، علاقه، استعداد و آمادگی جهت ارائه پاسخ به طرز مطلوب یا نامطلوب و به‌طور کلی نوعی نگرش فردی نسبت به محیط کار است (بوکمن، کرافورد، لیبین و ژانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). همچنین رضایت شغلی به مجموعه تمایلات مثبت یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌شود (زابلا، کارلسون، دونوان، ماکسام و براون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). رضایت شغلی عنصری مهم در دیدگاه سازمانی است؛ زیرا منجر به تعهد سازمانی بیشتر کارمندان می‌شود و تعهد بالا منجر به موفقیت و پیشرفت سازمان و رشد بیشتر و تأثیرگذاری و کارآمدی سازمان و درخواست کم کارمندان برای خروج از سازمان می‌شود. اشخاص ناراضی‌ای که سازمان را ترک می‌کنند برانگیزه افرادی که در سازمان می‌مانند تأثیر می‌گذارند و در نتیجه سطح عملکرد این افراد پایین می‌آید و آنها ممکن است کارشکنی کرده و شغل را رها کنند (بال، دی، مولر، دالورا، رافرتی، گریفیش و مابن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷).

در سازمان‌هایی که در بخش‌های خدماتی فعالیت دارند از جمله مراکز بهداشتی - درمانی و بیمارستان که بیشتر کارها بر عهده افراد است، مسأله توجه به نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی از نمود بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که عمده کارهای آنها با ابزار و ماشین انجام می‌شود، برخوردار است. زیرا عوامل انگیزشی، محیطی و مانند آن بر افراد اثر می‌گذارد (خامیسا، اولدنبرگ، پلتزر و ایللیک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

از بررسی رضایت شغلی کارکنان می‌توانند به اهداف زیر دست یابند: ۱ - شناخت مشکلات و مسائل موجود در سازمان، ۲ - شناخت علت آمد و شد و غیبت بیشتر کارکنان، ۳ - ارزیابی اثرات سازمان در طرز تلقی و برداشت تصورات کارکنان، ۴ - ایجاد ارتباط صحیح و دوستانه بین مدیران و کارکنان، ۵ - کسب اطلاعات درست و واقعی (وست، دیریبی، راباتین، کال، دیویدسون، مولتاری و شانفلت<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴). بنابراین اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به این علت است که مفهوم رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند روانشناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی و حتی اقتصاد و سیاست بوده است (وست و همکاران، ۲۰۱۴).

#### 1. Job Satisfaction

2. Buckman, Crawford, Lepine, & Zhang
3. Zablach, Carlson, Donovan, Maxham & Brown
4. Ball, Day, Murrells, Dall'Ora, Rafferty, Griffiths & Maben
5. Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Ilic
6. West, Dyrbye, Rabatin, Call, Davidson, Multari, & Shanafelt,

یکی از عواملی که می‌تواند در رضایت شغلی اثرگذار باشد حس انسجام<sup>۱</sup> است. حس انسجام سازهای است که جهت‌گزینی کلی فرد نسبت به زندگی و احساس اعتماد و پویایی مداوم و فراگیر را در زندگی و دنیای پیرامون وی نشان می‌دهد و باعث می‌شود تا افراد تحریکات درونی و بیرونی دریافت شده در زندگی را به صورت سازمان یافته‌تر، پیش‌بینی پذیرتر و توضیح پذیرتر ادراک نمایند (نوویکا، الی، سورجنن، موکونا، پیتروبللی، فولمارک و فیت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). این سازه شخصیتی سه ویژگی دارد که عبارتند از: ادراک پذیری، کنترل پذیری و معناداری. افراد دارای حس انسجام قوی در مقابل استرس بسیار مقاوم و سخت‌کوش هستند (نوسیتل، والننینی، کالتی، کاسلی، مازلا، فورلانی و مارچسینی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). محققان بر این باور هستند که از طریق حس انسجام می‌توان توجه کرد که چرا فردی می‌تواند با میزان بالایی از تنش مقابله نموده و سالم بماند (ماکسنس و لازروویز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). تحقیقات متعددی به نقش حس انسجام بر روی رضایت شغلی پرداخته‌اند. برای مثال احتشام زاده، صبری نظرزاده و معمارباشی اول (۱۳۹۲) در تحقیقی که انجام دادند، نتایج حاکی از آن بود که احساس انسجام هم به واسطه راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار و مساله مدار و سلامت عمومی و هم به‌طور مستقیم با رضایت شغلی رابطه دارد. همچنین معمارباشی اول، صبری نظرزاده و عبدخدائی (۱۳۹۰) در بررسی‌های خود مشخص کردند که بین احساس انسجام و عملکرد شغلی، عزت نفس و عملکرد شغلی، احساس انسجام و عزت نفس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و جهت همبستگی‌ها گویای آن است که با افزایش میزان احساس انسجام و عزت نفس، میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان افزایش می‌یابد.

