

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2021 8(2), 463-482
DOI: 10.22055/jiops.2022.36622.1218

Received: 11.02.2021
Accepted: 13.08.2021

The Mediating Role of Self-Compassion in the Relationship between Social Commitment and Self-Esteem with Job Adjustment

Seyedey Robabeh Ghaderi¹, Somaieh Salehi^{2*} , Fahimeh Nikkhah³

1. MA of Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
3. Master of Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Citation: Ghaderi, S. R., Salehi, S., & Nikkhah, F. (2021). The mediating role of self-compassion in the relationship between social commitment and self-esteem with job adjustment. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 463-482.

Abstract

Introduction

According to Dawis and Lofquist's theory of job adjustment, people bring their needs to the workplace and the workplace provides them with needs. The individual and the work environment must adapt to some degree. Having job adjustment in any institution and organization can reduce the consequences of work stress in employees. The present study aimed to determine whether self-compassion has a mediating role in the relationship between social commitment and self-esteem with job adjustment.

* **Corresponding Author:** Somaieh Salehi
Email: 2dr.salehi@gmail.com



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Method

The method of the present study was descriptive-correlational. 480 male and female employees working in the education department of Tehran's 19th district in 2019-20 were selected by the convenient sampling method and completed Self-Compassion Scale (Neff, 2003), Social Commitment Questionnaire (Carroll, 1991), Self-Esteem Scale (Rosenberg, 1989), and Job Adjustment Questionnaire (Dawis & Lofquist, 1984). Data analysis was performed using structural equation modeling in AMOS-24 software.

Results

The results showed that social commitment has a direct and significant effect on job adjustment ($P < 0.01$), and self-compassion has a direct and significant effect on job adjustment ($P < 0.01$). The indirect effect of social commitment and self-esteem on job adjustment is significantly mediated by self-compassion ($P < 0.01$). Social commitment, self-esteem, and self-compassion explain 21% of the variance of employee job adjustment.

Discussion

In this study, the mediating role of self-compassion in the relationship between predictor variables and job adjustment was confirmed. Therefore, it is suggested that self-compassion should be considered as a training program for school counselors and psychologists, clinical psychologists, and therapists.

Keywords: social commitment, self-esteem, self-compassion, job adjustment

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۳

پاییز و زمستان ۱۴۰۰، ۸(۲)، ۴۸۲-۴۶۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۳۰

DOI: 10.22055/jiops.2022.36622.1218

نقش واسطه‌ای خودشفقت‌ورزی در رابطه بین تعهد اجتماعی و عزت نفس با سازگاری شغلی

سیده ربابه قادری^۱، سمیه صالحی^{۲*} , فهیمه نیکخواه^۳

۱. کارشناس ارشد مشاوره، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه روان‌شناسی و مشاوره، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. کارشناس ارشد مشاوره، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای خودشفقت‌ورزی در رابطه بین تعهد اجتماعی و عزت نفس با سازگاری شغلی انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. ۴۸۰ نفر از کارکنان زن و مرد شاغل در اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۹ شهر تهران در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به پرسش‌نامه‌های خودشفقت‌ورزی نف (۲۰۰۳)، تعهد اجتماعی کارول (۱۹۹۱)، عزت نفس روزنبرگ (۱۹۸۹) و سازگاری شغلی دیویس و لافتکوویس (۱۹۸۴) پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری و در نرم‌افزار AMOS-24 انجام شد. نتایج نشان داد که تعهد اجتماعی دارای اثر مثبت مستقیم و معنی‌دار بر سازگاری شغلی است ($P < 0/01$)، و خودشفقت‌ورزی نیز بر سازگاری شغلی اثر مثبت مستقیم و معنی‌دار دارد ($P < 0/01$). هم‌چنین، اثر غیرمستقیم تعهد اجتماعی و عزت نفس بر سازگاری شغلی با واسطه خودشفقت‌ورزی معنی‌دار بود ($P < 0/01$). با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود خودشفقت‌ورزی به عنوان یک برنامه آموزشی مورد توجه مشاوران و روان‌شناسان مدرسه قرار گیرد.

کلیدواژگان: تعهد اجتماعی، عزت نفس، خودشفقت‌ورزی، سازگاری شغلی

* نویسنده مسئول: سمیه صالحی

رایانامه: 2dr.salehi@gmail.com

مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. یکی از مهم‌ترین این سازمان‌ها، آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش سرمایه امروز و آینده هر کشوری است (Seeber et al., 2019). سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد. در هر جامعه‌ای نقش انسان‌سازی در آموزش و پرورش صورت می‌گیرد، که جایگاه ویژه آن در تمام کشورهای دنیا مبرهن و واضح است (Ghaffari et al., 2018). لذا داشتن سازگاری شغلی (job adjustment) در چنین سازمان‌هایی اهمیت فراوانی دارد. داشتن سازگاری شغلی در هر نهاد و سازمان می‌تواند از پیامدهای ناشی از استرس شغلی (job stress) در کارکنان بکاهد (Pao-Cheng et al., 2019). سازگاری شغلی شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت با نقش کاری جدید می‌انجامد (Rahimi-Dadcan & Nastizae, 2016). طبق نظریه سازگاری شغلی (Dawis & Lofquist, 1984)، افراد نیازهایشان را به محیط کار می‌آورند و محیط کار نیز نیازهایی برای آن‌ها فراهم می‌کند. برای تداوم کار فرد و محیط کار می‌باید به میزانی از تطابق برسند (Hahemian Bojnord et al., 2020). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یکی از عوامل تأثیرگذار بر سازگاری شغلی موضوع عزت نفس (Self-esteem) می‌باشد که آن نیز یکی از ویژگی‌های مهم در سلامت روان افراد محسوب می‌شود (Rajabi et al., 2011). در واقع عزت نفس نقش مهمی در سازگاری شغلی و موفقیت‌های افراد دارد، چرا که در نهایت بر سازگاری روان‌شناختی موردنیاز آنان در راه رسیدن به زندگی موفق اجتماعی تأثیر می‌گذارد (Shafiee & Forotanpanahi, 2018). عزت نفس، مفهومی است که بر اساس ساختار فرهنگی و اعتقادی که فرد با آن زندگی می‌کند، به احساس ارزشمند بودن فرد در جهان اطلاق می‌شود (Renger et al., 2020). عزت نفس به ارزیابی فرد از ارزشمندی خود تعریف گردید (Rosenberg, 1989). عزت نفس عبارت است از درجه تصویب، تأیید و ارزشی که شخص نسبت به خود احساس می‌کند و یا قضاوتی که فرد در مورد ارزشمندی خود دارد. علی‌رغم نوسانات کوتاه‌مدت در موقعیت‌های مختلف، عزت نفس ویژگی شخصیتی نسبتاً ثابتی در طول زندگی دارد (Jackson & Jackson, 2019). به بیان دیگر عزت نفس نوعی قضاوت

