مقاله پژوهشی

تأثیر مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت بر عملکرد شغلی آنان با میانجیگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی

زهرا کندری[۱]، ولی مهدی نژاد[۲*]

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
[۲] دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

* **نویسنده مسؤول:** ولی مهدی نژاد
valmeh@ped.usb.ac.ir

ارجاع: کندری زهرا، مهدی نژاد ولی. تأثیر مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت بر عملکرد شغلی آنان با میانجیگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۴؛ ۱۰(۳): ۹۸-۱۸۸.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۴/۰۹/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۷

زمینه و هدف: مثبت اندیشی یکی از الگوهای سالم در جامعه است. کارکنان مثبت اندیش با افقی روشن و افزایش انگیزه خود و دیگران زمینه رشد سازمان و خود را فراهم می‌سازند. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری در کارکنان نظام سلامت بود.

روش پژوهش: روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بوده‌است. جامعه آماری کلیه کارکنان نظام سلامت دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به تعداد ۴۸۳۹ نفر بودند. حجم نمونه به استناد جدول تعیین حجم نمونه سینگ و ماسوکو برابر با ۳۶۷ نفر برآورد شد. از شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) و نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. گردآوری داده‌ها با سه پرسشنامه مثبت اندیشی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی انجام شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون کرونباخ به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۸ و ۰/۸۶ به‌دست‌آمد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 25 و AMOS 24 به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی کارکنان نظام سلامت تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین مسئولیت‌پذیری کارکنان نیز بر عملکرد شغلی کارکنان نظام سلامت اثر مثبت و معنی‌داری داشت. افزون بر این، تأثیر متغیر میانجی مسئولیت‌پذیری در رابطه‌ی بین مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی کارکنان نظام سلامت مثبت و مستقیم بود.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان های بهداشتی و درمانی باید با تاکید بر ایجاد جو کاری مبتنی بر مثبت اندیشی و مسئولیت پذیری اجتماعی، از آن به عنوان ابزاری استراتژیک برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان بهره بگیرند و از این طریق به بهبود کیفیت برنامه های حوزه سلامت کمک کنند.

واژه‌های کلیدی: خوش‌بینی، عملکرد کاری، مسئولیت اجتماعی، ارائه مراقبت‌های بهداشتی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]

[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

مقدمه

ازآنجایی‌که مراقبت‌های بهداشتی عمدتاً کار افراد است، تغییر و بهبود عملکرد سازمانی ارتباط نزدیکی با عملکرد یعنی اعمال و رفتار کارکنان دارد (۱). به‌عبارت‌دیگر، عملکرد شغلی متخصصان مراقبت‌های بهداشتی حوزه سلامت برای دستیابی به اهداف سازمانی اهمیت حیاتی دارد. عملکرد شغلی به‌طور گسترده به طرق مختلف مورد بحث و مفهوم‌سازی قرار گرفته است. دراین‌راستا کوپمنس و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای مروری تعداد ۱۷ چارچوب عمومی و ۱۸ چارچوب شغلی خاص را شناسایی کرده‌اند. درعین‌حال، از عملکرد شغلی به عنوان عنصر اصلی مدیریت منابع انسانی، نوعی مشارکت رفتاری و ارزیابی نتایج مورد انتظار نام برده می‌شود (۲). عملکرد شغلی به عنوان سنجش اثربخشی یک فرد یا گروه در انجام یک وظیفه یا دستیابی به یک هدف تعریف می‌شود که اغلب به دلیل ماهیت چندوجهی نقش‌های مختلف، نیازمند یک سیستم پیچیده اندازه‌گیری است (۳). این مفهوم چندبعدی شامل عملکرد وظیفه‌ای یعنی توانایی تکمیل کار و تجربه قبلی، عملکرد زمینه‌ای یعنی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه، بین فردی، سازمانی یا گروهی و عملکرد چابکی یعنی توانایی کارکنان برای سازگاری و پاسخگویی به تغییرات در سازمان در نظر گرفته می‌شود (۵،۴).

تغییرات در جوامع منشأ این درک است که رفتار اخلاقی در عملکردهای سازمان به‌ویژه در نحوه برخورد آن‌ها با جنبه‌هایی مانند حقوق بشر ضروری است. این موضوعات معمولاً زیر چتر مفهوم «مسئولیت اجتماعی» قرار دارند. منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمان‌ها می‌توانند به اهداف اساسی خود در انجام یک تلاش عمومی خاص یا افزایش منافع ذی‌نفعان دست یابند (۶). اخیراً موضوع مسئولیت اجتماعی در زمینه ارائه مراقبت‌های بهداشتی نیز موردتوجه قرار گرفته است که الگوی جدیدی را در اداره بیمارستان پیشنهاد می‌کند. گزارش کمیته بین‌المللی اخلاق زیستی یونسکو در مورد مسئولیت اجتماعی و سلامت، در اظهارنظر در مورد حق دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی، بیان می‌کند که «آنچه در خطر است، یک حق اساسی است، همراه با آگاهی از حد امکان دستیابی. به همین دلیل است که وظیفه مسئولیت اجتماعی بر دوش بخش خصوصی و دولت‌هاست که برای اجرا و تحقق تدریجی این حق فراخوانده شده‌اند تا از منابع موجود در جهت انجام تعهدات، حداکثر استفاده را داشته باشند (۷). در نظام سلامت، مسئولیت اجتماعی شامل شناسایی نیازهای جامعه، اولویت‌بندی آن‌ها و طراحی برنامه‌هایی برای رفع آن‌هاست (۸). درواقع، این اعتقاد رو به رشد وجود دارد که ارائه مراقبت‌های بهداشتی، درست مانند سایر جنبه‌های زندگی اجتماعی، باید مطابق با اصول اخلاقی جهانی، با احترام به انسان و حقوق اساسی او انجام شود. مفهوم مسئولیت اجتماعی حاکی از آن است که یک دیدگاه مشترک از منفعت عمومی در بین متخصصان مراقبت‌های بهداشتی، سایر ذی‌نفعان و ماتریس اجتماعی کلی پذیرفته شده‌است. در مراقبت‌های بهداشتی، مسئولیت اجتماعی به این معناست که یک تعهد اخلاقی وجود دارد که بیمارستان‌ها و سایر سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا در موضوعاتی مانند ارائه مراقبت‌های بهداشتی باکیفیت به همه افرادی که حق آن را دارند، کاری مفید انجام دهند (۱۰،۹).

