

رابطه بین ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی، خودشناسی انسجامی، بهوشیاری، شفقت خود، خودمهارگری و شاخص‌های سلامت روان با عملکرد شغلی معلمان

Relationship between Basic Psychological Needs Satisfaction, Integrative Self-Knowledge, Mindfulness, Self-Compassion, Self-Control, Mental Health Indicators (Depression, Anxiety, Stress) and Teachers' Job Performance

Yadollah Mehri

Tehran University

Nima Ghorbani

University of Tehran

Milad Sabzeh Ara Langroudi

Tehran University

Email: miladsabzehara@ut.ac.ir

یدالله مهری

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه تهران

دکتر نیما قربانی

دانشیار دانشگاه تهران

میلاذ سبزه‌آرای لنگرودی*

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه تهران

Abstract

Aim: The present research aimed at investigating the relationship between basic psychological needs satisfaction, integrative self-knowledge, mindfulness, self-compassion, self-control, mental health indicators (depression, anxiety, and stress) and job performance. **Method:** Through carrying out a correlational study, 235 teachers were selected via one-stage cluster sampling from Sabzevar secondary schools. The tools included *Basic Psychological Needs Scale, Integrative Self-Knowledge Scale, Mindfulness Scale, Self-Compassion-Short Form Scale, Self-Control-Short Form Scale, Depression Anxiety and Stress Scale and Paterson's Job Performance Questionnaire* and data were analyzed using Pearson correlation coefficient and hierarchical regression analysis. **Results:** Findings showed that job performance has positive significant association with self-awareness indicators and basic psychological needs satisfaction and negative association with mental health indicators. Whereas, mindfulness and need for autonomy positively predicted job performance while, stress negatively predicted job performance. According to these results the process of self-knowledge and inherent psychological needs satisfaction can improve individual's performance.

Keywords: Job Performance, Basic Psychological Needs, Integrative Self-Knowledge, Self-Control, Mental Health Indicators (Depression, Anxiety, Stress).

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی، خودشناسی انسجامی، بهوشیاری، شفقت خود، خودمهارگری و شاخص‌های سلامت روان (اضطراب، افسردگی و فشار روانی) با عملکرد شغلی معلمان انجام شد. **روش:** این پژوهش از نوع همبستگی بود که در آن ۲۳۵ نفر از معلمان مقطع راهنمایی شهرستان سبزوار به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای انتخاب و مقیاس‌های نیازهای بنیادین روان‌شناختی (لاگاردیا و همکاران، ۲۰۰۰)، خودشناسی انسجامی (قربانی و همکاران، ۲۰۰۸)، بهوشیاری (براون و رایان، ۲۰۰۳)، شفقت خود (ریس و همکاران، ۲۰۱۱)، خودمهارگری (تنجی و همکاران، ۲۰۰۴) و شاخص‌های سلامت روان (لویباند و لویباند، ۱۹۹۵) را تکمیل کردند. از طرف دیگر، برای سنجش عملکرد شغلی معلمان، پرسشنامه عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۹۰) توسط معاونان و مدیران مدارس تکمیل شد. جهت تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد. **نتایج:** یافته‌ها نشان داد که عملکرد شغلی با شاخص‌های خودآگاهی و ارضاء نیازهای روان‌شناختی همبستگی مثبت و با شاخص‌های سلامت روان همبستگی منفی دارد. هم‌چنین، بهوشیاری و نیاز به خودپیروی به طور مثبت و فشار روانی به طور منفی عملکرد شغلی را پیش‌بینی کردند. **نتیجه‌گیری:** مطابق با یافته‌های پژوهش، ارضاء نیازهای روانی و فرآیندهای خودشناسی و آگاهی از خویشتن می‌توانند زمینه عملکرد بهتر فرد را فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، نیازهای بنیادین روان‌شناختی، خودشناسی انسجامی، خودمهارگری، شاخص‌های سلامت روان (افسردگی، اضطراب، فشار روانی)