شخصی نسبت به ارزشمندی وجودی می‌باشد (Swadekouhi et al., 2016). تعهد اجتماعی (social commitment) با تنظیم روابط اجزای هر سیستم به کاهش پیچیدگی روابط اجتماعی کمک می‌کند و رفتار دیگران را قابل پیش‌بینی می‌سازد، بنابراین تعهد اجتماعی عاملی برای ارضای نیازهای اعضای جامعه و در نتیجه همیستگی و انسجام اجتماعی می‌شود. این امر خود به افزایش اعتماد و در نتیجه افزایش احساس امنیت اعضای جامعه و کاهش ناهماهنگی شناختی آنان کمک می‌کند؛ در نهایت باعث می‌شود که افراد به دلیل وابستگی‌شان به جامعه آمادگی ایثار و فداکاری برای جامعه را پیدا نمایند (Mohammadi, 2020). تعهد اجتماعی، در فرهنگ معین تعهد به معنای به گردن گرفتن کاری، به عهده گرفتن، عهد بستن، غم‌خواری، و تیمار داشتن است (Moeen, 2000). برای روشن شدن تعریف این مفهوم می‌توان گفت که تعهد نشانه وفاداری به رفتاری ثابت است که با انتظارات دیگران از آن موقعیت مطابق است و باعث سازگاری فرد با موقعیت اجتماعی می‌گردد. این انگیزش از یک سو به اعمال قبلی فرد و از سوی دیگر با ارزیابی آنان از نتایج آن نوع رفتار مربوط می‌شود و یکی از عوامل به وجودآورنده‌ی اتحاد نظم و پایداری بر اصول شناخته می‌شود (Ghazanchaei et al., 2019). در صورتی که میزان خودشفقت‌ورزی (self-compassion) در کارکنان کنترل شود و کارکنان شناخت کافی نسبت به مسائل روان‌شناختی خود داشته باشند، در نهایت با افزایش قدرت سازگاری، فرد با عوامل فشارزا مواجه می‌شود که سندرمی است مرکب از قدرت جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره مثبت در فرد، نگرش مثبت نسبت به شغل و عدم فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود. (Neff, 2003) از پیشگامان طرح‌ریزی تجربی، خودشفقت‌ورزی را دارای سه عنصر اصلی مهربان با خود (self-kindness) (درک خود در مقابل انتقاد از خود)، حس انسانیت مشترک (common humanity) دیدن تجربه خود به‌عنوان تجارب انسانی بزرگتر به جای تنها بودن) و ذهن‌آگاهی (mindfulness) (پذیرش احساسات دردناک و حضور در لحظه، نه یکی شدن با احساسات دردناک) عنوان کرده است (Neff, 2003). به عبارتی دیگر خودشفقت‌ورزی سازه‌ای چندوجهی است که در درون یک چهارچوب دلبستگی ایمن (secure attachment framework) رشد می‌کند و نقش مهمی در زیباشناسی (etiology) و سلامت روانی (mental health) افراد دارد (Gilbert et al., 2008). خودشفقت‌ورزی یک موضع مثبت نسبت

به خود است. زمانی که همه چیز بد پیش می‌رود. شفقت فرد احساسات خود را بازگو می‌کند که این امر موجب کاهش احساس خودمداری و تنهایی و افزایش احساس یکپارچگی می‌شود (Shafiee & Forotanpanahi, 2018).

از طرفی دیگر نحوه نگرش کارکنان به خود و عزت نفس (self-esteem) در محیط کار می‌تواند احساس ناامنی شغلی را در آن‌ها کاهش دهد و بهزیستی شغلی (job well-being) را تحت تأثیر قرار دهد (Callea et al., 2019). کارکنان در مورد خود قضاوت‌هایی دارند که برای سازمان، دارای پیامدهای مهمی است. در یک نگرش کلی، عزت نفس ارزیابی کلی از ارزش هر فرد بوده است و میزان آگاهی افراد از توانایی، اهمیت و ارزشمند بودن آن‌ها بر اساس تجربیات گذشته محسوب می‌شود (Ghaffari et al., 2018). لذا نگرش کارکنان به خودشان و عزت نفس آن‌ها نقش مهمی می‌تواند در سازگاری شغلی شان ایفا کند. درحالی‌که بسیاری از نظریات روان‌شناسی فرض را بر این می‌گذارند که افراد اساساً به خودشان علاقه‌مند هستند و بیشتر نگران خودشان هستند تا دیگران. (Miler 1999) نشان می‌دهد که افراد نسبت به خودشان تا دیگرانی که برای آن‌ها اهمیت قائل هستند یا افراد غریبه سخت‌گیرتر و نامهربان‌تر هستند. ممکن است چنین تصور شود که این سختگیری نسبت به خود، به خاطر ترس از خودخواهی یا خودمرکزبینی است، اما شفقت داشتن نسبت به خود به خودمرکزبینی منجر نخواهد شد، بلکه خودشفقت‌ورزی منجر به افزایش شفقت و دغدغه نسبت به دیگران می‌شود (Neff, 2003). به زعم Gilbert & Procter (2006) خودشفقت‌ورزی یک ظرفیت تکامل یافته است و از سیستم‌های رفتاری ناشی می‌شود که شامل دلبستگی و پیوندجویی هستند. در میان انسان‌ها، حس دلبستگی ایمن و تعلق که از سیستم مراقبت کردن ناشی می‌شود، احساس‌های امنیت، برخورداری از ارزش دوست داشتن و مراقبت، افزایش شادکامی و کاهش اضطراب و افسردگی را در پی دارد. به همین دلیل افرادی که در محیط مطمئن و امن رشد می‌کنند و کسانی که روابط حمایت‌کننده و معتبرسازی را با مراقبین خود تجربه می‌کنند باید بیشتر قادر باشند با شفقت و مراقبت با خودشان رفتار کنند، متقابلاً افرادی هستند که در محیط‌های ناامن، پراسترس و تهدیدکننده رشد می‌کنند، احتمالاً سیستم خودآرام‌بخشی آن‌ها به خوبی رشد نیافته است و از مدل‌های درونی شده معدودی از شفقت برخوردارند (Rahimi-Dadcan &)