متغیر بعدی این پژوهش، مثبت اندیشی است. تفکر مثبت به‌عنوان فرایند شناختی است که تصاویر امیدوارکننده ایجاد می‌کند، ایده‌های خوش‌بینانه را توسعه می‌دهد، راه‌حل‌های مطلوبی برای مشکلات پیدا می‌کند، تصمیم‌های مثبت می‌گیرد و دیدگاه کلی روشنی را در زندگی ایجاد می‌کند. با استفاده از مهارت‌ها و فن‌های مثبت اندیشی، فرد می‌تواند سلامت جسمی، سلامت روانی و رفاه کلی خود را افزایش دهد. مثبت اندیشی از موقعیت‌ها یا رویدادهای واقع‌گرایانه اجتناب نمی‌کند، بلکه جنبه‌های منفی و مثبت این موقعیت‌ها یا رویدادها را با هم ترکیب می‌کند و تفسیر را تغییر می‌دهد تا تمرکز مثبت بیشتری داشته باشد (۱۱). در تمامی مؤسسات با اهداف مربوط به خود، به شیوه‌ای متفاوت می‌توان تفکر مثبت را مشاهده کرد. به عنوان نمونه، سازمان‌های درمانی و بهداشتی از تفکر مثبت برای کمک به توان‌بخشی درمان بیماران استفاده می‌کنند (۱۲). به گفته ایوانا تفکر مثبت را می‌توان به‌عنوان یک تنوع خاص در تفکر جادویی نیز تفسیر کرد. برخلاف درمان سنتی که بر کاهش مشکلات بین فردی تمرکز دارد، مثبت اندیشی نوعی شفابخش برای ذهن و روح فرد است (۱۳). مثبت اندیشی مؤثر توانایی درک موقعیت با دیدی خوش‌بینانه است نه بدبینانه. افرادی که چشم‌انداز خوش‌بینانه دارند، عادات

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

بهداشتی و استراتژی‌های مقابله‌ای بهتری دارند و همچنین اغلب پریشانی کمتری را تجربه می‌کنند (۱۴). برای داشتن شیوه‌های بهزیستی مؤثر باید بین بهزیستی اجتماعی و روانی تعادل برقرار کرد. طبق گفته سیرگی، این تعادل به‌عنوان مفهومی شناخته می‌شود که به‌عنوان موازنه مثبت شناخته می‌شود (۱۵). احساسات مثبت با تقویت سیستم ایمنی، اثرات منفی استرس بر سلامت جسمانی را از بین می‌برد. درعین‌حال مثبت اندیشی به‌عنوان یک مکانیسم مقابله‌ای مفید با ناملایمات، ازجمله اجزای بیماری پیشنهاد شده‌است (۱۱).

در ادامه به نتایج یکسری مطالعات مرتبط با پژوهش حاضر پرداخته می‌شود. به‌عنوان نمونه، لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای بین ۷۸ پرستار تمام بخش‌های یک مرکز مراقبت‌های بهداشتی ایالات متحده نشان دادند رابطه مثبت معنی‌داری بین وضعیت مثبت اندیشی اندازه‌گیری شده پرستاران با عملکرد کاری آنان وجود دارد (۱۶). در این زمینه، میرعالم و علی (۲۰۲۰) پژوهشی را در حوزه دارو و مراقبت‌های بهداشتی بر روی ۲۵۷ نفر در شهر دهلی هندوستان انجام دادند. نتایج بیانگر همبستگی مثبت معنی‌دار مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان بود. همچنین مثبت اندیشی به عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی کارکنان ظاهر شد (۱۷). نتایج پژوهش اخیر معینی و طبرسا (۲۰۲۴) با یک نمونه ۲۰۰ نفری در معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت امور اقتصادی و دارایی نشان داد مثبت اندیشی به طور مثبت بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد که به نوبه خود بر عملکرد شغلی نیز تأثیر می‌گذارد. اشتیاق شغلی همچنین به عنوان یک عامل واسطه‌ای در روابط بین مثبت اندیشی و عملکرد شغلی عمل می‌کند (۱۸).

در این راستا مطالعات دیگری تأکید کرده‌اند که مسئولیت اجتماعی به‌شدت با نگرش‌ها و رفتارهای سودمند کارکنان که می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر بگذارد، مرتبط است (۱۹،۲۰). نتایج این دسته از مطالعات نشان می‌دهد این ارتباط تابعی از نظریه هویت اجتماعی است، که گزارش می‌دهد وابستگی قوی کارکنان به سازمانشان آن‌ها را تشویق می‌کند تا مالکیت آن را بر عهده بگیرند و رفتارهای مثبتی برای موفقیت آن اتخاذ کنند (۲۱). در برخی دیگر از مطالعات، ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد کارکنان در سازمان‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته (۲۳،۲۲) و مشخص شده است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک پیش‌بینی کننده قدرتمند عملکرد کارکنان است. توی و لان (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای بر روی ۲۱۵ پرستار در ویتنام دریافتند که شیوه‌های مسئولیت اجتماعی داخلی بیمارستان بر عملکرد شغلی پرستاران تأثیر می‌گذارد (۲۴). حوری و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی را بر روی ۳۸۹ پرستار با هدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر اجتماعی بر عملکرد پرستاران در بخش‌های مراقبت‌های بهداشتی لبنان، انجام داده و دریافتند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد پرستاران موثر می‌باشد (۲۵). پژوهش دیگری در همین راستا توسط حوری و بیدون (۲۰۲۴) به منظور بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد پرستاران و قصد ماندن آن‌ها در شغل خود در لبنان انجام شده است. این مطالعه به بررسی متون موجود در این زمینه پرداخته که نتایج آن نیز بر تاثیر قابل توجه مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و قصد ماندن پرستاران دلالت دارد (۲۶).