Received: May 20, 2012

تاریخ دریافت: ۹۱/۲/۳۱

Accepted: November 21, 2012

تاریخ پذیرش: ۹۱/۹/۱

مقدمه

عملکرد شغلی^۲ به دلیل تأثیرگذاری بر اهداف و کارکرد موثر در سازمان، یکی از سازه‌های محوری در روان‌شناسی سازمانی و کار است (سونن‌تاگ و فریز، ۲۰۰۲). عملکرد شغلی، به صورت بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر تعریف شده است و میزان تلاش و حدود موفقیت یک کارمند را در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار بیان می‌کند (سوانسون، ۱۳۸۱). از برنامه‌های مهم مدیریت یک سازمان در بخش کلان، بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی است تا از این راه عوامل مرتبط با آن مانند جذب، آموزش و پرورش و حفظ کارکنان به شکل بهتری توسط مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی و اجرا شود. نگرانی‌ها و دغدغه‌های مربوط به عملکرد شغلی این است که چرا عملکرد برخی از کارکنان در سازمان نسبت به بقیه بهتر است؟ چرا برخی از کارکنان تمایل به کار ندارند؟ کدام عوامل و متغیرها ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی دارند؟ (سید جوادین، ۱۳۸۱). مطالعات انجام شده عواملی چون جو سازمانی حمایت‌گر (قادری، کرمی، زاهدی و محبوبی، ۱۳۹۰) و ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی (ارشدی، ۲۰۱۰) را به طور مثبت و فشار روانی (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴) را به طور منفی، تأثیرگذار بر عملکرد شغلی می‌دانند.

مطالعات صورت گرفته در نظریه خودمختاری^۳ نیز نشان داده‌اند که ارضاء نیازهای روانی بنیادین (خودپیروی^۴، شایستگی^۵ و ارتباط^۶) با عملکرد بهتر در تکالیف، بهزیستی و سلامت روان افراد همراه است (ونستینکست، جو، لنز و سننز، ۲۰۰۵؛ ونستینکست، ڈریز، سایمیز و سننز، ۲۰۰۶؛ بارد، دسی و رایان، ۲۰۰۴). بر طبق نظریه خودمختاری، افراد ذاتاً تمایل دارند تا رفتارها و اعمال را به خواست و اراده خود انتخاب کرده و انجام دهند، در انجام آن‌ها احساس شایستگی و موثر بودن کنند و با دیگران از اعضای خانواده گرفته تا دیگر اعضای جامعه روابطی صمیمی و متعهدانه داشته باشند. مطابق با این نظریه، چنانچه محیط در مواجهه با افراد به آن‌ها حق تعقل، شناخت و انتخاب اعمال و رفتارها را داده، نیاز به شایستگی و ارتباط آن‌ها را به صورت نامشروط و به دور از تبعیت از شروط و قواعدی معین ارضاء کند، سبب می‌شود تا افراد نه برای کسب پاداش‌ها یا اجتناب از تنبیهات بیرونی (انگیزش بیرونی^۷) و یا حفظ و افزایش نگرشی مثبت نسبت به خود و اجتناب از احساس گناه و اضطراب (انگیزش درون‌فکنی شده^۸) بلکه تنها برای کسب لذت موجود در خود رفتار (انگیزش ذاتی^۹) یا به عبارت دیگر، ارضاء نیازهای سه‌گانه خود، به پیگیری و انجام رفتارها پرداخته و به این ترتیب، عملکردی با کیفیت بهتر و بهزیستی و سلامت روانی را تجربه کنند (دسی و رایان، ۲۰۰۰؛ میلیواسکایا و کوئستر، ۲۰۱۱).

در سوی دیگر، مطابق با مطالعه قربانی و واتسن (۲۰۰۶) ارضاء سه نیاز روانی بنیادین با خودشناسی همبستگی مثبت دارد و مطابق با مطالعات صورت گرفته، خودشناسی نیز با عملکرد برتر آموزشگاهی (قربانی، بینگ، واتسن، دیویسن و لبریتن، ۲۰۰۳)، نتایج مثبت به دست آمده توسط هیئت رئیسه در سازمان‌های تجاری (قربانی و واتسن، ۲۰۰۴) و تفکر سازنده و هوش هیجانی بالاتر در مدیران ایرانی (قربانی، قراملکی و واتسن، ۲۰۰۵) مرتبط است. هم‌چنین، مطابق با مطالعه صالح بلوردی و پاشا شریفی (۱۳۸۹) آگاهی بیشتر افراد از احساسات و تجارب درونی خود، رضایت شغلی بیشتری را نیز موجب خواهد شد. خودشناسی انسجامی^{۱۰} به تلاش‌های فعال افراد برای یکپارچه کردن تجربه خود در گذشته، حال و آینده در جهت سازش و ارتقاء خود اشاره می‌کند (قربانی، واتسن و