متغیر دیگری که با رضایت شغلی رابطه دارد، ذهن آگاهی<sup>۵</sup> است. ذهن آگاهی، احساس بدون قضاوت و متعادلی از آگاهی است که به واضح دیدن و پذیرش هیجان‌ها و پدیده‌های فیزیکی، همانطور که اتفاق می‌افتند، کمک می‌کند (باون و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴). ذهن آگاهی یکی از راه‌های کاهش هیجان‌ها منفی (استرس، اضطراب) می‌باشد که در آن بازنمایی ذهنی اشیاء موجود در زندگی که از کنترل بلافاصله انسان خارج است، از طریق تنفس و فکر کردن آموزش داده می‌شود (لوپرتو، کوتون، مک لیش، مینگیون و اوربیران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). ذهن آگاهی کاهش

1. Sense Of Consistency
2. Nowicka, Eli, Sorjonen, Mokoena, Pietrobelli, Flodmark, & Faith
3. Nuccitelli, Valentini, Caletti, Caselli, Mazzella, Forlani, & Marchesini
4. Moksnes, & Lazarewicz
5. Mindfulness
6. Bowen, Witkiewitz, Clifasefi, Grow, Chawla, Hsu, & Larimer
7. Luberto, Cotton, Mcleish, Mingione & O'Bryan

## Archive of SID

پیشانی روانشناختی و نشانه‌های اضطراب و افسردگی را به دنبال دارد و موجب بهبود بهزیستی روانی، جسمانی، هیجانی، معنوی، بهبود خود کارآمدی و کاهش نشانه‌های فیزیکی می‌شود. در بررسی نقش ذهن آگاهی در هیجانات، نتایج نشان می‌دهد که ذهن آگاهی پیش بینی کننده رفتار خودتنظیمی و حالات هیجانی مثبت بوده و از طریق ترکیب سرزندگی و واضح دیدن تجربیات می‌تواند بهزیستی ایجاد نماید (روزنستریچ و مارگالیت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). نتایج تحقیقات توکی، سوننتاج و برایان<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نشان داد که ذهن آگاهی و مدیریت در کار بر روی رضایت شغلی تأثیر دارد. کینگ و هار<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) تحقیقی با موضوع ذهن آگاهی و رضایت و عملکرد شغلی بر روی نمونه‌ای از کارکنان استرالیایی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که ذهن آگاهی با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین فراتحلیل مسمر - ماگنوس، ماناپراگادا، ویسواران و آلن<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) نشان داد ذهن آگاهی با اعتماد به نفس، سلامت روان، رضایت شغلی و زندگی رابطه مثبت و با استرس شغلی و زندگی، هیجان منفی، اضطراب و افسردگی رابطه منفی و معنی‌داری دارد.

عامل مهم بعدی در ارتباط با رضایت شغلی، هوش هیجانی<sup>۵</sup> است. هوش هیجانی توانایی پردازش اطلاعات درباره هیجانات خود و هیجانات دیگران است. در این الگو ۴ شاخه در نظر گرفته شده است: شناسایی هیجان‌ها، تسهیل هیجانی تفکر، فهم هیجان‌ها و مدیریت هیجان‌ها (یارمحمدیان و شرفی راد، ۱۳۹۰). هوش هیجانی طبق تعریف بار-ان<sup>۳</sup> (۲۰۰۰)، عبارت است از مجموعه‌ای از دانش‌ها و توانایی‌های هیجانی و اجتماعی که قابلیت کلی ما را در پاسخ به نیازهای محیطی به‌طور مؤثری تحت تأثیر قرار می‌دهد. این مجموعه شامل موارد زیر است: ۱. توانایی آگاه بودن از خود، درک و فهم خود و قدرت بیان خویشتن، ۲. توانایی آگاه بودن از دیگران، درک و فهم دیگران و قدرت بیان آنها، ۳. توانایی مواجهه با هیجان‌های شدید و کنترل تکانه‌ها در خویشتن و ۴. توانایی انطباق با تغییرات و حل مسایلی با ماهیت اجتماعی و یا فردی (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲). اخیراً تحقیقات گسترده‌ای در خصوص اختلال در هوش هیجانی و اثرات آن بر کیفیت زندگی، موفقیت شغلی و تحصیلی، مقاومت در برابر استرس، سلامتی و کیفیت روابط اجتماعی و ازدواجی صورت گرفته است (مرادی، جلیلیان، کیانپور و امیری (۱۳۹۶)؛ قادری و شمسی (۱۳۹۲)). این مطالعات از تاثیرات هوش هیجانی بر موفقیت و شادکامی در زندگی حکایت

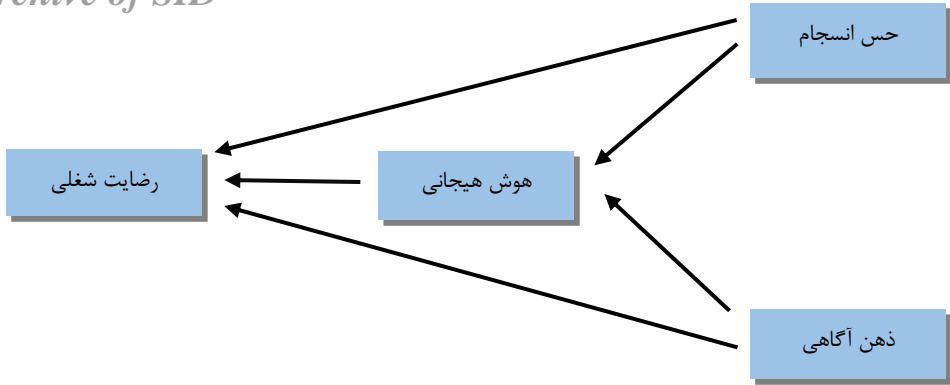
1. Rosenstreich, & Margalit,
  2. Tuckey, Sonnentag, & Bryan
  3. King, & Haar
  4. Mesmer. Magnus, Manapragada, Viswesvaran, & Allen
  5. Emotional Intelligence
3. Bar. On