Nastizae, 2016) نتایج یافته (Phillips & Hine, 2021) نشان می‌دهد که خودشفقت‌ورزی مطلوب، شخص را دارای یک سیستم ادراکی می‌کند که در پی آن به شناخت ماهیت خود نایل می‌آید و بر این اساس در مواقع بحرانی، شخص می‌تواند عکس العمل و واکنش‌های مناسبی از خود نشان دهد.

می‌توان تعهد یا مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در روابط بین فردی به معنی گرایش افراد به در نظر گرفتن دیگران در کنار خودشان می‌دانند (Cremer & Van Lang, 2001). فردی که از نظر اجتماعی مسئول است، آگاهانه پیامدهای عمل خویش را می‌پذیرد، مستقل و با اعتماد است، نسبت به گروه ملتزم است و احساس تعهد دارد، از این رو، برخی متفکران مسئولیت و تعهد اجتماعی را به نوعی مترادف با اخلاق شهروندی می‌دانند. اخلاق شهروندی عادت‌های اخلاقی است که مبنای بسیاری از فضایل شهروندی است و به حس مسئولیت‌پذیری شهروندی نسبت به کالای عمومی اطلاق می‌شود (Letki, 2006). در این راستا نتایج پژوهش‌های (Haghighatian & Abdolahi, 2015) نشان داد که تعهد اجتماعی بالا موجب افزایش تصور مثبت از خود و خودکارآمدی و اعتماد به نفس کارکنان و کاهش آثار منفی استرس‌های محیطی می‌شود. طبق نظر (Gilbert & Procter, 2006) ممکن است تفاوت بین شفقت خود و عزت نفس به دلیل سیستم‌های فیزیولوژیکی متفاوتی باشد که هر کدام ایجاد می‌کنند. شفقت خود باعث غیرفعال شدن سیستم تهدیدکننده (مرتبط با دلبستگی ناایمن، دفاعی شدن و برانگیختگی سیستم خودمختار) و فعال شدن سیستم‌های مراقبت‌کننده (مرتبط با احساسات دلبستگی ایمن، و امنیت) می‌شود (Nedak & Teriblig, 2013). بر این اساس نتایج پژوهش (Crocker & Knight, 2005) نشان داد که عزت نفس منبعی مهم برای انگیزش کارکنان محسوب می‌شود و عزت نفس موجبات افزایش سلامت و احساس خوشبختی و سازگاری را در بین کارکنان فراهم می‌کند. پژوهش‌های (Crocker & Knight, 2005) Hooman (2014) نشان می‌دهد افزایش سازگاری شغلی با افزایش عزت نفس و خودکارآمدی و افزایش سلامت همراه است. سازگاری شغلی به‌طور غیرمستقیم پیش‌بینی‌کننده رضایت از زندگی شغلی است. این پژوهش با هدف تعیین نقش واسطه‌ای خودشفقت‌ورزی در رابطه بین تعهد اجتماعی و عزت نفس با سازگاری شغلی انجام گرفت. از سوی دیگر پژوهش به زمینه‌های کاربردی نیز توجه دارد. با توجه به اهمیت سازگاری شغلی این پژوهش با هدف بررسی این پدیده مخرب و آسیب‌زا از نظر منظر روان‌شناختی به بررسی عوامل

مؤثر بر آن پرداخته و مطالعه در این زمینه و بهبود عوامل مرتبط با سازگاری شغلی در کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۹ می‌تواند کاربردی باشد. این پژوهش برای مراکز مشاوره و خدمات روان‌شناختی و هم‌چنین سازمان‌ها و نهادهایی که در زمینه بهبود سازگاری شغلی کارکنان خود تلاش می‌کنند نتایج کاربردی خواهد داشت. الگوی پیشنهادی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است.

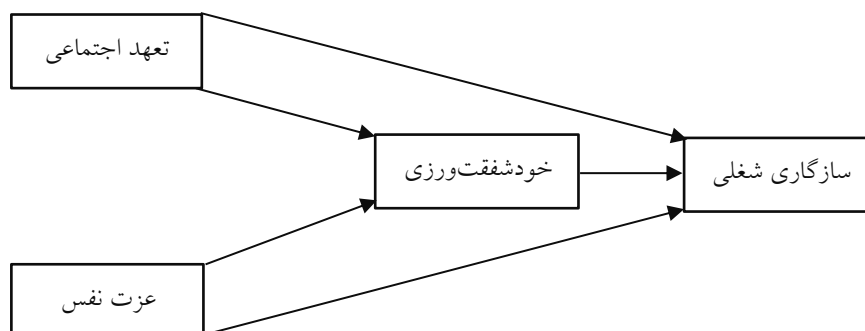


Figure 1. Research proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۹ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ (۱۵۰۰۰۰ نفر) بود که ۴۸۰ نفر (بر اساس فرمول کرامر) به ازای هر متغیر پیش‌بینی‌کننده ۴۰ نفر نمونه انتخاب شد. در این پژوهش متغیرهای پیش‌بین و واسطه‌ای شامل تعهد اجتماعی (۴ بعد)، عزت نفس (۲ بعد) و خودشفتت‌ورزی (۶ بعد) که در مجموع شامل ۱۲ متغیر پیش‌بین بودند) به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. روش اجرای پژوهش میدانی-کتابخانه‌ای بود و اطلاعات مربوط به پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان نشان داد که ۲۵۰ نفر، معادل ۵۲/۱ درصد از کل نمونه را مردان و ۲۳۰ نفر معادل ۴۷/۹ درصد را زنان به خود اختصاص داده‌اند. هم‌چنین، معادل ۵/۴ از کل نمونه را افراد زیر ۳۰ سال، ۱۲/۷ درصد افراد ۳۰ تا ۳۵ سال،