2- Job Performance

3- Self-Determination Theory

4- Autonomy

5- Competence

6- Relatedness

7- Extrinsic Motivation

8- Introjection Motivation

9- Intrinsic Motivation

10- Integrative Self-Knowledge

هارگیس، ۲۰۰۸). به عبارت دیگر، خودشناسی انسجامی شامل توجه دقیق به تجارب شخصی در زمان حال (خودشناسی تجربه‌ای^{۱۱}) و بهره‌گیری از تجارب شخصی در زمان گذشته (خودشناسی تأملی^{۱۲}) در جهت فهم بهتری از خویش است. در واقع انتظار می‌رود که در محیطی حامی نیازهای ذاتی انسان که در آن افراد حق تعقل و انتخاب رفتارها، باورها و اعمال ارائه شده توسط محیط را دارند و از روی انتخاب و علاقه ذاتی به ارزش‌گذاری و پیگیری اعمال می‌پردازند، نسبت به تجارب جاری شخصی خود توجه و پذیرش بیشتری را نشان داده و از تجارب شخصی سپری شده و گذشته خود بهتر بهره‌گیرند و از این‌رو، در مواجهه با تکالیف زندگی عملکرد و کنش با کیفیت‌تری را از خود نشان دهند. این فرضیه می‌تواند در رابطه با بهوشیاری^{۱۳} که به صورت آگاهی و توجه به تجربه جاری و داشتن احساس پذیرش و گشودگی نسبت به تجارب جاری تعریف شده است (کابات‌زین، ۲۰۰۰؛ آرچ و کراسکه، ۲۰۱۰) نیز به کار برده شود. مطالعات انجام شده نیز نشان داده‌اند که بهوشیاری با شفقت خود^{۱۴} بیشتر و اضطراب، افسردگی و فشار روانی کمتر (ما و تیزدیل، ۲۰۰۴؛ شپیرو، استین، بیسپ و کوردوا، ۲۰۰۵) که به نوبه خود در افزایش و کاهش عملکرد افراد نقش دارند همراه است. شفقت خود به عنوان یکی دیگر از متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش، سه عامل بهوشیاری، مهربانی با خود^{۱۵} و احساس مشترکات انسانی^{۱۶} را شامل می‌شود. بر اساس این مفهوم افرادی که از شفقت خود بالایی برخوردار هستند در مواجهه با شکست‌ها و ناکامی‌هایی که خود علت آن‌ها هستند یا به هنگام مواجهه با نقص‌ها و ضعف‌های فردی به جای انکار یا برعکس اغراق و نشخوار فکری آن‌ها (یا همان فزون‌هماندسازی^{۱۷})، این شکست‌ها و ضعف‌ها را می‌پذیرند، به جای انتقاد و سرزنش خود، با خود به ملایمت، مهربانی و شفقت برخورد می‌کنند و به جای تنها و منحصر به فرد دانستن خود در آن‌ها، این ناکامی‌ها و عیوب را همگانی و مشترک میان تمامی انسان‌ها دانسته و معتقدند که تمامی انسان‌ها نیز می‌توانند دچار لغزش‌ها و اشتباهات شوند (نف، ۲۰۰۳). از این‌رو، مطابق با این مطالب، انتظار می‌رود که افراد با شفقت خود بالا، توجه و پذیرش بیشتری را نسبت به مشکلات از خود نشان دهند، نسبت به مواجهه با شکست‌ها اضطراب کمتری داشته باشند، گرایش بیشتری به سوی یادگیری بهتر و بیشتر و تمرکز بر حل مسأله داشته باشند و در نتیجه احساس خودکارآمدی و خوش‌بینی بیشتری در انجام اعمال کنند. مطالعات در زمینه شفقت خود نیز نشان داده‌اند که نمرات بالا در مقیاس شفقت خود با اضطراب و افسردگی کمتر (نف، سیه و دژیرت، ۲۰۰۵؛ نف، پیسیت‌سانکاگرن و سیه، ۲۰۰۸)، شادکامی، خوش‌بینی و کنجکاوی بیشتر (نف، راد و کیرک‌پاتریک، ۲۰۰۷)، اضطراب کمتر به هنگام مواجهه با تهدیدات علیه «خود» (نف، کیرک‌پاتریک و راد، ۲۰۰۷) و احساس حقارت و احساس شرم کمتر (گیلبرت و پراکتر، ۲۰۰۶) همراه است.