دارد. همچنین تحقیقات گسترده‌ای ارتباط مثبت بین ویژگی هوش هیجانی و متغیرهای مربوط به سلامت روان و ارتباط منفی هوش هیجانی با آسیب شناسی روانی را تایید نموده است (جوزف، جین، نیومن و اوپوله<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). هوش هیجانی در برقراری ارتباط موفق با همکاران، اعضاء خانواده و آشنایان به ما کمک می‌کند و درهای صمیمیت، دوستی و محبت را به رویمان می‌گشاید به این حالت در روان شناسی، بلوغ فکری یا پختگی می‌گویند (جوزف و همکاران، ۲۰۱۵). افرادی که از نظر هوش هیجانی بالا هستند، از نظر اجتماعی متوازن، خوش برخورد و بشاش هستند و در مقابل افکار نگران کننده یا ترس آور مقاومت و در زمینه خدمت به مردم یا حل مشکلات، قبول مسئولیت و برخورداری از دیدگاهی اخلاقی، ظرفیتی قابل توجه دارند، در ارتباط خود با دیگران هم حسی و توجه نشان می‌دهند (چیو، زین و حسن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳).

مرادی، جلیلیان، کیانپور و امیری (۱۳۹۶) در تحقیقی که انجام دادند. نتایج نشان داد هوش هیجانی اثر منفی و معنی داری بر ناهماهنگی هیجانی و خستگی هیجانی و اثر مثبت و معنی-داری بر عملکرد فردی، رضایت شغلی و کار هیجانی دارد. نتایج کلی نشان داد توجه به هیجانان کارکنان در سازمان می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند رضایت و عملکرد بالا داشته باشد و از پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. همچنین قادری و شمسی (۱۳۹۲) تحقیقی با موضوع بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی انجام دادند. نتایج نهایی نشان داد که بین هوش هیجانی و درگیری شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد، در واقع نتایج رگرسیون نشان داد ۹/۶ درصد از تغییرات درگیری و رضایت شغلی مربوط به زیر مولفه‌های هوش هیجانی می‌باشد. لذا با برنامه‌ریزی همه جانبه در زمینه رشد و پرورش هوش هیجانی در پرسنل پرستاری می‌تواند به رشد شخصی و شغلی آنها منجر شده و این امر موجب افزایش بهره‌وری پرستاران و رضایت هرچه بیشتر بیماران و در نهایت ارتقاء سطح سلامت جامعه می‌گردد.

با توجه به خلاء پژوهشی، هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین حس انسجام و ذهن آگاهی با رضایت شغلی در ماما‌های بیمارستانهای میاندوآب با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی می‌باشد.

1. Joseph, Jin, Newman & O'boyle,
2. Chew, Zain & Hassan



نمودار ۱: مدل مفهومی تحلیل مسیر روابط بین متغیرهای پژوهشی

### روش پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف از نوع کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. در انجام این تحقیق برای گردآوری مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام یافته از روش‌های اسنادی و کتابخانه‌ای گردآوری اطلاعات استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های میدانی از پرسشنامه استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی ماماهاى شهر میاندوآب در بیمارستان امام خمینی و بیمارستان شهید عباسی به تعداد ۴۱۸ نفر بودند که از طریق فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (از طریق تهیه لیست تمام ماماها و انتخاب از طریق قرعه‌کشی) تعداد ۲۰۰ نفر از این افراد به‌عنوان نمونه پژوهشی انتخاب گردیدند. به این صورت که ابتدا اسامی کلیه ماماها دریافت و شماره بندی شدند و سپس به قید قرعه از بین آنها ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. پس از آن، گروه نمونه پرسشنامه‌های مربوطه را در یک جلسه و در زمان استراحت دریافت و تکمیل کردند. جهت رعایت اخلاق در پژوهش از سوالات مربوط به اطلاعات شخصی پرهیز شد و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات آنها بصورت محرمانه باقی خواهد ماند و از این اطلاعات صرفاً در جهت یافته‌های پژوهشی استفاده می‌شود.

## ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه هوش هیجانی: این پرسشنامه توسط پیتر ایدز و فارنهام<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) تهیه شده است و متشکل از ۳۰ ماده است که به هر ماده از نمره ۱ تا ۵ (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تعلق می‌گیرد. پرسشنامه مذکور، هوش هیجانی را در چهار حیطه شامل درک عواطف خود و دیگران، کنترل احساسات و عواطف، تنظیم روابط خود و دیگران (مهارت‌های اجتماعی) و خوش‌بینی و نگرش مثبت، مورد سنجش قرار می‌دهد. پیترایدز و فارنهام (۲۰۰۰) با استفاده از روش همسانی درونی سوال‌های پرسشنامه، پایایی آن را ۰/۸۶ گزارش نمودند. در تحقیق تجلی و همکاران (۱۳۸۹)، ضریب آلفای کرونباخ گویه‌های هوش هیجانی برابر ۰/۸۶ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار پژوهشی می‌باشد در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۷۷ بدست آمد.