۱۳/۳ درصد افراد بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۳۷/۱ درصد افراد بین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۳۱/۵ درصد را افراد بالای ۴۵ سال قرار دارند و نیز بر اساس تحصیلات ۱۳/۱ درصد از کارکنان دارای مدرک کاردانی، ۶۰/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۶/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. هم‌چنین ۱۰/۵ درصد از شرکت کنندگان زیر ۵ سال، ۲۶/۰ درصد کارکنان بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۵/۶ درصد شرکت کنندگان بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴۷/۹ درصد هم بالای ۱۵ سال سابقه خدمت داشتند. ۱۲/۹ درصد از افراد نمونه در پژوهش مجرد و ۸۷/۱ درصد هم متأهل بودند. ۶۳/۳ درصد افراد از نظر نوع استخدام، رسمی و ۳۱/۷ درصد استخدام پیمانی و ۵ درصد هم از نوع قرار دادی بودند.

ابزار پژوهش

مقیاس خودشفقت‌ورزی (Self-Compassion Scale): مقیاس خودشفقت‌ورزی توسط Neff (2003) ساخته شد. این ابزار خودگزارش‌دهی با ۲۶ ماده شش خرده‌مقیاس مهربانی با خود (Self-kindness) (ماده‌های ۵، ۱۲، ۱۹، ۲۳ و ۲۶)، قضاوت نسبت به خود (Self-judgment) (ماده‌های ۱، ۸، ۱۱، ۱۶ و ۲۱)، اشتراکات انسانی (common humanity) (ماده‌های ۳، ۷، ۱۰ و ۱۵)، دوری از انزوا (isolation) (ماده‌های ۴، ۱۳، ۱۸ و ۲۵)، ذهن‌آگاهی (mindfulness) (ماده‌های ۹، ۱۴، ۱۷ و ۲۲) و همانندسازی افراطی (over-identification) (ماده‌های ۲، ۶، ۲۰ و ۲۴) را می‌سنجد. هر ماده این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱ = تقریباً هرگز، ۲ = به ندرت، ۳ = گاهی اوقات، ۴ = اغلب اوقات و ۵ = تقریباً همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. ماده‌های ۱، ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۱، ۱۳، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۴ و ۲۵ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات بین ۲۶ تا ۱۳۰ است. Neff (2003) اعتبار کلی مقیاس را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آورده و هم‌چنین ضریب آلفای کرونباخ هر یک از زیرمقیاس‌ها را در دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۸۱ گزارش کرد. هم‌چنین ضریب روایی همگرای مقیاس را با مقیاس رضایت از زندگی داینر ۰/۴۵ گزارش کرده است. (Ajam et al. (2017) روایی محتوایی ابزار را با نظر صاحب‌نظران و متخصصان دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه فردوسی مشهد تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ بر روی ۲۵۰ نفر از دانشجویان مقطع کارشناسی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی مشهد ۰/۸۱ محاسبه کردند. در این پژوهش، پایایی مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

برای خرده‌مقیاس‌های خودمهربانی ۰/۸۹، خودقضاویتی ۰/۸۹، حس اشتراکات انسانی ۰/۸۳، انزوا ۰/۸۶ و ذهن‌آگاهی ۰/۸۷ و بیش‌هماندسازی ۰/۸۸ به دست آمد. در این پژوهش از نمره کل مقیاس استفاده شد و به منظور بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضریب کل مقیاس برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه تعهد اجتماعی (Social Commitment Questionnaire): پرسش‌نامه تعهد اجتماعی توسط Carroll (1991) ساخته شد. این ابزار با ۲۰ ماده، ۴ خرده‌مقیاس اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشر دوستانه را می‌سنجد. هر ماده این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۵=خیلی زیاد، ۴=زیاد، ۳=تا حدی، ۲=کم و ۱=خیلی کم) نمره‌گذاری حداقل و حداکثر می‌شود (Davranpanah et al., 2017). پایایی ابزار توسط سازندگان آن، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمده است (Carroll, 1991). هم‌چنین ضریب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها در دامنه ۰/۶۲ تا ۰/۸۱ به دست آمده است (Mobaraki et al., 2018). در یک پژوهش داخلی پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ کل ۰/۸۵ محاسبه شده است (Shafiee & Forotanpanahi, 2018). در این پژوهش از نمره کل استفاده شد و به منظور بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضریب ۰/۸۰ به دست آمد.