یک توانایی مهم انسان قدرت کنترل رفتار خود برای به دست آوردن اهداف کوتاه‌مدت و درازمدت است (هگنر، ۱۹۹۶). خودتنظیم‌گری^{۱۸} موفقیت‌آمیز، جلوگیری کردن از پرداختن به رفتارهایی که علی‌رغم پاداش‌های آنی‌شان، هزینه‌هایی را برای فرد به همراه دارند (برای مثال، سیگار کشیدن و پرخوری کردن)، برای کسب اهدافی که فواید تأخیری‌تری را به دنبال دارند، شامل می‌شود (میچل و شدا، ۱۹۹۵). در حقیقت، شواهد تجربی نشان می‌دهد که افراد با خودمهارگری^{۱۹} بالا در حیطه‌های گوناگون زندگی نتایج بهتری کسب می‌کنند (تنجی، بامایستر و لازیو بونه، ۲۰۰۴). مطالعات صورت گرفته نیز شواهدی را فراهم آورده‌اند که

- 11- Experiential Self-Knowledge
- 12- Reflective Self-Knowledge
- 13- Mindfulness
- 14- Self-Compassion
- 15- Self-Kindness
- 16- Common Humanity
- 17- Over-Identification
- 18- Self-Regulation
- 19- Self-Control

خودمهارگری با عملکرد بهتر تحصیلی (فلدمن، مارتینز-پانز و شاهام، ۱۹۹۵؛ ولف و جانسون، ۱۹۹۵) و پرخاشگری کمتر و به کارگیری مهارت اجتماعی بیشتر در محیط کار (لی تم و پرلو، ۱۹۹۶) همراه است. در واقع فرض بر این است که افراد با خودمهارگری بالاتر به دلیل کنترل بهتر تداخل خواسته‌های شخصی در تکالیف شغلی، تجربه کمتر هیجان‌های منفی که می‌توانند نقشی آسیب‌رسان در تمرکز بیشتر و عملکرد بهتر شغلی داشته باشند و داشتن روابطی سالم‌تر با دیگران که می‌تواند در نوع انگیزش شغلی فرد موثر باشد، عملکرد شغلی با کیفیت تری را از خود نشان دهند.

در پایان با توجه به مطالب ذکر شده انتظار می‌رود که فرآیندهای خودآگاهی به دلیل زمینه‌سازی در توجه و شناخت بیشتر فرد از خود و تجارب شخصی خویش و ارضاء نیازهای روانی ذاتی به دلیل فراهم کردن انگیزش‌های خودمختار برای انجام اعمال با عملکرد شغلی رابطه‌ای مثبت داشته باشند. در مقابل اضطراب، افسردگی و فشار روانی که نشان داده شده است با میزان پایین‌تر سلامت جسمانی و روانی و هم‌چنین، با در بر داشتن هزینه و پیامدهای منفی برای عملکرد شغلی کارمندان و بهره‌وری سازمان (کاوا کامی و اراک، ۱۹۹۰؛ رنجبر عزت آبادی، عرب، هادی‌زاده و عسکری، ۱۳۸۸) همراه هستند، ارتباطی منفی با میزان عملکرد شغلی افراد داشته باشند.

روش

این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مرد مقطع راهنمایی شهرستان سبزوار که در سال ۱۳۹۰ در استخدام رسمی آموزش و پرورش بوده و در ۵ منطقه این شهرستان مشغول به کار بودند تشکیل می‌دهند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که از ۵ منطقه مورد نظر یک منطقه به طور تصادفی انتخاب شد (منطقه ۱) و کلیه معلمان آن منطقه، به تعداد ۲۴۱ نفر، به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. اما در نهایت با عدم تمایل ۶ نفر از همکاری در پژوهش، تعداد ۲۳۵ نفر با میانگین سنی ۳۷/۰۷ و انحراف استاندارد ۵/۱۱، نمونه پژوهش حاضر را تشکیل دادند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش عبارت بودند از:

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی^{۲۰} توسط پاترسون (۱۹۹۰) برای کارمندان غیرمدیر ساخته شده است که دارای ۱۵ ماده بوده و در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای (۱= همیشه، ۴= بندرت) پاسخ داده می‌شود. آلفای کرونباخ و پایایی آزمون-باز آزمون این مقیاس در مطالعه صورت گرفته در ایران ۰/۸۰ و ۰/۸۷ گزارش شده است (شکرکن و نعیمی، ۱۳۸۰).