۲. فرم کوتاه پرسشنامه حس انسجام: فرم کوتاه پرسشنامه حس انسجام توسط آنتونوسکی در سال ۱۹۸۷ طراحی شده است. این پرسشنامه ۱۳ سؤال دارد که هر سؤال از لیکرت هفت نقطه‌ای تشکیل یافته است. سه خرده مقیاس دارد که عبارتند از: الف - ادراک پذیری، ب - کنترل پذیری و ج - معناداری. در ایران محمدزاده و همکاران (به نقل از صبحی و همکاران، ۱۳۹۵) پرسشنامه مذکور را پس از ترجمه بر روی دانشجویان ایرانی هنجاریابی کردند که آلفای کرونباخ پرسشنامه در دانشجویان پسر و دختر به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۷۸ و روایی همزمان این مقیاس با پرسشنامه ۴۵ سؤالی سرسختی روانشناختی ۰/۵۴ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب اعتبار بازآزمایی کل مقیاس ۰/۶۶ به دست آمده است. به‌منظور بررسی اعتبار پرسشنامه، ارتباط خرده مقیاس‌های ادراک پذیری، کنترل پذیری و معناداری با نمره کل پرسشنامه بررسی شده است که به ترتیب ضرایب ۰/۸۶، ۰/۸۱ و ۰/۷۶؛ بدست آمده است. نتایج به دست آمده نشان از اعتبار و پایایی مطلوب مقیاس است همچنین در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ برای پرسشنامه حس انسجام برابر با ۰/۸۳ بدست آمد.

۳. پرسشنامه ذهن آگاهی: برای سنجش ذهن آگاهی از مقیاس ۳۹ آیتمی بائر و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. آزمودنی باید در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز و یا بسیار به ندرت) تا ۵ (اغلب یا همیشه) میزان موافقت یا مخالفت خود با هر یک از عبارات را بیان کند. از جمع نمرات هر زیر مقیاس یک نمره کلی به دست می‌آید. هرچه نمره بالاتر باشد ذهن آگاهی هم بیشتر است. بر اساس یافته‌های (نئوسر، ۲۰۱۰؛ نقل از احمدوند، ۱۳۹۱)، همسانی درونی عامل‌ها مناسب و ضریب آلفا در گستره‌های بین ۰/۷۵ تا ۰/۹۱ گزارش شده

## Archive of SID

است. همچنین در مطالعه‌ای که بر روی اعتبار یابی و پایایی این پرسشنامه در ایران انجام گرفته است، ضرایب همبستگی آزمون - باز آزمون در نمونه ایرانی بین ۰/۵۷ و ۰/۸۴ گزارش شده است. هم چنین ضرایب آلفا در حد قابل قبولی بین ۰/۵۵ و ۰/۸۳ گزارش شده است (احمدوند، ۱۳۹۱). همچنین آلفای کرونباخ بدست آمده در تحقیق حاضر برای پرسشنامه ذهن آگاهی ۰/۸۸ بدست آمد.

**۴. پرسشنامه رضایت شغلی:** برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه ۶۵ سؤالی رضایت شغلی لوتانز (۱۹۶۹) استفاده شد. که شامل ماهیت کار (۲۲ گزینه)، مدیریت و سرپرستی (۱۴ گزینه)، ارتباط با همکاران (۱۱ گزینه)، ارتقای شغلی (۷ گزینه) و حقوق و مزایای شغلی (۴ گزینه) می‌باشد. شرکت کنندگان میزان رضایت یا عدم رضایت خود را با هر مورد بر اساس مقیاس لیکرت در ۵ درجه‌ای از بسیار ناراضی تا بسیار راضی نشان می‌دهند. در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رضایت شغلی برابر با ۰/۷۲ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شد. همچنین به منظور محاسبات آماری از نرم افزار 23 spss و 8.80 Lisrel استفاده شد.

### یافته‌ها

داده‌های جمعیت شناختی مربوط به وضعیت تاهل آزمودنی‌های تحقیق نشانگر آن است که از ۲۰۰ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند ۶۲ نفر (معادل ۳۱ درصد) مجرد و ۱۳۸ نفر (۶۹ درصد) متاهل بودند. همچنین از بین آزمودنی‌ها ۳۱ نفر (۱۵/۵ درصد) سابقه شغلی کمتر از ۵ سال، ۷۰ نفر (۳۵ درصد) سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال، ۷۰ نفر (۳۵ درصد) سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۹ نفر (۱۴/۵ درصد) سابقه بالای ۱۶ سال دارند.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پیش بین با رضایت شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	معناداری
حس انسجام	۴۹/۸۵	۹/۱۲	۰/۵۷۷	۰/۰۱
ذهن آگاهی	۱۴۶/۳۲	۱۷/۳۹	۰/۶۲۴	۰/۰۱
هوش هیجانی	۱۱۳/۷۳	۱۴/۴۴	۰/۷۷۴	۰/۰۱
رضایت شغلی	۲۱۶/۶۸	۴۹/۲۳	---	----

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی و معناداری متغیرهای حس انسجام، ذهن آگاهی و هوش هیجانی با رضایت شغلی نشان داده شده است. همانگونه که ملاحظه می‌-