مقیاس عزت نفس (Self-Esteem Scale): پرسش‌نامه عزت نفس توسط Rosenberg (1989) تهیه شده است و شامل ۱۰ ماده است و دو خرده‌مقیاس، عزت نفس مثبت (*Positive Self-Esteem*) و عزت نفس منفی (*Negative Self-Esteem*) را می‌سنجد (Kielkiewicz et al., 2020). هر ماده این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای (۴=کاملاً موافقم، ۳=موافقم، ۲=مخالفم و ۱=کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود (García et al., 2019). پایایی مقیاس توسط سازندگان آن، از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمده است. هم‌چنین در پژوهش دیگری برای تعیین پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شده است (Xin et al., 2019). روایی هم‌گرایی مقیاس با استفاده از مقیاس حمایت اجتماعی (Zimet et al., 1988) ضریب همبستگی ۰/۴۷ و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (Li et al., 2018). در یک پژوهش داخلی، آلفای کرونباخ کل ۰/۸۹ گزارش شده است (Ahrari et al., 2018). در این پژوهش از نمره کل مقیاس استفاده و به منظور بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضریب کل مقیاس برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه سازگاری شغلی (Job Adjustment Questionnaire): پرسش‌نامه سازگاری شغلی توسط Dawis & Lofquist (1984) تدوین و ویرایش شد. این ابزار دارای ۳۶ ماده است و هدف آن سنجش میزان سازگاری شغلی و خرده‌مقیاس‌های ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری می‌باشد. هر ماده این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای خیلی مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بدون نظر (۳)، موافقم (۴)، خیلی موافقم (۵) می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای هفت خرده‌مقیاس بود. ضریب پایایی ابزار توسط Dawis & Lofquist (1984) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و ضریب روایی ابزار را ۰/۸۱ گزارش شده است. برای تعیین روایی ابزار در پژوهش شهرابی و فراهانی به طور همزمان پرسش‌نامه سازگاری شغلی با پرسش‌نامه رضایت شغلی دانت بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد. سپس میزان همبستگی بین نمره آزمودنی‌ها در دو آزمون محاسبه شد. ضریب همبستگی ۰/۷۳ به دست آمد که نشانگر روایی سازه کافی و قابل قبول این پرسش‌نامه است (Shahrabi- Farahani, 2012). در پژوهش Samadifar & Narimani (2018) برای بررسی پایایی ابزار آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شده است. هم‌چنین آلفای کرونباخ برای کل ماده‌ها ۰/۸۴، ارزش پیشرفت ۰/۷۹، ارزش راحتی ۰/۸۵، ارزش پایگاه ۰/۸۰، ارزش نوع دوستی ۰/۹۰، ارزش ایمنی ۰/۸۲، ارزش خودمختاری ۰/۷۰ و سبک سازگاری ۰/۷۶ به دست آمده است. در این پژوهش از نمره کل پرسش‌نامه استفاده و به منظور بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضریب ۰/۷۸ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی برای متغیرهای تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است.

Table 1. The descriptive findings of the research variables

Variable	M	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Social commitment	65.54	8.26	48	80	0.31	-0.50
Self-esteem	13.79	1.34	10	16	0.20	0.60
Self-compassion	94.33	16.48	43	129	0.87	1.34
Job adjustment	118.65	14.18	82	144	-0.27	0.38

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد هیچ یک از متغیرهای پژوهش انحراف جدی از توزیع بهنجار (نرمال) ندارند. براساس اغلب منابع کجی توزیع نمره‌ها در دامنه (۲ و ۲-) و کشیدگی در دامنه (۳ و -۳) را می‌توان بهنجار فرض کرد (Hooman, 2017)، توزیع داده‌های هیچ یک از متغیرهای پژوهش از این دامنه‌ها تخطی نکرده است. بنابراین می‌توان توزیع داده‌ها را بهنجار (نرمال) فرض کرد. جهت بررسی رابطه بین تعهد اجتماعی، عزت نفس، خودشفقت‌ورزی و سازگاری شغلی، آزمون همبستگی پیرسون اجرا شد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان می‌دهد بین تعهد اجتماعی با عزت نفس ($r=0/19$ و $P<0/001$) و خودشفقت‌ورزی ($r=0/22$ و $P<0/001$) و با سازگاری شغلی ($r=0/11$ و $P<0/05$) رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. افزون بر آن، نتایج نشان می‌دهد خودشفقت‌ورزی با سازگاری شغلی ($r=-0/13$ و $P<0/05$) و عزت نفس با خودشفقت‌ورزی ($r=-0/16$ و $P<0/05$) رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. و در نهایت بین عزت نفس با سازگاری شغلی ($r=0/31$ و $P<0/001$) رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به تأیید رابطه معنی‌دار بین متغیرهای پژوهش (تعهد اجتماعی، عزت نفس، خودشفقت‌ورزی و سازگاری شغلی) با یکدیگر امکان بررسی نقش واسطه‌ای خودشفقت‌ورزی در رابطه بین تعهد اجتماعی و عزت نفس با سازگاری شغلی فراهم است. برای پاسخگویی به این فرضیه از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده گردید. جدول ۲ شاخص‌های برازش مدل نهایی را نشان می‌دهد. به منظور تعیین شاخص‌های برازش مدل، پژوهشگران نسبت خن دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI) و شاخص برازندگی تعدیل‌یافته (AGFI) بزرگتر یا مساوی ۰/۹۰، ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSA) کمتر از ۰/۰۸ و شاخص برازندگی غیر تطبیقی (NFI) بزرگتر از ۰/۹۰ را از نشانه‌های برازش مناسب و از شاخص‌های مطلوب برای ارزیابی مدل می‌دانند.

Table 2. Fitness indicators of the proposed model

CMIN/df	AGFI	GFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
2.811	0.93	0.92	0.97	0.97	0.97	0.028

همان‌طور که در جدول‌های ۱ و ۲ مشاهده می‌شود، نسبت خن دو به درجه آزادی (CMIN/df) برابر ۲/۸۱ بوده و معنی‌دار می‌باشد. شاخص‌های برازش از مقادیر قابل قبولی برخوردار بوده و در نتیجه مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است.

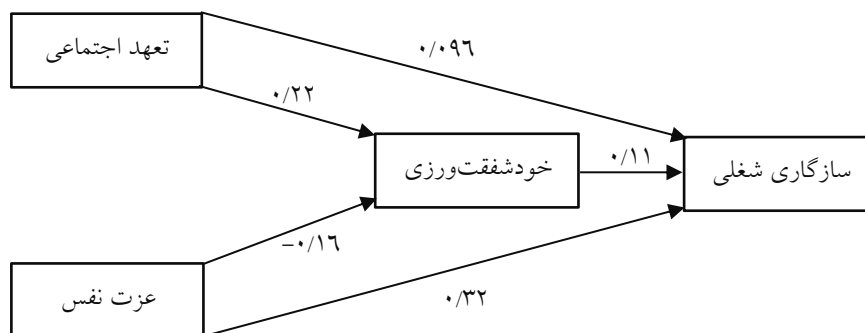


Figure 2. Final model

Table 3. Regression weights of direct and indirect paths

Variables	Total	Standardized regression weight (direct paths)	Standardized regression weight (indirect paths)	P	VAF
Social commitment → Job adjustment	0.12	0.10	0.03	0.000	10%
Social commitment → Self-compassion	0.22	0.22		0.000	
Self-esteem → Self-compassion	-0.16	-0.16		0.000	11%
Self-esteem → Job adjustment	0.34	0.32	0.02	0.000	
Self-compassion → Job adjustment	0.11	0.11		0.001	