پرسشنامه نیازهای بنیادین روانشناختی: مقیاس نیازهای بنیادین روانشناختی^{۲۱} (لاگاردیا، رایان، کچمن و دسی، ۲۰۰۰) شامل ۲۱ ماده است که بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (۱= اصلاً درست نیست، ۷= بسیار درست است) درجه‌بندی شده است. در مطالعه لاگاردیا و همکاران (۲۰۰۰) ضرایب پایایی حاصل از اجرای آن روی پدر، مادر، دوستان و شریک رومانتیک به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۱ گزارش شد. روایی این مقیاس در پژوهش‌های انجام شده مطلوب نشان داده شده است (لاگاردیا و همکاران، ۲۰۰۰، میلیواسکایا، مجو، جینگراس، کوئستر، گگنان و همکاران، ۲۰۰۹). هم‌چنین، آلفای کرونباخ این مقیاس بر روی نمونه‌های مدیران و دانشجویان ایرانی بین ۰/۷۶ تا ۰/۷۹ در نوسان بوده است (قربانی و واتسون، ۲۰۰۴).

مقیاس خودشناسی انسجامی: مقیاس خودشناسی انسجامی^{۲۲} توسط قربانی و همکاران (۲۰۰۸) ساخته شده است که شامل ۱۲ ماده است و پاسخ‌دهندگان می‌بایست در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (الف= عمدتاً نادرست، ب= عمدتاً درست) به آن پاسخ دهند. قربانی و

20- Job Performance Questioner (GPQ)

21- Basic Psychological Needs Questioner (BPNQ)

22- Integrative Self-Knowledge (ISK)

همکاران (۲۰۰۸) در مطالعه خود بر روی سه نمونه ایرانی و سه نمونه آمریکایی، آلفای کرونباخ مقیاس را به ترتیب در نمونه اول ایرانی ۰/۸۲، نمونه دوم ایرانی ۰/۸۱ و نمونه سوم ایرانی ۰/۸۱ و به ترتیب در نمونه اول آمریکایی ۰/۷۸، نمونه دوم آمریکایی ۰/۷۸ و نمونه سوم آمریکایی ۰/۷۴ گزارش دادند. اعتبار همگرا، ملاک، افتراقی و افزایشی مقیاس نیز در این مطالعه مورد تأیید قرار گرفت. مقیاس بهوشیاری: مقیاس بهوشیاری^{۲۳} (براون و رایان، ۲۰۰۳) شامل ۱۲ ماده در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱= تقریباً هرگز، ۵= تقریباً) است. آلفای کرونباخ این مقیاس با اجرا بر روی ۷ نمونه بین ۰/۸۲ تا ۰/۸۷ گزارش شده است (براون و رایان، ۲۰۰۳). در مقیاس بهوشیاری نمرات بالا با آشفتگی پایین و فشار روانی کم تر مرتبط است. پایایی این مقیاس در نمونه ایرانی ۰/۸۲ گزارش شده است (قاسمی‌پور، ۱۳۸۵).

مقیاس شفقت خود-فرم کوتاه: مقیاس شفقت خود^{۲۴} (ریس، پامیر، نف و ون‌گاجت، ۲۰۱۱) شامل سه عامل اصلی مهربانی با خود در مقابل قضاوت در مورد خود، احساس مشترکات انسانی در مقابل انزوا و بهوشیاری در مقابل فزون همانندسازی است. فرم بلند این مقیاس شامل ۲۴ ماده و فرم کوتاه آن شامل ۱۲ ماده است که پاسخ‌دهندگان می‌بایست در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱= تقریباً هرگز، ۵= تقریباً همیشه) به عبارت‌ها پاسخ دهند. ریس و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه خود همسانی درونی مقیاس را ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. تحلیل عامل مواد مقیاس نیز هم‌چون فرم بلند مقیاس، ۶ عامل بیان شده و یک عامل مرتبه دوم شفقت خود را نشان داد. مقیاس افسردگی، اضطراب و فشار روانی-۲۱ سوالی: مقیاس افسردگی، اضطراب و فشار روانی^{۲۵} با طیف لیکرت ۴ درجه‌ای (۱= هیچ‌وقت، ۴= همیشه) در جهت سنجش افسردگی، اضطراب و فشار روانی طراحی شده است (لویباند و لویباند، ۱۹۹۵). در این مطالعه نیز جهت سنجش همین ابعاد به عنوان شاخص‌های سلامت روانی به کار رفت. لویباند و لویباند (۱۹۹۵) همبستگی این مقیاس را با پرسشنامه افسردگی بک ۰/۴ گزارش کرده‌اند. در ایران نیز اعتبار این ابزار در پژوهش صاحبی، اصغری و سالاری (۱۳۸۴) مورد تأیید قرار گرفته است.