با توجه به خلأ شواهد پژوهشی در زمینه موضوع پژوهش که می‌تواند دغدغه مدیران حوزه سلامت باشد، این پژوهش در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا مثبت اندیشی با میانجیگری مسئولیت پذیری بر عملکرد شغلی کارکنان نظام سلامت تأثیر دارد؟ در این راستا مفروضه‌های زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند:

مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان نظام سلامت بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت با میانجیگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بوده‌است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان نظام سلامت دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به تعداد ۴۸۳۹ نفر (۲۰۴۸ مرد و ۲۷۹۱ زن) در سال ۱۴۰۳ بودند. حجم نمونه به استناد جدول تعیین حجم نمونه سینگ و ماسوکو (۲۰۱۴) (۲۷) برابر با ۳۶۷ نفر

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

(۱۵۵ مرد و ۲۱۲ زن) برآورد شد. از شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای برحسب جنسیت و نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه‌ی مثبت اندیشی اینگرام و وینیسکی (۱۹۹۸) (۲۸)، پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) (۲۹)، و پرسشنامه‌ی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) (۳۰) استفاده شد.

پرسشنامه مثبت اندیشی اینگرام و وینیسکی (۱۹۹۸) یک مقیاس خود گزارشی ۳۰ سؤالی در مورد افکار مثبت است. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای هرگز (۱)، به‌ندرت (۲)، گاهی (۳)، اغلب اوقات (۴) و همیشه (۵) است. آزمودنی‌ها براساس اینکه در ایام گذشته چه تعداد افکار مثبت تجربه کرده‌اند، به سؤالات پاسخ می‌دهند. حداقل کسب نمره در این پرسشنامه ۳۰ و حداکثر ۱۵۰ می‌باشد. متوسط نمره یک آزمودنی نیز برابر با ۹۰ می‌باشد. هرچه‌قدر مجموع نمرات یک آزمودنی از ۹۰ بیشتر باشد و به ۱۵۰ نزدیک‌تر شود، آن آزمودنی از مثبت اندیشی بالاتری برخوردار هست. اینگرام و ویسنیکی پایایی این ابزار را به روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۴ و ضریب باز آزمایی را ۰/۹۵ گزارش دادند (۲۸). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۴ به‌دست‌آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) جهت سنجش متغیر عملکرد شغلی شامل ۲۴ سؤال و با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت خیلی کم (۱)؛ کم (۲)؛ تا حدودی (۳)؛ زیاد (۴)؛ و خیلی زیاد (۵) امتیازبندی شده‌است. حداقل کسب نمره در این پرسشنامه ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ هست. متوسط نمره یک آزمودنی نیز برابر با ۶۰ هست. هرچه‌قدر مجموع نمرات یک آزمودنی از ۶۰ بیشتر باشد و به ۱۲۰ نزدیک‌تر شود، آن آزمودنی از عملکرد شغلی بالاتری برخوردار هست. محاسبه آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عملکرد شغلی توسط این محققان ۰/۸۸ بوده است (۲۹). مجدد در این پژوهش پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۸ به‌دست‌آمد.

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) دارای ۲۰ سؤال و ۴ مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی هست. این پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت خیلی کم (۱)؛ کم (۲)؛ تا حدودی (۳)؛ زیاد (۴)؛ و خیلی زیاد (۵) امتیازبندی شده‌است. حداقل امتیاز ممکن ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ هست. نمره بین ۲۰ تا ۳۳ نشانگر میزان مسئولیت پذیری اجتماعی در حد پایین، نمره بین ۳۳ تا ۶۶ میزان مسئولیت پذیری اجتماعی در حد متوسط، و نمره بالاتر از ۶۶ میزان مسئولیت پذیری اجتماعی در حد بالا هست. پایایی پرسشنامه توسط کارول، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ گزارش شده‌است (۳۰). در پژوهش حاضر، مجدداً پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون کرونباخ محاسبه شد و ۰/۸۶ به‌دست‌آمد.

به‌منظور سهولت و تسریع در گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های فوق به نسخه الکترونیکی تبدیل و لینک آن به‌صورت حضوری در اختیار نمونه‌ها قرار گرفت تا نسبت به تکمیل پرسشنامه‌ها اقدام و عودت بدهند. همچنین به همگی افراد نمونه اطمینان داده شد که داده‌های آنان بدون ذکر نام گردآوری شده و کاملاً محرمانه بوده و فقط برای انجام این پژوهش به‌کار گرفته خواهند شد. ورود و خروج نمونه‌ها به پژوهش کاملاً اختیاری بوده است. خوشبختانه با تشریح حضوری موضوع پژوهش به نمونه‌های در دسترس به‌وسیله گروه تحقیق و اخذ موافقت آن‌ها و همینطور دادن زمان مناسب برای تکمیل پرسشنامه‌ها، همه پرسشنامه‌های توزیع شده، تکمیل و بدون خدشه عودت داده شدند.