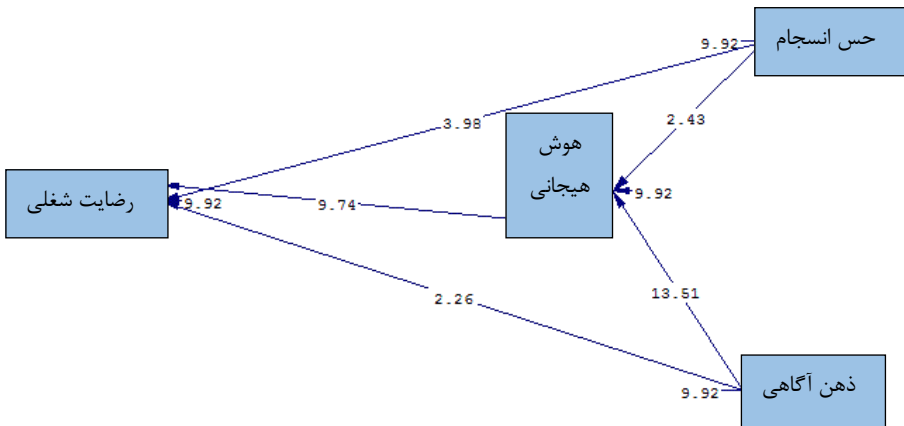


شود بین حس انسجام، ذهن آگاهی و هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود.

### مدل سازی تحلیل مسیر

در تحلیل مسیر از دو نوع نمودار استفاده می‌شود. نمودارهای مربوط به مدل مفهومی و نظری که پیش از تحلیل داده‌ها ترسیم می‌شود، نشان دهنده‌ی روابط علی بین متغیرهای موجود است. همچنین نمودار تجربی و عملی که پس از انجام تحلیل مسیر حاصل می‌شود نشانگر الگوی روابط علی براساس داده‌های مورد تحلیل است. بر این اساس نمودار مفهومی و نظری مربوط به متغیرهای حس انسجام (متغیر برون زاد)، ذهن آگاهی (متغیر برون زاد)، هوش هیجانی (متغیر میانجی) و رضایت شغلی (متغیر درون زاد) در انگاره ۱ نشان داده شده است.

انگاره شماره ۱ و ۲ و جدول شماره ۲ نتایج آزمون فرضیه اصلی به روش مدل سازی بر اساس تحلیل مسیر را نشان می‌دهند. جدول شماره ۲،  $R$  (ضریب استاندارد)، ارزش  $t$  و شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد. به‌منظور آزمون مدل و مسیرهای آن از روش‌های گوناگون استفاده می‌شود. یکی از روش‌های موجود شاخص نیکویی برازش است و از میان آماره‌های برازش چهار شاخص مورد توجه است که عبارتند از: نیکویی برازش (GFI)، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) و  $\chi^2$  (هومن، ۱۳۹۱). مقادیر GFI و AGFI برای الگوی حاضر به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۲ به دست آمد. هر چقدر مقدار این دو شاخص به ۱ نزدیکتر باشد، نشان می‌دهد که برازش مدل کامل است و الگو دارای برازندگی بسیار خوبی است. شاخص RMSEA که برای اندازه‌گیری متوسط باقیمانده‌ها (خطا) به کار می‌رود برابر با ۰/۰۷۸ به دست آمد. با توجه به در نظر گرفتن باقیمانده‌ها و خطاها، کم بودن آن به منزله مطلوبیت مدل برازش است. آماره  $\chi^2$  دو مهمترین آماره برازش است که میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند. معنادار نبودن این آماره برازش مدل را نشان می‌دهد. در این الگو میزان ارزش  $\chi^2$  دو برابر ۲/۵۴ و درجه آزادی برابر ۸ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۱ بدست آمد.



نمودار ۲: خروجی آزمون رابطه علی میان حس انسجام و ذهن آگاهی با رضایت شغلی در حالت معناداری با توجه به خروجی این نمودار، ضرایب به دست آمده معنادار است. چرا که مقدار آزمون معناداری (t) تک تک آنها از ۱/۹۶ بزرگتر است.

جدول ۲: پارامترهای اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش در الگوی مفروض نهایی و شاخص‌های برازندگی مدل

نتیجه	t - value	ضریب استاندارد (R)	فرضیه تحقیق
اثر مستقیم دارد	۳/۹۸	۰/۲۲	حس انسجام ← رضایت شغلی
اثر مستقیم دارد	۲/۴۳	۰/۱۳	حس انسجام ← هوش هیجانی
اثر مستقیم دارد	۹/۷۴	۰/۷۱	هوش هیجانی ← رضایت شغلی
اثر مستقیم دارد	۲/۲۶	۰/۱۲	ذهن آگاهی ← رضایت شغلی
اثر مستقیم دارد	۱۳/۵۱	۰/۷۲	ذهن آگاهی ← هوش هیجانی
اثر غیرمستقیم دارد	۱/۹۹	۰/۳	حس انسجام ← رضایت شغلی (نقش میانجی هوش هیجانی)
اثر غیرمستقیم دارد	۲/۱۳	۰/۸	ذهن آگاهی ← رضایت شغلی (نقش میانجی هوش هیجانی)
شاخص‌های برازندگی مدل			
$\chi^2 = 2/54$ $df = 8$ $RMSEA = 0/078$ $GFI = 0/94$ $AGFI = 0/92$			
ارزش t در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار می‌باشد.			