P < 0.01

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تعهد اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر سازگاری شغلی می‌باشد ($t=2/10$, $\beta=0/096$). تعهد اجتماعی بر خودشفقت‌ورزی دارای اثر مستقیم و معنی‌دار بود ($t=4/96$, $\beta=0/22$). خودشفقت‌ورزی اثر مستقیم بر سازگاری شغلی دارد ($t=2/47$, $\beta=0/11$). عزت نفس دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر سازگاری شغلی می‌باشد ($t=7/33$, $\beta=0/32$). عزت نفس بر خودشفقت‌ورزی دارای اثر منفی و معنی‌دار بود ($t=3/55$, $\beta=-0/16$). همچنین نتایج نشان داد اثر غیر مستقیم تعهد اجتماعی ($\beta=0/03$) به صورت مثبت و اثر غیر مستقیم عزت نفس ($\beta=0/02$) به صورت مثبت بر سازگاری شغلی با واسطه خودشفقت‌ورزی معنی‌دار است. این یافته‌ها نشان داد تعهد اجتماعی و عزت نفس با واسطه خودشفقت‌ورزی بر سازگاری شغلی اثر غیرمستقیم معنی‌دار دارند که فرضیه پژوهش مبنی بر این که "خودشفقت‌ورزی در رابطه بین تعهد

اجتماعی و عزت نفس با سازگاری شغلی نقش واسطه‌ای دارد" را تأیید می‌کنند. افزون بر آن نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که تعهد اجتماعی، عزت نفس و خودشفقت‌ورزی ۲۱ درصد از واریانس سازگاری شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سازگاری شغلی و خودشفقت‌ورزی با تعهد اجتماعی و عزت نفس رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. در ادامه نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که تعهد اجتماعی و عزت نفس با واسطه خودشفقت‌ورزی بر سازگاری شغلی اثر غیرمستقیم معنی‌دار (نقش واسطه‌ای) دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد بین تعهد اجتماعی و سازگاری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با یافته‌های (Rahimi-Dadcan & Nastizae, 2016) و (Ginevra et al., 2018) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت تعهد، به کارکردی بودن یک گروه اجتماعی کمک می‌کند، چنان که یکپارچگی تعهدات فردی موجب ایجاد تعهد اجتماعی می‌شود. بر اساس نظریه مبادله فرد بر اساس خودخواهی به کنش می‌پردازند، تا به لذت و رضایت مطلوب برسند اما کنش فرد در حلاء صورت نمی‌گیرد. هر کسی در ازای آنچه می‌گیرد، باید چیزی بدهد، چون بی‌توجهی دیگران به معنی محروم کردن آنان از پاداش است و اگر رضایت متقابل وجود نداشته باشد، هیچ کنش اجتماعی صورت نخواهد گرفت. از طرفی سازگاری شغلی مجموعه واکنش‌هایی است که فرد به وسیله آنها ساخت یا رفتار خود را تغییر می‌دهد تا بتواند به گونه‌ای موزون به شرایط معینی با تجربه‌ای جدید پاسخ دهد یا این که سازگاری جنبه برخورد و سازش با محیط را در تعامل بین فرد و محیط نشان می‌دهد (Kekhanzhad & Ghanadi, 2013)، نظریه سازگاری شغلی (Dawis & Lofquist, 1984) مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. نظریه سازگاری شغلی کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه‌مدار گام به گام می‌داند؛ کار تعاملات انسانی را در برمی‌گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر است. رابطه بین تعهد اجتماعی و سازگاری شغلی می‌تواند به‌ویژه در هنگام بررسی نقاط عطف بحرانی در فرایند رشد شغلی افراد حائز اهمیت باشد. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد بین عزت نفس با سازگاری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج این

پژوهش با یافته Ghaffari et al. (2018) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت تاثیر فزاینده عزت نفس سازمانی بر سازگاری شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که یکی از راه‌های تأثیرگذاری و ارتقای سازگاری شغلی کارکنان در سازمان مورد مطالعه (آموزش و پرورش)، ارتقای عزت نفس و شاخص‌های آن در محیط کار است. عزت نفس سازمانی شامل ادراک فرد از میزان کارآمدیش، وقوف فرد از میزان اهمیت و ارزشمندیش در سازمان، مفید بودن و سودمندی فرد در سازمان، توانایی فرد در تشریک مساعی با دیگران، توانایی در انجام کارها ی متفاوت، میزان اعتماد به فرد، درجه اهمیت فرد در سازمان، جدی گرفتن فرد در سازمان و استفاده از توانمندی‌های وی است. پس عزت نفس فرد در سازمان در موقعیت‌هایی که سازمان پیام‌ها، فرصت‌ها یا بحث‌های ساختاری را در ایجاد ارتباط با صلاحیت و ارزش کارکنان فراهم می‌سازد، رشد می‌یابد. رشد ادراک فرد از کارآمد و مفید بودن، توانایی فرد در تشریک مساعی با دیگران، توانایی در انجام کارهای متفاوت، میزان اعتماد به فرد، درجه اهمیت فرد و جدی گرفتن فرد در محیط کار موجب افزایش سازگاری شغلی در بین کارکنان می‌گردد. طبق نظریه عزت نفس روزنبرگ افرادی که احساس مفید بودن، تشریک مساعی، اعتماد، اهمیت و جدی گرفتن در محیط کار داشته باشند، ارزیابی مثبتی از خود و رفتارهایشان دارند (Peterson & Seligman, 2001) در نتیجه این احساس بر رفتار سازمانی، تعهد شغلی و عملکرد شغلی آن‌ها مؤثر واقع می‌گردد.