در این تحقیق از روش‌های آماری رگرسیون خطی و تحلیل مسیر به‌منظور آزمون فرضیه‌ها و با هدف سنجش روابط هم‌زمان میان متغیرها با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS 25 و جهت اجرای مدل‌های معادلات ساختاری از AMOS 24 استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد، از ۳۶۷ نفر نمونه آماری، ۴۲/۲ درصد مرد و ۵۷/۸ درصد زن بودند. ۲۶/۴ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۴۴/۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۸/۹ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. سطح تحصیلات ۶۳/۸ درصد آن‌ها کارشناسی، ۲۹/۹ درصد کارشناسی ارشد و ۶/۳ درصد دکتری بوده‌اند.

فرضیه ۱. مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

جدول ۱: خلاصه اطلاعات مدل فرضیه اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای معیار	دربین-واتسون
۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۳۰۶	۲/۱۷۹

مقدار ضریب تعیین در جدول ۱ نشان می‌دهد که ۲۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (عملکرد شغلی) را می‌توان توسط متغیر مستقل (مثبت اندیشی) تبیین کرد.

جدول ۲: برآورد ضرایب و آزمون معنی‌داری آن‌ها در مدل رگرسیون خطی فرضیه اول

	برآورد غیراستاندارد ضرایب	خطای برآورد	برآورد استاندارد ضرایب	آماره t	مقدار p
مقدار ثابت	۱/۳۴۳	۰/۲۱۷	-	۶/۲۰۲	< ۰/۰۰۱ *
مثبت اندیشی	۰/۵۴۹	۰/۰۶۷	۰/۴۸۰	۸/۱۶۸	< ۰/۰۰۱ *

* معنی‌دار در سطح p < ۰/۰۵

در جدول ۲، مقدار احتمال برای مقدار ثابت مدل و ضریب متغیر مستقل مثبت اندیشی کمتر از ۰/۰۵ شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت بر عملکرد شغلی آنان اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۲. مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان نظام سلامت بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

جدول ۳: خلاصه اطلاعات مدل فرضیه دوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای معیار	دربین-واتسون
۰/۵۹۴	۰/۳۵۳	۰/۲۸	۲/۰۲۳

مقدار ضریب تعیین در جدول ۳ نشان می‌دهد ۳۵/۳ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی را می‌توان توسط متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تبیین کرد.

جدول ۴: برآورد ضرایب و آزمون معنی‌داری آن‌ها در مدل رگرسیون خطی فرضیه دوم

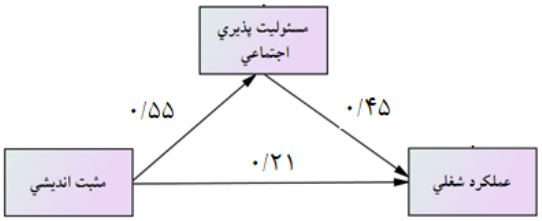
	برآورد غیراستاندارد ضرایب	خطای برآورد	برآورد استاندارد ضرایب	آمارهt	مقدار P
مقدار ثابت	۱/۶۱۱	۰/۱۳۷	-	۱۱/۷۷۷	< ۰/۰۰۱ *
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۴۹۲	۰/۰۴۵	۰/۵۹۴	۱۱/۰۲۰	< ۰/۰۰۱ *

* معنی‌دار در سطح p < ۰/۰۵

در جدول ۴، مقدار احتمال برای مقدار ثابت مدل و ضریب متغیر مستقل مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمتر از ۰/۰۵ شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۳. مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت با میانجیگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

در پاسخ به این فرضیه از تحلیل مسیر استفاده شد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان نظام سلامت در نقش متغیر میانجی، مثبت اندیشی در نقش متغیر مستقل و عملکرد شغلی در نقش متغیر وابسته بوده‌است. نتایج حاصل از اجرای مدل مفهومی این فرضیه در حالت برآورد ضرایب استاندارد در شکل ۱ گزارش شده‌است.



شکل ۱: ضرایب استاندارد حاصل از اجرای مدل مفهومی فرضیه سوم

در جدول ۵، ضرایب استاندارد و غیراستاندارد و همچنین مقدار آماره t برای بررسی معنی‌داری روابط بین متغیرها گزارش شده‌است.

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

جدول ۵: برآورد ضرایب بین متغیرهای تحقیق در مدل مفهومی فرضیه سوم

مؤلفه‌ها			بتا (ضریب استاندارد رگرسیون)	ضریب غیراستاندارد رگرسیون	خطای برآورد	مقدار آماره t	مقدار P
مثبت اندیشی	←	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۵۴۸	۰/۷۵۶	۰/۰۷۷	۹/۸۰۰	< ۰/۰۰۱ *
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	←	عملکرد شغلی	۰/۴۴۹	۰/۳۹۲	۰/۰۵۶	۶/۹۵۹	< ۰/۰۰۱ *
مثبت اندیشی	←	عملکرد شغلی	۰/۲۱۰	۰/۲۵۳	۰/۰۷۸	۳/۲۵۲	< ۰/۰۰۱ *

* معنی‌دار در سطح $p < ۰/۰۵$

همان‌طور که در نتایج جدول ۵ نیز مشاهده می‌شود، تمامی روابط مورد بررسی در مدل تحقیق در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار هستند. اکنون به بررسی اثر غیرمستقیم مثبت اندیشی به‌واسطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی پرداخته می‌شود. با توجه به نتایج جدول ۵ و وجود روابط معنی‌دار بین متغیرها، چهار شرط بارون و کنی (۳۱) برقرار است و در نتیجه نقش میانجی‌گری (جزئی) مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رابطه بین مثبت اندیشی با عملکرد شغلی مورد تأیید قرار می‌گیرد. میزان اثر غیرمستقیم مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر با $a * b = (0.756) * (0.392) = 0.296$ است.