مقیاس خودمهارگری: مقیاس خودمهارگری^{۲۶} توسط تنجی و همکاران (۲۰۰۴) ساخته شده است. فرم بلند این مقیاس شامل ۳۶ ماده و فرم کوتاه آن که در پژوهش حاضر استفاده شد شامل ۱۳ ماده است و پاسخ‌دهندگان در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱= اصلاً، ۵= بسیار زیاد) به آن پاسخ می‌دهند. همسانی درونی این مقیاس در دو مطالعه جداگانه به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۹ گزارش شده است. همچنین پایایی آزمون-باز آزمون این مقیاس ۰/۸۷ به دست آمده است (تنجی و همکاران، ۲۰۰۴). اعتبار درونی این مقیاس در ایران در پژوهش قربانی، واتسون، رضازاده و کائینگهام (۲۰۱۰) ۰/۸۰ گزارش شده است.

یافته‌ها

میانگین، انحراف استاندارد و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

-
- 23- Mindfulness Scale (MS)
 - 24- Self-Compassion Scale (SCS)
 - 25- Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS)
 - 26- Self-Control Scale (SCS)

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف استاندارد	آلفای کرونباخ
۴۳/۷۶	۱۰/۷۲	۰/۹۷
۴۳/۰۵	۸/۶۳	۰/۷۹
۲۶/۴۴	۵/۵۱	۰/۶۹
۲۷/۹۵	۴/۵۷	۰/۳۶
۴۱/۹۴	۷/۰۰	۰/۵۶
۵۵/۷۷	۷/۸۱	۰/۷۵
۱۳۳/۳۲	۱۵/۷۵	۰/۶۹
۴۶/۳۱	۳/۶۷	۰/۶۰
۱۲/۶۵	۴/۰۷	۰/۸۴
۱۲/۳۰	۳/۶۲	۰/۸۱
۱۵/۶۱	۳/۵۳	۰/۷۰

جهت بررسی رابطه بین عملکرد شغلی با ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی، خودشناسی انسجامی، بهوشیاری، شفقت خود، خودمهارگری و شاخص‌های سلامت روان از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، عملکرد شغلی با ارضاء نیاز به خودپیروی و ارتباط، شفقت خود، بهوشیاری و خودمهارگری همبستگی مثبت و با اضطراب، افسردگی و فشار روانی همبستگی منفی دارد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱. عملکرد شغلی	۱										
۲. خودشناسی	۰/۲۸**	۱									
۳. خودپیروی	۰/۱۷**	-۰/۰۹	۱								
۴. شایستگی	-۰/۰۵	-۰/۲۰**	۰/۳۵**	۱							
۵. ارتباط	۰/۱۴*	۰/۰۵	۰/۵۱**	۰/۱۹**	۱						
۶. شفقت خود	۰/۲۴**	۰/۵۱**	۰/۰۸	۰/۱۱	۰/۲۰**	۱					
۷. بهوشیاری	۰/۳۲**	۰/۲۷**	۰/۱۲	-۰/۰۲	-۰/۰۱	۰/۳۰**	۱				
۸. خودمهارگری	۰/۲۸**	-۰/۰۹	۰/۰۳	-۰/۰۶	۰/۰۲	-۰/۱۴*	-۰/۰۳	۱			
۹. فشار روانی	-۰/۱۷**	-۰/۴۷**	۰/۰۱	۰/۱۶*	-۰/۰۲	-۰/۴۸**	-۰/۳۳**	۰/۰۹	۱		
۱۰. اضطراب	-۰/۲۴**	-۰/۵۱**	-۰/۱۵*	۰/۰۵	-۰/۲۲**	-۰/۴۲**	-۰/۳۱**	۰/۱۲	۰/۵۸**	۱	
۱۱. افسردگی	-۰/۲۸**	-۰/۳۵**	-۰/۰۱	-۰/۰۱	-۰/۱۳*	-۰/۵۲**	-۰/۴۱	۰/۱۳	۰/۵۴**	۰/۵۶**	۱

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی خودشناسی، خودمهارگری، بهوشیاری، شفقت خود، نیازهای بنیادین روانی و شاخص‌های سلامت روان بر عملکرد شغلی در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. به دلیل عدم پیش‌بینی‌کنندگی برخی از متغیرها و هم‌چنین بزرگ شدن جدول در صورت در نظر گرفتن همه متغیرها، تنها متغیرهایی که به لحاظ آماری معنادار شدند در جدول شماره ۳ آمده‌اند. همان‌طور که مشاهده می‌شود خودپیروی و بهوشیاری به طور مثبت و فشار روانی به طور منفی عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نیازهای بنیادین روانی، خودشناسی، خودمهارگری، بهوشیاری، شفقت خود و شاخص‌های سلامت روان بر