نتایج تحلیل نشان داد تعهد اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر سازگاری شغلی می‌باشد. خودشفقت‌ورزی بر سازگاری شغلی اثر مستقیم و معنی‌دار دارد. هم‌چنین تعهد اجتماعی اثر مستقیم بر خودشفقت‌ورزی دارد. عزت نفس بر خودشفقت‌ورزی دارای اثر منفی و معنی‌دار بود. هم‌چنین نتایج نشان داد اثر غیر مستقیم تعهد اجتماعی به صورت مثبت و اثر غیرمستقیم عزت نفس به صورت مثبت بر سازگاری شغلی با واسطه خودشفقت‌ورزی معنی‌دار است. بنابراین نقش واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی در رابطه بین تعهد اجتماعی و عزت نفس با سازگاری شغلی کارکنان تأیید شد. به‌طورکلی براساس نتایج تحلیل مسیر، تعهد اجتماعی، عزت نفس و خودشفقت‌ورزی ۲۱ درصد از واریانس سازگاری شغلی کارکنان را در این مطالعه تبیین می‌کند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سازگاری شغلی و خودشفقت‌ورزی با تعهد اجتماعی و عزت نفس رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. در ادامه نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تعهد اجتماعی و عزت

نفس با واسطه خودشفقت‌ورزی بر سازگاری شغلی اثر غیرمستقیم معنی‌دار (نقش واسطه‌ای) دارد. نتایج یافته با یافته‌های (Siber et al. (2019) و Phillips & Hine (2021) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، خودشفقت‌ورزی، موجب احساس مراقبت فرد نسبت به خود، آگاهی یافتن، نگرش بدون داوری نسبت به نابسندگی و شکست‌های خود و پذیرش این نکته که تجارب وی نیز بخشی از تجارب معمول بشری است، می‌شود. بنابراین شفقت خود می‌تواند به نحو مطلوبی موجب رضایت شغلی و در نتیجه سازگاری شغلی شود. خودشفقت‌ورزی به عنوان سازه‌ای عمل می‌کند که سه مؤلفه مهربانی با خود در مقابل قضاوت کردن خود، اشتراکات انسانی در مقابل انزوا و هوشیاری در مقابل همسان‌سازی افراطی را ترکیب می‌کند. ترکیب این سه مؤلفه، شخص را دارای یک سیستم ادراکی می‌کند که در پی آن به شناخت ماهیت خود نایل می‌آید و بر این اساس در مواقع بحرانی شخص می‌تواند عکس‌العمل و واکنش‌های مناسبی از خود نشان دهد. در رویکرد تحقق‌خویشتن (Mazlo (1968) بر اهمیت کمک به افراد به منظور پذیرفتن رنج‌ها و شکست‌های خود برای رشد افراد تأکید می‌شود. تشویق کردن افراد در درک خود هنگام شکست خوردن و رنج بردن همان چیزی است که مازلو ادراک بدون قضاوت، با بخشش، محبت و پذیرش نسبت به وجود خود می‌داند. خودشفقت‌ورزی به‌عنوان مکانیزمی عمل می‌کند که افراد می‌توانند با استفاده از آن قواعد رفتاری خود را شناسایی و مطابق با محیط تنظیم نمایند. مطالعات متعدد نشان داده است که خودشفقت‌ورزی با رضایت شغلی و سازگاری شغلی رابطه مستقیم و معنی‌دار دارد؛ تاب‌آوری هیجانی را بالا می‌برد و چنانچه افراد واجد درجات بالاتری از این خصیصه شخصیتی باشند گرایش کمتری به فرونشانی یا نشخوار افکار دارند (Phillips & Hine, 2021). در پایان لازم است توجه شود که نمونه این پژوهش محدود به کارکنان زن و مرد شاغل در اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۹ شهر تهران بود که در تعمیم‌پذیری نتایج باید احتیاط شود. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود در مطالعاتی که در آینده انجام می‌شود با توجه به متغیر جنسیت نیز فرضیه‌هایی ارائه و آن نیز مورد پژوهش قرار گیرد. در این پژوهش به بررسی نقش واسطه‌ای خودشفقت‌ورزی در رابطه بین متغیرهای برون‌زاد با سازگاری شغلی پرداخته شد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی اثر سایر متغیرهای روان‌شناختی (مانند انعطاف‌پذیری شناختی، بهزیستی روان‌شناختی) بر سازگاری شغلی بررسی شود. هم‌چنین خودشفقت‌ورزی به‌عنوان یک برنامه آموزشی مورد توجه مشاوران و روان‌شناسان مدرسه مورد توجه قرار گیرد و مشاوران، روان‌شناسان بالینی و درمانگران با توجه به وجود پکیج‌های آموزشی حمایت اجتماعی و شفقت خود

برای ارتقاء سازگاری شغلی کارکنان به‌ترتیب تعهد اجتماعی، عزت نفس و شفقت خود آنان را از طریق کارگاه‌های آموزشی افزایش دهند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۹ شهر تهران که در انجام این پژوهش ما را یاری رساندند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Ahrari, E., Najafi, M., & Mohammadifar, M. A. (2018). The relation of emotional intelligence and academic achievement: The mediating role of self-esteem and social support. *Journal of Educational Psychology Studies, 15*(30), 1-28. (Persian)
- Ajam, A. A., Farzanfar, J., & Shokohi Fard, H. (2017). The role of self-compassion in the general health and academic achievement of the nursing and midwifery students in Mashhad university of medical sciences in 2014. *Journal of Nursing Education, 5*(5), 9-16. (Persian)
- Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S., & Urbini, F. (2019). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management, 26*(1), 46-56.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons, 34*(4), 39-48.
- Cremer, D., & Van Lange, P. A. (2001). Why prosocials exhibit greater cooperation than proselves: The roles of social responsibility and reciprocity. *European Journal of Personality, 15*(1), S5-S18.
- Crocker, J., & Knight, K. M. (2005). Contingencies of self-worth. *Current Directions in Psychological Science, 14*(4), 200-203.
- Davrpanah, S. H., Seyadat, S. A., Valizadeh, S. S., & Rezaeiyan, H. (2017). Structural equation modeling of relationships between spiritual leadership and social responsibility of employees with the mediating role of organizational health in