مقدار آماره T_{s-M} بر اساس اطلاعات جدول فوق برای بررسی معنی‌داری اثر غیرمستقیم برابر است با:

$$T_{s-M} = \frac{(0.756)*(0.392)}{\sqrt{(0.756)^2*(0.056)^2+(0.392)^2*(0.078)^2}} = 5.670$$

در نتیجه با توجه به این‌که مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت که مثبت اندیشی کارکنان نظام سلامت با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری در کارکنان نظام سلامت دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در سال ۱۴۰۳ بود. یافته‌های پژوهش اثر مثبت و معنی‌دار مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی را نشان داد. این نتیجه با یافته‌های بعضی از محققان همسو است. به عنوان نمونه، در مطالعه‌ای بر روی ۳۱۵ کارمند بیمارستان فدرال اعصاب و روان، شهر بنین، نیجریه، اوکولی و اموگین (۲۰۱۹) نشان دادند که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مثبت اندیشی و عملکرد کارکنان وجود دارد (۳۲). در پژوهشی دیگر بر روی ۳۴۶ کارمند از بانک‌های بخش دولتی بخش شرقی هند، میشرا و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که کارمندان مثبت اندیش انتظار مثبتی نسبت به کار داشته و و در عین حال توانایی بهبود عملکرد خود را دارند (۳۳). با بررسی متون مختلف در مورد سرمایه روانشناختی که مثبت اندیشی یکی از ابعاد آن است، برهان الدین و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که مثبت اندیشی به عنوان پیش‌بینی‌کننده انواع پیامدها مانند عملکرد شغلی، مشارکت کارکنان و نگرش استفاده می‌شود (۳۴). تایسن و همکاران (۲۰۰۱) همچنین در یک مطالعه تحلیلی در نروژ ارتباط بین هرکدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی در حوزه بهداشت و درمان را مورد بررسی قرار دادند که مثبت اندیشی را به‌عنوان قوی‌ترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند (۳۵). بررسی مطالعات مربوط به این دو متغیر نشان می‌دهد از این دست پژوهش‌ها، حوزه‌های مورد علاقه مختلفی مانند بخش‌های صنعتی، سازمانی، پزشکی، آموزشی و اجتماعی را پوشش می‌دهند و حرفه‌های مختلفی مانند معلمی، پزشکی، پرستاری، کارمندان مدیریتی و غیر مدیریتی را دربرمی‌گیرند. در تبیین این یافته می‌توان گفت فکر کردن و نحوه فکر کردن، نقش بسیار مهمی در زندگی انسان دارد. انسان‌ها همواره با نوع افکار خود و نگرشی که به جهان دارند از یکدیگر متمایز می‌شوند. مثبت اندیشی یک رویکرد ذهنی و عاطفی است که بر درخشندگی زندگی تمرکز دارد. شخص مثبت اندیش، شادی، سلامتی و موفقیت را پیش‌بینی می‌کند و معتقد است که می‌تواند بر موانع و دشواری‌ها غلبه کند. هیچ‌گاه مسائل منفی را به رسمیت نمی‌شناسد، بلکه به مقابله با آن می‌پردازد. مثبت اندیشی باعث تقویت استعدادها و توانایی‌ها جهت رسیدن به اهداف و فرصت‌های مهم زندگی و همچنین افزایش اعتماد

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

سایرین به فرد شده و فرصت‌های لازم برای ارتقاء مسئولیت‌های مهم کاری و از جمله ارتقای عملکرد شغلی می‌گردد. این یافته گفتار مارکوس اورلیوس را تأیید می‌کند که می‌گوید "زندگی ما ساخته و پرداخته ذهن ماست" و جمله معروف ویلیام جیمز، پدر علم روان‌شناسی آمریکا نیز در همین راستاست. ایشان نقل می‌کنند که "یکی از بزرگ‌ترین اکتشافات جهان امروز، این است که انسان می‌تواند با تغییر نحوه‌ی تفکراتش، زندگی‌اش را تغییر دهد" (۳۵). لذا به‌صورت خلاصه می‌توان گفت: این یافته نشان می‌دهد، مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر مثبت و مستقیم دارد، به‌طوری‌که هرچه فرد مثبت‌اندیش‌تر باشد، امیدوارانه‌تر و با آمادگی عاطفی و شناختی بیشتر برای بهبود عملکرد شغلی خویش، تلاش و برنامه‌ریزی خواهد کرد.

همین‌طور نتایج نشان داد مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بر عملکرد شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه را نیز یافته‌های محققان زیادی تائید می‌کند. به عنوان نمونه، به‌زعم لیو و همکاران (۲۰۲۳) از منظر مسئولیت پذیری اجتماعی به نقش مؤلفه‌هایی مانند حقوق و مزایا، سلامت و ایمنی در محل کار، آموزش و توسعه منابع انسانی، ارتباط و اعتماد در محل کار، تنوع در محل کار و کیفیت زندگی مرتبط با کار اشاره کردند که این مولفه‌ها به نوبه خود بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارند. این نتیجه با مطالعه بر روی ۴۰۲ کارمند مراقبت‌های بهداشتی شاغل در بیمارستان‌های مختلف پاکستان به‌دست آمده‌است (۳۶). چالرز رامندرام و همکاران (۲۰۱۴) در یک مطالعه مروری به منظور بررسی ارتقا امنیت شغلی از طریق آموزش برای اشتغال‌پذیری، دریافتند که برنامه‌های آموزش و توسعه به سازمان‌ها کمک می‌کند تا وضعیت فعلی کارکنان خود را حفظ کرده و آن‌ها را به دانش، مهارت‌ها، تجربیات و شایستگی‌های لازم نظیر مسئولیت پذیری مجهز کنند تا بستر بهبود عملکرد کارکنان را فراهم سازند (۳۷). در همین راستا بعضی مطالعات دیگر نیز به این نتیجه رسیدند که مثبت اندیشی یک عامل تعیین‌کننده و کلیدی برای عملکرد شغلی هستند. این نتیجه از پژوهش دوترا و همکاران (۲۰۱۸) بر روی ۴۵۰ پرستار ۳ بیمارستان مراقبت‌های حاد برزیل به‌دست آمده‌است (۳۸). وی و همکاران (۲۰۱۸) در یک بررسی سیستماتیک وضعیت علمی محیط‌های کاری پرستاران در ایالات متحده را بررسی کردند و به نتایج مشابه دست یافتند (۳۹).