طبق نتیجه جدول ۲، بین حس انسجام با رضایت شغلی ( $r = 0/22$ ,  $t = 3/98$ ) و هوش هیجانی ( $r = 0/43$ ,  $t = 1/33$ ) رابطه معنادار وجود دارد. بین هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد ( $r = 0/71$ ,  $t = 9/74$ ). بین ذهن آگاهی با رضایت شغلی ( $r = 0/12$ ,  $t = 2/26$ ) و هوش هیجانی ( $r = 0/72$ ,  $t = 13/51$ ) رابطه معنادار وجود دارد. همانطور که مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد است.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین حس انسجام و ذهن آگاهی با رضایت شغلی در ماماهاای بیمارستانهای میاندوآب با نقش میانجی هوش هیجانی انجام گرفته است. نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین حس انسجام با رضایت شغلی در ماماهاای بیمارستانهای میاندوآب رابطه وجود دارد. بین ذهن آگاهی با رضایت شغلی در ماماهاای بیمارستانهای میاندوآب رابطه وجود دارد. بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در ماماهاای بیمارستانهای میاندوآب رابطه وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل مسیر نشان داد بین حس انسجام و ذهن آگاهی با رضایت شغلی در ماماهاای بیمارستانهای میاندوآب با نقش میانجی هوش هیجانی رابطه وجود دارد.

نتایج یافته‌های فوق با یافته‌های احتشام زاده و همکاران (۱۳۹۲)، معمارباشی و همکاران (۱۳۹۰)، گرونستین و بلومک (۲۰۱۵)، لیندمارک، هاکبرگ و هوگوسن (۲۰۱۱) و باسینسکا، اندروزکوچ و گراباسکا (۲۰۱۱) مبنی بر ارتباط بین حس انسجام با رضایت شغلی، با یافته‌های سوننتاج و برایان (۲۰۱۸)، کینگ و هار (۲۰۱۷)، مسمر - ماگنوس، مانا پراگادا، ویسواران و آلن (۲۰۱۷)، طباطبایی، آریاپوران، منتظری و طلایی (۱۳۹۵) و راستگو، حرفه دوست و خیرجو (۱۳۹۵) در خصوص ارتباط بین ذهن آگاهی با رضایت شغلی و با یافته‌های لیو (۲۰۱۸)، گاود (۲۰۱۷)، برونو، تئو، شاکولاک، فار - وارنون (۲۰۱۲) و ونگ و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر ارتباط هوش هیجانی با رضایت شغلی همسو می‌باشد.

در تبیین یافته پژوهشی در خصوص ارتباط بین حس انسجام با رضایت شغلی می‌توان گفت فشار روانی با تأثیر روی سلامت افراد، باعث کاهش عملکرد شغلی و بی‌علاقگی نسبت به انجام دادن وظایف شغلی می‌گردد و افراد با سطوح مختلف تنش، با انواع مختلف رفتارهای مقابله‌ای به آن واکنش نشان می‌دهند که این فرایند به سطوح مختلف عملکرد می‌انجامد. بنابراین احساس انسجام در این بین می‌تواند همانند سپری در برابر فشار روانی عمل کند و عملکرد افراد را بهبود بخشد. زیرا احساس انسجام جهان بینی مثبت فرد نسبت به توانایی‌های خود و معناداری وقایع است. کارکنانی که دارای احساس انسجام قوی تری هستند، سازگاری و انعطاف پذیری بیشتری

*Archive of SID*

با شرایط شغلی و محیط کاری خود دارند که این امر عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. زیرا نگرش این کارکنان نسبت به موقعیت، خود و توانایی‌های خود و همچنین ارزشمندی فعالیتشان، از آن‌ها فردی مصمم می‌سازد. در حالیکه کارکنان دارای احساس انسجام ضعیف، دنیای اطراف خود را به گونه‌ای درک می‌کنند که برای آن‌ها مشکلاتی را به دنبال خواهد داشت؛ آن‌ها وقایع زندگی را غیرقابل کنترل می‌دانند و باور دارند که منابع لازم برای مقابله با تقاضاهای آن را ندارند، به همین دلیل زندگی را بی ارزش و بی معنی می‌دانند. به عبارتی آن‌ها موقعیت یا محرک استرس را بیش از آن چه هست و توانایی‌های خود را کمتر از آن چه هست برآورد می‌کنند و این باعث می‌شود که فرد مغلوب عوارض استرس محیط کار شده که ضمن صدمه به سلامت فرد منجر به عملکرد شغلی ضعیف می‌شود.

همچنین در خصوص ارتباط بین ذهن آگاهی با رضایت شغلی نتایج تحقیق توکی و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که ذهن آگاهی و مدیریت در کار بر روی رضایت شغلی تأثیر دارد. تحقیق کینگ و هار<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) نشان داد که ذهن آگاهی با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معنی داری دارد. در طی فراتحلیلی که مسمر - ماگنوس و همکاران (۲۰۱۷) انجام دادند، نتایج این فرا تحلیل نشان داد ذهن آگاهی با اعتماد به نفس، سلامت روان، رضایت شغلی و زندگی رابطه مثبت و با استرس شغلی و زندگی، هیجان منفی، اضطراب و افسردگی رابطه منفی و معنی داری دارد. در خصوص ارتباط بین هوش هیجانی با رضایت شغلی می‌توان گفت هوش هیجانی در موفقیت افراد در سازمان‌های بهداشتی و درمانی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و این مهارتها به افراد اجازه می‌دهد تحت شرایط سخت بهتر فکر کنند و از هدر رفتن زمان به واسطه احساسات خود را آرام ساخته و به این ترتیب راه را برای بصیرت درونی و ایده‌های خلاق به روی خود باز کنند (لیو، ۲۰۱۸). کارمندان با هوش هیجانی بالا تمایل بیشتری دارند که دارای سطوح بالای رضایت شغلی باشند زیرا آنها در ارزیابی و تنظیم عواطف خاص خود نسبت به کارمندان دارای هوش هیجانی کمتر، سازگارترند. هوش هیجانی می‌تواند یک محیط کاری مطبوع و دلپذیری را به وجود آورد و بر رضایت شغلی کارمندان، مدیریت کارآمد و پیشرفت سازمان تأثیر بگذارد زیرا هوش هیجانی بالا باعث می‌شود که عملکرد، درک و شناخت استراتژیک و رضایت شغلی افزایش یافته، جهت یابی‌ها نقش مثبت ایجاد کرده و مشکلات کارمندان کاهش یابد (ونگ و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین در خصوص نقش میانجی هوش هیجانی می‌توان گفت براساس شواهد موجود، هوش هیجانی روی رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. آگاهی از عواطف بین - فردی و هیجانات درون فردی، به تنظیم احساسات و