- employees of Isfahan University. *Educational Leadership & Administration*, 11(1), 35-58. (Persian)
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota press.
- García, J. A., y Olmos, F. C., Matheu, M. L., & Carreño, T. P. (2019). Self esteem levels vs global scores on the Rosenberg self-esteem scale. *Heliyon*, 5(3), e01378.
- Ghaffari, K., Hosseini, S. S., Davoodi, H., & Lak, S. (2018). investigate the relationship between self-esteem and organizational performance and job satisfaction among managers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 9(33), 207-224. (Persian)
- Ghazanchaei, H., Taghizadeh, M. E., & Rahmanian, M. (2019). Effectiveness of Responsibility Group Training Based on Choice Theory on Organizational Commitment and Job Performance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 6(2), 139-158. (Persian)
- Gilbert, P., & Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 13(6), 353-379.
- Gilbert, P., McEwan, K., Mitra, R., Franks, L., Richter, A., & Rockliff, H. (2008). Feeling safe and content: A specific affect regulation system? Relationship to depression, anxiety, stress, and self-criticism. *The Journal of Positive Psychology*, 3(3), 182-191.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8.
- Haghighatian M., & Abdolahi, M. (2015). Factors affecting social commitment among high school students in Isfahan. *Iranian Journal of Social Development Studies*, 3(4), 10-23. (Persian)
- Hahemian Bojnord, N., Moghaddas Zadeh Bazzaz, M., & Alidoosti, F. (2020). Prediction of job performance through weighted personality traits: hierarchical analysis method. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 379-398. (Persian)
- Hooman, H. A. (2014). Investigating the relationship between team beliefs, mental security, and team benefits on the performance of Hamedan sheriff's offices. *Journal of Hamedan Law Enforcement Knowledge*, 1(1), 55-78. (Persian)

- Hooman, H. A. (2017). *Understanding the scientific method in behavioral sciences*. Tehran: Samat Publications. (Persian)
- Jackson, S., & Jackson, L. T. (2019). Self-esteem: Its mediating effects on the relationship between discrimination at work and employee organisation commitment and turnover intention. *Journal of Psychology in Africa*, 29(1), 13-21.
- Kekhanezhad, M., & Ghanadi, S. (2013). The relationship between cultural intelligence with job adjustment and organizational trust of faculty members. *Job and Organizational Counseling*, 15 (5), 51-68. (Persian)
- Kielkiewicz, K., Mathúna, C. Ó., & McLaughlin, C. (2020). Construct validity and dimensionality of the Rosenberg Self-Esteem scale and its association with spiritual values within Irish population. *Journal of Religion and Health*, 59(1), 381-398.
- Letki, N. (2006). Investigating the roots of civic morality: Trust, social capital, and institutional performance. *Political Behavior*, 28(4), 305-325.
- Li, J., Han, X., Wang, W., Sun, G., & Cheng, Z. (2018). How social support influences university students' academic achievement and emotional exhaustion: The mediating role of self-esteem. *Learning and Individual Differences*, 61, 120-126.
- Mazlo, A. (1968). Two dimensional self-esteem: Theory and measurement. *Personality and Individual Differences*, 31, 653-673.
- Mobaraki, M., Afshani, A., Kordalivand, C. (2018). Analysis relation between engagement social and villainy. *Journal of Studies Social of Iran*, 2(12), 111-135. (Persian)
- Moeen, M. (2000). *Moeen dictionary*. Tehran: Amir Kabir Publications. (Persian)
- Mohammadi, H. (2020). The relationship of job engageemnt and organizational commitment in employees of mazandaran province gas company. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 161-174.(Persian)
- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.
- Peterson, S., & Seligman, M. (2001). Positive psychologist: An lanttoduction. *Jornal of American Psychologist*.1(55),5-14.
- Phillips, W. J., & Hine, D. W. (2021). Self-compassion, physical health, and health behaviour: A meta-analysis. *Health Psychology Review*, 15(1), 113-139.
- Rahimi-Dadcan, H., & Nastizae, F. (2016). Important indicators in academic achievement students. *Journal of Studying Psychology and Educative Sciences*, 3(2), 53-67. (Persian)

- Rajabi, M., Abolghasemi, A., & Abbasi, M. (2011). Positivism in work. *Journal of Management, 15*(2), 2-6. (Persian)
- Renger, D., Eschert, S., Teichgräber, M. L., & Renger, S. (2020). Internalized equality and protest against injustice: The role of disadvantaged group members' self-respect in collective action tendencies. *European Journal of Social Psychology, 50*(3), 547-560.
- Rosenberg, M. (1989). Determinants of self-esteem—a citation classic commentary on society and the adolescent self-image by Rosenberg, M. *Current Contents/Social & Behavioral Sciences, 11*(1), 16-16.
- Samadifard, H. R., & Narimani, M. (2018). The Relationship between Moral Identity, Spiritual Well-being and Religious Orientation with Job Adjustment among Nurses. *Pajouhan Scientific Journal, 17*(1), 1-8.
- Seeber, M., Barberio, V., Huisman, J., & Mampaey, J. (2019). Factors affecting the content of universities' mission statements: an analysis of the United Kingdom higher education system. *Studies in Higher Education, 44*(2), 230-244.
- Shafiee, A., & Forotanpanahi, R. (2018). Sense of safety. *Journal of Peyvand, 13*(2), 3-4. (Persian)
- Shahrabi- Farahani, B. (2012). The influence of security oriented leadership components on employee's mental security feeling: The mediating role of leadership effectiveness. *Journal of Modern Educational Thoughts, 9*(4), 34-55. (Persian)
- Sieber, V., Flückiger, L., Mata, J., Bernecker, K., & Job, V. (2019). Autonomous goal striving promotes a nonlimited theory about willpower. *Personality and Social Psychology Bulletin, 45*(8), 1295-1307.
- Simon, M., Müller, B. H., & Hasselhorn, H. M. (2010). Leaving the organization or the profession—a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing, 66*(3), 616-626.
- Swadekouhi, S., Zoghbiqad, S., Hosseinpour, M., & Amirpour Birgani, S. (2016). The relationship of organization-based self-esteem and person-job fit with job satisfaction. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 3*(1), 93-104. (Persian)
- Xin, Y., Li, Q., & Liu, C. (2019). Adolescent self-esteem and social adaptation: Chain mediation of peer trust and perceived social support. *Social Behavior and Personality: an International Journal, 47*(4), 1-9.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*, 30-41.