نتایج همچنین نشان داد تأثیر مثبت اندیشی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. لذا می‌توان نتیجه گرفت، اگر کارکنان مثبت اندیش باشند و نسبت به رویدادها و مسائل خوش‌بین بوده و تفکر مثبت داشته باشند و مسئولیت کارکنان به آنان به‌خوبی تفهیم شود، بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر مستقیم و مثبتی خواهد داشت. یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و کارکنان می‌تواند عملکرد کارکنان را افزایش دهد. پس این یافته نشان از این دارد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای انگیزش کارکنان سازمان در بهبود عملکرد شغلی بسیار مهم است. متاسفانه در ارتباط با این مفروضه نتایج پژوهشی یافت نشد.

این مطالعه مثل هر پژوهش دیگری با موانع و محدودیت‌هایی مواجه بوده است که از جمله مهم‌ترین آن‌ها استفاده از پرسشنامه‌های بسته پاسخ برای گردآوری داده‌ها بود؛ معمولاً این‌گونه داده‌ها بیشتر ذهنی هستند تا عینی و اعتبارشان به میزان داده‌های عینی نیست که حاصل شیوه‌های مداخله‌ای و غیره هست. متأسفانه در سال‌های اخیر مطالعات زیادی در ارتباط با این موضوع انجام نشده‌است. به‌ویژه هیچ پژوهشی که این سه متغیر را در یک قالب بررسی کند پیدا نشد.

نتیجه‌گیری

در بحبوحه کمبود جهانی کارکنان پیراپزشکی نظیر پرستاران و افزایش تقاضا برای مراقبت‌های بهداشتی، بهبود عملکرد شغلی کارکنان حوزه بهداشت و سلامت همچنان ضروری است. این مطالعه نشان داد که مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی کارکنان نظام سلامت، چه به‌طورمستقیم و چه با واسطه‌گری مسئولیت پذیری اجتماعی، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته‌ها بینش‌های ارزشمندی را برای توسعه استراتژی‌های هدفمند ارائه می‌دهند و ممکن است شیوه‌های مدیریت مراکز درمانی را با هدف حمایت از بهبود عملکرد شغلی و افزایش بالقوه نتایج مراقبت از بیمار در محیط‌های درمانی، تغییر دهد. با این حال، تحقیقات آینده باید تاثیرات اینگونه مولفه‌های روانشناختی بر عملکرد را با استفاده از طرح‌های طولی یا مداخله‌ای آزمایش کنند تا با استفاده از نتایج آن‌ها استراتژی‌ها و برنامه‌های اثربخش‌تری را برای مراکز

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

درمانی اتخاذ نمایند.

این مطالعه چندین پیامد عملی را ارائه می‌دهد؛ اول، یافته‌ها بر اهمیت تقویت مثبت اندیشی و خوش‌بینی در عوامل ذی‌ربط با حوزه بهداشت و درمان، علی الخصوص پرستاران تأکید می‌کند، زیرا این دسته از سرمایه‌های روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبتی دارند. دوم، مدیران بخش‌های مختلف این حوزه باید استراتژی‌هایی را در اولویت قرار دهند که حس مسئولیت پذیری و شایستگی کارکنان را افزایش می‌دهد. سوم، مداخلاتی مانند کارگاه‌های توانمندسازی کارکنان می‌توانند در برنامه‌های توسعه سازمانی برای تقویت این ویژگی‌ها موثر باشند. چهارم، با ایجاد یک فضای رهبری حمایتی، مدیران بهداشت و درمان می‌توانند به‌طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را از طریق بهبود حالات روانشناختی و مشارکت انگیزشی افزایش دهند. مدیران سازمان‌های بهداشتی و درمانی باید با تاکید بر ایجاد جو کاری مبتنی بر مثبت اندیشی و مسئولیت پذیری اجتماعی، از آن به عنوان ابزاری استراتژیک برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان بهره بگیرند و در نهایت به بهبود کیفیت برنامه‌های حوزه سلامت کمک کنند. ایجاد یک محیط کاری بانشاط و حمایت از سلامت روان برای کاهش استرس و آسیب ضروری است و به کارکنان اجازه می‌دهد تا با تمرکز بیشتری کار کنند و این امر منجر به نتایج بهتر مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و رضایت بیماران می‌شود. به مدیران سازمان‌های بهداشتی و درمانی پیشنهاد می‌شود که به توسعه مثبت اندیشی و مسئولیت پذیری اجتماعی در کارکنان سازمان از طریق ایجاد باور درست و هدف‌مدار توجه بیشتری کنند تا آن‌ها بتوانند مسائل را با دید و نگرشی مثبت ببینند و در شغل خود نتایج مثبت تری را رقم بزنند.

ملاحظات اخلاقی

انجام این پژوهش با توجه ماهیت و روش مطالعه، به تشخیص کمیته اخلاق دانشگاه سیستان و بلوچستان نیاز به کد اخلاق نداشت و در دانشگاه سیستان و بلوچستان با کد مصوب ۹۵۶۳۷۴۱۹ مورخ ۱۴۰۱/۰۶/۲۱ مورد تأیید قرار گرفته است؛ معذالک به تمامی شرکت‌کنندگان این اطمینان داده شد که تمامی اطلاعات به‌صورت محرمانه بوده و مطالعه با رعایت موازین اخلاقی انجام شد.