---

1. King & Haar

هیجان‌های منفی کمک می‌کند و عملکرد فرد از این طریق بهتر می‌شود. از طرفی عملکرد بهتر موجب پایه ریزی رضایت شغلی بیشتر در کارکنان می‌شود. به نظر می‌رسد کارکنان با هوش هیجانی بالا می‌توانند رضایت شغلی بیشتری داشته باشند زیرا آنان احساس ناامیدی و استرس را بهتر شناسایی می‌کنند و کاهش می‌دهند. این در حالی است که نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد افرادی که استرس شغلی کمتری دارند، دارای رضایت شغلی بیشتری نیز هستند.

همچنین محققان در پژوهش‌های بسیاری به این نتیجه رسیدند افرادی با هوش هیجانی بالا، در سطح مطلوبی از رضایت از زندگی قرار دارند. این در حالی است که رضایت شغلی، بخش کوچکی از مبحث بزرگتر رضایت از زندگی به حساب می‌آید. نتایج تحقیق قادری و شمس (۱۳۹۲) حاکی از آن بود که هوش هیجانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری با رضایت شغلی و عملکرد شغلی آنان دارد. در این راستا برای مثال تحقیقات مرادی، جلیلیان، کیانپور و امیری (۱۳۹۶) نشان دادند هوش هیجانی اثر منفی و معنی داری بر ناهماهنگی هیجانی و خستگی هیجانی و اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد فردی، رضایت شغلی و کار هیجانی دارد. اثر مؤلفه‌های کار هیجانی یعنی ناهماهنگی هیجانی و تلاش هیجانی بر رضایت شغلی معنی دار نبود. همچنین اثر مسخ شخصیت و خستگی هیجانی بر رضایت شغلی غیرمعنی دار، ولی اثر عملکرد فردی بر رضایت شغلی معنی دار بود. در واقع نتایج کلی نشان داد توجه به هیجان‌های کارکنان در سازمان می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند رضایت و عملکرد داشته باشد و از پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. بهره مندی از هوش هیجانی بالا با ایجاد یک محیط کاری مطبوع و دلپذیر بر رضایت کارکنان و پیشرفت سازمان تأثیر می‌گذارد زیرا هوش هیجانی بالا باعث می‌شود که عملکرد، درک و شناخت استراتژیک و رضایت شغلی فرد افزایش یافته و مشکلات او کاهش یابد. باید به این مسئله نیز اذعان کرد که بازخورد مثبت بیماران به پرستارانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند و آن را در روابط بین خود و بیمار به نمایش می‌گذارند، احتمالاً در نهایت موجب بهبود رضایت شغلی آنان می‌شود.

در این پژوهش محدودیت‌هایی وجود داشت که از جمله آن‌ها می‌توان به مواردی چون خودگزارشی بودن ابزارهای پژوهش، تعداد زیاد پرسش‌نامه‌های تحقیق و حجم بالای سوالات آن، عدم همکاری مناسب بعضی از آزمودنی‌ها در خصوص پرکردن پرسش‌نامه‌ها و بازگرداندن آن اشاره کرد. همچنین از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی بوده نمی‌توان گفت که متغیرهای پیش بین علت اصلی متغیر ملاک می‌باشد. بنابراین در تحقیقات بعدی لازم است اثرات سایر متغیرهای روانشناختی نظیر ویژگی‌های دموگرافیکی، ویژگی‌های شخصیتی و تنظیم شناختی هیجان نیز بررسی و مطالعه شود. همچنین در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد، از این رو با توجه به این که پرسشنامه‌ها جنبه خودسنجی

## Archive of SID

داشته‌اند ممکن است در پاسخ‌ها سوگیری وجود داشته باشد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش مصاحبه و مشاهده هم برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شود. با توجه به یافته‌های پژوهشی پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی همه‌جانبه در زمینه رشد و پرورش هوش هیجانی در پرسنل پرستاری می‌تواند به رشد شخصی و شغلی آنها منجر شده و این امر موجب افزایش بهره‌وری پرستاران و رضایت هرچه بیشتر بیماران و در نهایت ارتقاء سطح سلامت جامعه می‌شود.