عملکرد شغلی

مرتبۀ سوم					مرتبۀ دوم				مرتبۀ اول		
		فشار روانی	خودپیروی	بهوشیاری			خودپیروی	بهوشیاری	بهوشیاری		
F	Δ R2	□	□	□	F	Δ R2	□	□	F	Adjusted R ²	□
۵/۷۳***	۰/۰۱	-۰/۱۷*	۰/۱۹*	۰/۱۹***	۷/۳۴***	۰/۰۳	۰/۱۶*	۰/۲۱***	۱۰/۵۲***	۰/۱۴***	۰/۲۳***

* P < ۰/۰۵ *** P = ۰/۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی، خودشناسی انسجامی، بهوشیاری، شفقت خود، خودمهارگری و شاخص‌های سلامت روان (افسردگی، اضطراب، فشار روانی) با عملکرد شغلی معلمان بود. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد تمامی این متغیرها به جز نیاز به شایستگی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و در مقابل، فشار روانی، اضطراب و افسردگی با عملکرد شغلی معلمان همبستگی منفی دارند. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که عملکرد شغلی توسط بهوشیاری و نیاز به خودپیروی به طور مثبت و توسط فشار روانی به طور منفی پیش‌بینی می‌شود.

همبستگی مثبت نیازهای بنیادین روان‌شناختی خودپیروی و ارتباط با نتیجه تنها مطالعه قبلی مرتبط با این پژوهش (ارشدی، ۲۰۱۰) همخوانی دارد. طبق پژوهش ارشدی (۲۰۱۰)، حمایت از خودپیروی افراد، ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی (خودپیروی، شایستگی و ارتباط) را پیش‌بینی می‌کند که آن نیز به نوبه خود، عملکرد و انگیزش شغلی را پیش‌بینی خواهد کرد. در واقع، در یک محیط حامی نیازهای روانی بنیادین، با دادن حق انتخاب، اختیار و تعقل در رابطه با پرداختن به اعمال و پیروی از ارزش‌های ارائه شده توسط محیط، این زمینه فراهم می‌شود که افراد به خواست، انتخاب و اراده خود به ارزش‌گذاری و پی‌گیری اعمال و رفتارها بپردازند و از این‌رو، به سبب پرداختن به رفتارهای مورد علاقه از آن لذت ببرند، فعالیت را با کیفیت بیشتری انجام دهند، پایداری بیشتری در آن عمل از خود نشان دهند و مشکلات ناشی از آن را بهتر پذیرفته و حل کنند (دسی و رایان، ۲۰۰۰؛ ریو، ۱۳۸۶). ونستینکست و همکارانش نیز در چندین مطالعه در زمینه یادگیری مواد درسی نشان دادند که حمایت از خودپیروی با اشتغال عمیق‌تر در فعالیت‌های یادگیری، پایداری بیشتر در عملکرد و یادگیری مفهومی بهتر همراه است (ونستینکست، لنز، اس. دی‌وایت، اچ. دی‌وایت و دسی، ۲۰۰۴؛ ونستینکست و همکاران، ۲۰۰۵؛ ونستینکست و همکاران، ۲۰۰۶). از این گذشته، ارضاء این سه نیاز روانی در محیط کاری با حرمت خود، سلامت روان و سرزندگی به طور مثبت و با اضطراب به طور منفی رابطه دارد (بارد و همکاران، ۲۰۰۴)، از این‌رو، ارضاء نیازهای روانی می‌تواند به طور غیرمستقیم با تأثیرگذاری بر سلامت روانی و جسمانی افراد در عملکرد بهتر شغلی آن‌ها نقش داشته باشد.

در خصوص، عدم رابطه معنادار میان ارضاء نیاز به شایستگی و عملکرد شغلی معلمان می‌توان گفت که مطابق با دسی و رایان (۲۰۰۰) وقتی نیازهای بنیادین روان‌شناختی ارضاء می‌شوند و تأثیرات مثبت دارند که محیط مربوطه از نیازهای بنیادین افراد حمایت کند. به این دلیل که محیط شغلی و اجتماعی معلمان از نیاز به شایستگی آن‌ها حمایت نمی‌کند و شرایط لازم را برای ارضاء این نیاز فراهم نمی‌آورد و بعضاً زمینه‌هایی را فراهم می‌کند که موجب سرخوردگی معلمان از شغل خود می‌شود (برای مثال، پایین بودن دستمزدها، عدم پرداخت مطالبات، عدم تشویق از طرف سازمان‌های مربوطه، فراهم نکردن زمینه ادامه تحصیل آن‌ها و عمل نکردن

سازمان‌های مربوطه به وعده‌های خود) نیاز آن‌ها به شایستگی ارضاء نمی‌شود. بنابراین، این قبیل شرایط، نه تنها بر عملکرد فرد اثر مثبتی نمی‌گذارند بلکه ممکن است زمینه کاهش یافتن و تخریب آن را نیز فراهم کنند.