سپاسگزاری

محققان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کسانی که در گردآوری داده‌های این پژوهش مشارکت صادقانه داشته‌اند، به‌خصوص از کلیه پرستاران و کارکنان اداری نظام سلامت شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های دولتی شهر زاهدان تشکر و قدردانی نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ز. ک، و. م

جمع‌آوری داده‌ها: ز. ک، و. م

تحلیل داده‌ها: ز. ک، و. م

نگارش و اصلاح مقاله: ز. ک، و. م

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی استخراج شده و از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1)Varela OE, Landis RS. A general structure of job performance: evidence from two studies. Journal of Business and Psychology 2010; 25: 625–38. doi: 10.1007/s10869-010-9155-8.

2)Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, de Vet Henrica CW, Van der Beek AJ. Conceptual frameworks of individual work performance a systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2011; 53(8): 856–66. doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763.

3)Felix SC, Annemarie RC. Performance measurements and incentive systems for radiology practices. In: Yousem DM, Beauchamp NJ, editors. Radiology business practic: how to succeed. 1th ed. London: Elsevier health sciences, Inc. 2008: 273-87. doi: 10.1016/B978-032304452-3.10016-3.

4)Pradhan RK, Jena LK. Employee performance at workplace: conceptual model and empirical validation. Business Perspectives and Research 2016; 5(1): 1-17. doi: 10.1177/2278533716671630.

5)Cai W, Xu C, Yu S, Gong X. Research on the impact

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

of challenge-hindrance stress on employees' innovation performance: a chain mediation model. Frontiers in Psychology 2022; 13: 745259. doi: 10.3389/fpsyg.2022.745259.
6) Brown P. Ethics, economics and international relations: transparent sovereignty in the commonwealth of life. Edinburgh: Edinburgh university press, Inc.; 2000: 91-2.
7) UNESCO. Report of the International Bioethics Committee of UNESCO (IBC) on social responsibility and health. UNESCO: Paris. 2010: 118-9.
8) Boelen C, Dharamsi S, Gibbs T. The social accountability of medical schools and its indicators. Education for Health 2012; 25(3): 180-94. doi: 10.4103/1357-6283.109785.
9) Brandão C, Rego G, Duarte I, Nunes R. Social responsibility: a new paradigm of hospital governance?. Health Care Analysis 2013; 21(4): 390-402. doi: 10.1007/s10728-012-0206-3.
10) Semplici S. Editorial for the thematic section ''social responsibility and health''. Medicine, Health Care and Philosophy 2011; 14: 353–4. doi: 10.1007/s11019-011-9343-y.
11) Bekhet A, Zauszniewski J. Measuring use of positive thinking skills: psychometric testing of a new scale. Western Journal of Nursing Research 2013; 35(8): 1074-93. doi: 10.1177/0193945913482191.
12) Gotink R, Meijboom R, Vernooij M, Smits M, Hunink M. 8-week mindfulness based stress reduction induces brain changes similar to traditional long-term meditation practice: a systematic review. Brain and Cognition 2016; 108: 32-41. doi: 10.1016/j.bandc. 2016.07.001. PMID: 27429096.
13) Iwona BD. Positive thinking: a universal cure for modern-day diseases?. Studia Humanistyczne AGH 2018; 17(1): 37-47. doi: 10.7494/human. 2018. 17.1.37.
14) Schneider S. In search of realistic optimism: meaning, knowledge, and warm fuzziness. American Psychologist 2001; 56(3): 250-63. doi :10.1037/0003-066X.56.3.250.
15) Sirgy MJ. Positive balance: a hierarchical perspective of positive mental health. Quality of Life Research 2019; 28(7): 1921–30. doi: 10.1007/s11136-019-02145-5.
16) Luthans KW, Lebsack SA, Lebsack RR. Positivity in healthcare: relation of optimism to performance. Journal of Health Organization and Management 2008; 22(2): 178–88. doi :10.1108/ 14777260810876330.
17) Miralam MS, Ali N. Employees self-efficacy, optimism, hope, resilience and demographic variables as the determinants of job performance. International Journal on Emerging Technologies 2020; 11(3): 336-43.
18) Moeini Korbekandi M, Tabarsa G. The effect of self-efficacy and optimism on job performance: the mediating role of work engagement. Public Administration Perspective 2024; 15(1): 15-35. doi: 10.48308/jpap.2023.103105. [Persian]
19) Shen J, Benson J. When CSR is a social norm: how socially responsible human resource management affects employee work behavior. Journal of Management 2016; 42(6): 1723-46. doi :10.1177/ 0149206314522300.
20) Story JSP, Castanheira F. Corporate social responsibility and employee performance: mediation role of job satisfaction and affective commitment. Corporate Social Responsibility and Environmental Management 2019; 26(6): 1361–70. doi: 10.1002/ csr.1752.
21) Chaudhary R. Corporate social responsibility and employee performance: a study among Indian business executives. The International Journal of Human Resource Management 2018; 31(21): 2761–84. doi: 10.1080/09585192.2018.1469159.
22) Edwards MR, Kudret S. Multi-foci CSR perceptions, procedural justice and in-role employee performance: the mediating role of commitment and pride. Human Resource Management Journal 2017; 27(1): 169–188. doi: 10.1111/1748-8583.12140.
23) Story J, Neves P. When Corporate Social Responsibility (CSR) increases performance: exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution. Business Ethics 2015; 24(2): 111–24. doi: 10.1111/beer.12084.
24) Thuy HT, Lan BT. Fostering the job performance of nurses: a responsibility of an ethical hospital. Sage Open Nursing 2024; 10: 1-14. doi:10.1177/ 23779608241267060.
25) Houri M, El Chaariani H, Beydoun A. The impact of socially responsible HRM practices on nurse performance. Nurture 2024; 18(4): 887-900. doi:10.55951/nurture.v18i4.903.
26) Houri MI, Beydoun AR. A review of socially responsible HRM practices in the Lebanese healthcare sector. BAU Journal - Creative Sustainable Development 2024; 5(1): 1-15. doi: 10.54729/2789-8334.1125.
27) Singh AS. Masuku MB. Sampling techniques and determination of sample size in applied statistics research: an overview. International Journal of Economics, Commerce and Management 2014; 2(11): 1-22.
28) Ingram RE, Wisnicki KS. Assessment of positive automatic cognition. Journal of consulting and clinical psychology 1988; 56(6): 898-902. doi: 10.1037/0022-006X.56.6.898.
29) Alirezaei N, Mesah H, Akrami N. The relation