### منابع

احتشام زاده، پروین؛ صبری نظرزاده، راشین و معماری‌اشی اول، مژگان. (۱۳۹۲). رابطه بین احساس انسجام و رضایت شغلی با میانجی‌گری سلامت روان و راهبردهای مقابله، روش‌ها و مدل‌های روانشناختی. ۳(۱۳)، ۸۳ - ۹۵.

قادری، مصعب و شمسی، افضل. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری. ۲(۳)، ۸ - ۱۵.

مرادی، مرتضی؛ جلیلیان، حمیدرضا؛ کیانپور، سعید و امیری، مریم. (۱۳۹۶). نقش هوش هیجانی و کار هیجانی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲)، ۷۳ - ۱۰۰.

معماری‌اشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین و عبدخدائی، محمد سعید. (۱۳۹۰). رابطه احساس انسجام و عزت‌نفس با عملکرد شغلی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۶۶ - ۷۸.

موسوی، معصومه؛ هاشمی، سعدالله؛ امین‌یزدی، سیدامیر؛ سلطانی، اسماعیل؛ خازنده، مصطفی؛ کیخاونی، ستار. (۱۳۹۲). پیش‌بینی تعلق ورزی تحصیلی بر اساس مولفه‌های هوش هیجانی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۱، ۲۷ - ۲۴.

یارمحمدیان، احمد؛ شرفی راد، حیدر. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه بین هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی در نوجوانان. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان). سال ۲۲، شماره ۴ (۴۴). ۳۵ - ۵۰.

Ball, J., Day, T., Murrells, T., Dall'Ora, C., Rafferty, A. M., Griffiths, P., & Maben, J. (2017). Cross-sectional examination of the association between shift length and hospital nurses job satisfaction and nurse reported quality measures. *BMC nursing*, 16(1), 26.

Bowen, S., Witkiewitz, K., Clifasefi, S. L., Grow J., Chawla, N., Hsu, S. H., & Larimer, M. E. (2014). Relative efficacy of mindfulness-based relapse prevention, standard relapse prevention, and treatment as usual for substance use disorders: a randomized clinical trial. *JAMA psychiatry*, 71(5), 547 - 556.

- Chew, B. H., Zain, A. M., & Hassan, F. (2013). Emotional intelligence and academic performance in first and final year medical students: a cross - sectional study. *BMC medical education*, 13(1), 44 .
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied ergonomics*, 55, 248 - 257 .
- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'boyle, E. H. (2015). Why does self - reported emotional intelligence predict job performance? A meta - analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298 .
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1), 652 - 666 .
- King, E., & Haar, J. M. (2017). Mindfulness and job performance: a study of Australian leaders. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(3), 298 - 319 .
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self - efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741 .
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210 - 235 .
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International journal of nursing studies*, 49(8), 1017 - 1038 .
- Luberto, C. M., Cotton, S., McLeish, A. C., Mingione, C. J., & O'Bryan, E. M. (2014). Mindfulness skills and emotion regulation: The mediating role of coping self - efficacy. *Mindfulness*, 5(4), 373 - 380 .
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(6), 17 .
- Maloni, M. J., Campbell, S. M., Gligor, D. M., Scherrer, C. R., & Boyd, E. M. (2017). Exploring the effects of workforce level on supply chain job satisfaction and industry commitment. *The International Journal of Logistics Management*, 28(4), 1294 - 1318 .
- Mesmer - Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta - analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance*, 30(2 - 3), 79 - 98 .
- Moksnes, U. K., & Lazarewicz, M. (2016). The association between self - esteem and sense of coherence in adolescents aged 13–18 years—the role of sex and age differences. *Personality and Individual Differences*, 90, 150 - 154 .

- Nowicka, P., Eli, K., Sorjonen, K., Mokoena, L., Pietrobelli, A., Flodmark, C. E., & Faith, M. S. (2016). Maternal sense of coherence and controlling feeding practices: The importance of resilience and support for families with preschoolers. In *The European Obesity Summit, 2016, 1 - 4 June, Gothenburg* .
- Nuccitelli, C., Valentini, A., Caletti, M. T., Caselli, C., Mazzella, N., Forlani, G., & Marchesini, G. (2017). Sense of coherence, self - esteem, and health locus of control in subjects with type 1 diabetes mellitus with/without satisfactory metabolic control. *Journal of endocrinological investigation*, 1 - 8 .
- Rosenstreich, E., & Margalit, M. (2015). Loneliness, mindfulness, and academic achievements: a moderation effect among first - year college students. *The Open Psychology Journal*, 8(1), 138 - 145 .
- Tuckey, M. R., Sonnentag, S., & Bryan, J. (2018). Are state mindfulness and state work engagement related during the workday? *Work & Stress*, 1 - 16 .
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Rabatin, J. T., Call, T. G., Davidson, J. H., Multari, A.,.....& Shanafelt, T. D. (2014). Intervention to promote physician well - being, job satisfaction, and professionalism a randomized clinical trial. *JAMA internal medicine*, 174(4), 527 - 533 .
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*, 69(4), 947 - 959 .
- Zablah, A. R., Carlson, B. D., Donovan, D. T., Maxham III, J. G., & Brown, T. J. (2016). A cross - lagged test of the association between customer satisfaction and employee job satisfaction in a relational context. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 743 .
- Zenner, C., Herrnleben - Kurz, S., & Walach, H. (2014). Mindfulness - based interventions in schools—a systematic review and meta - analysis. *Frontiers in psychology*, 5, 603 .