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir CC BY-NC 4.0

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]
[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

between work conscientiousness with job performance. Ethics in Science and Technology 2013; 8(2): 76-86. [Persian]
30) Carroll AB. The pyramid of corporate social responsibility toward the moral management of organizational stakeholders. Business Horizons 1991; 34(4): 39-48. doi: 10.1016/0007-6813(91)90005-G.
31) Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology 1986; 51(6): 1173-82. doi:10.1037//0022-3514.51.6.1173.
32) Okolie UC, Emoghene AK. Psychological capital and employee performance in federal neuro-psychiatric hospital, Benn City, Edo State, Nigeria. World Scientific News 2019; 117: 122- 36.
33) Mishra US, Patnaik S, Mishra BB. Role of optimism on employee performance and job satisfaction. Prabandhan: Indian Journal of Management 2016; 9(6): 35-46. doi: 10.17010/pijom/2016/v9i6/94960.
34) Burhanuddin NAN, Ahmad NA, Said RR, Asimiran S. A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: implementation and gaps. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development 2019; 8(3): 133–50. doi: 10.6007/IJARPED/v8-i3/6302.
35) Tyssen R, Vaglum P, Grønvold NT, Ekeberg O. Factors in medical school that predict postgraduate mental health problems in need of treatment. a nationwide and longitudinal study. Medical Education 2001; 35(2): 110–20. doi: 10.1046/j.1365-2923.2001.00770.x. PMID: 11169082.
36) Liu Y, Cherian J, Ahmad N, Han H, de Vicente-Lama M, Ariza-Montes A. Internal corporate social responsibility and employee burnout: an employee management perspective from the healthcare sector. Psychology Research and Behavior Management 2023; 16: 283–302. doi: 10.2147/PRBM.S388207.
37) Charles Ramendran SP, Nor CS, Kadiresan V, Mohamed RK, Rethinam K. Promoting employment security through training for employability. International Journal of Management Sciences 2014; 3(1): 45-55.
38) Dutra H.S, Cimiotti J.P, de Brito Guirardello E. Nurse work environment and job-related outcomes in Brazilian hospitals. Applied Nursing Research 2018; 41: 68–72. doi: 10.1016/j.apnr.2018.04.002.
39) Wei H, Sewell KA, Woody G, Rose MA. The state of the science of nurse work environments in the United States: a systematic review. International Journal of Nursing Sciences 2018; 5(3): 287–300. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.04.010.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]

[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir CC BY-NC 4.0

Research Article

The Effect of Positive Thinking of Health System Employees on their Job Performance through the mediation of Social Responsibility

Zahra Kondori [1], Vali Mehdinezhad [2*]

[1] MA student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, School of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran
[2] Associate Professor, Department of Educational Sciences, School of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

* **Corresponding Author:** Vali Mehdinezhad
valmeh@ped.usb.ac.ir

Citation: Kondori Z, Mehdinezhad V. The Effect of Positive Thinking of Health System Employees on their Job Performance through the mediation of Social Responsibility. Manage Strat Health Syst 2025; 10(3): 188-98.

Received: June 22, 2025
Revised: December 05, 2025
Accepted: December 08, 2025

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exists.

A B S T R A C T

Background: Positive thinking is one of the healthy patterns in society. Positive thinking managers provide the basis for the growth of their organization by providing a clear horizon and increasing the motivation of their employees. The purpose of this research was to investigate the effect of positive thinking on job performance with the mediation of social responsibility in employees of the health system.

Methods: The descriptive-correlation research method based on the structural equation modeling approach was used. The target population of the research was all the health employees of Zahedan University of Medical Sciences, totaling 4839 subjects. The sample size was estimated to be 367 subjects based on Singh and Masuku's sample size table. A stratified sampling method was used according to the volume (according to gender) and convenience sampling. Three questionnaires of positive thinking, social responsibility and job performance were used to collect data. The reliability of the questionnaires was obtained using Cronbach's test as 0.94, 0.78 and 0.86 respectively. The obtained data were analyzed using SPSS $_{25}$ and AMOS $_{24}$ software by structural equation modeling method.

Results: The results showed that positive thinking has a positive and significant effect on job performance in the health system. Also, responsibility had a positive and significant effect on job performance in the health system. In addition, the mediating effect of responsibility in the relationship between positive thinking and job performance in the health system was positive and direct.

Conclusion: Managers of healthcare organizations should emphasize creating a work environment based on positivity and social responsibility, and use it as a strategic tool to improve employee job performance, thereby helping to improve the quality of health programs.

Key words: Optimism, Work performance, Social responsibility, Delivery of health care

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-13]

[DOI: 10.18502/mshsj.v10i3.20646]

Copyright: © 2025 The Author(s); Published by Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International license (https://creativecommons. org/licenses/by-nc/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.