یافته دیگر این پژوهش، همبستگی مثبت بین خودشناسی انسجامی و عملکرد شغلی بود. در این خصوص، سه احتمال می‌تواند مطرح شود. اول این‌که، در مطالعه قربانی و واتسون (۲۰۰۶) نشان داده شده است که خودشناسی انسجامی با ارضاء نیازهای روانی بنیادین همبستگی مثبت دارد و همان‌طور که در تبیین یافته قبلی بیان شد، ارضاء نیازهای بنیادین روانی با پرداختن و انجام اعمال به دلایل خودمختار، کیفیت بالاتری را در رفتارها و پایداری بیشتر را در اعمال موجب می‌شود. از این‌رو، خودشناسی انسجامی می‌تواند با ارضاء نیازهای روانی، افزایش عملکرد شغلی را موجب شود. دوم این‌که مطالعات نشان داده‌اند که خودشناسی انسجامی با هوش هیجانی بالاتر، کانون کنترل درونی^{۲۷} و تفکر سازنده در مدیران ایرانی همراه است (قربانی و همکاران، ۲۰۰۳؛ قربانی و همکاران، ۲۰۰۵) که این ویژگی‌ها نیز به نوبه خود می‌توانند با شناخت بهتر فرد از ویژگی‌های خود و شغلش و از این‌رو، تناسب بیشتر بین ویژگی‌های فردی و شغلی، گرفتن تصمیمات به موقع و متناسب با موقعیت و احساس تسلط بر پیامدها، زمینه عملکرد بهتر شغلی را فراهم کنند. در نهایت این‌که در خودشناسی انسجامی، فرد نسبت به تجارب خود در زمان حال، گذشته و آینده با توجه، پذیرش و گشودگی برخورد کرده و به تحلیل آن‌ها می‌پردازد (از طریق درگیر شدن سطوح عالی و پیچیده مغز در اعمالی که فرد انجام می‌دهد). از این‌رو، خودشناسی می‌تواند بدین طریق، توانایی گرفتن تصمیمات بهتر در شغل و عملکرد بهتر شغلی را موجب شود.

در خصوص همبستگی مثبت بهوشیاری و عملکرد شغلی و پیش‌بینی مثبت عملکرد شغلی توسط بهوشیاری می‌توان گفت از آن-جایی که فشار روانی مهمترین نقش را در کاهش عملکرد شغلی به همراه دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴)، بهوشیاری به دلیل کاهش میزان فشار روانی ادراک شده، درد و اضطراب و کمک به نظم‌بخشی خلق (بیر، ۲۰۰۳)، زمینه بهتر شدن و افزایش سلامت جسمی و روانی فرد را فراهم می‌کند و از آنجا که سلامت جسمی و روانی در عملکرد شغلی موثر هستند، بهوشیاری با افزایش و بهتر شدن عملکرد شغلی ارتباط می‌یابد. از طرف دیگر، در بهوشیاری، فرد به لحظه لحظه خود توجه دارد و آن را به شکل باز و بدون مقاومت می‌پذیرد، این امر موجب می‌شود فرد در برخورد با شغل و مشکلات کاری ناشی از آن، واکنش مناسب‌تری از خود نشان دهد که هم احتمال می‌رود کار با کیفیت بهتری انجام گیرد و هم از شکل‌گیری افکار منفی و تأثیرات مخرب آن بر فرد جلوگیری شود و بدین ترتیب، بهتر شدن وضعیت شغلی مورد انتظار است.

همبستگی مثبت شفقت خود و عملکرد شغلی چند احتمال را مطرح می‌کند، اول این‌که یکی از مولفه‌های شفقت خود، بهوشیاری است و در مطالب فوق بیان شد که بهوشیاری می‌تواند عملکرد شغلی بهتر را موجب شود. دوم این‌که در شفقت خود به هنگام مواجه با مشکلات و شکست‌ها بر پذیرش آن‌ها، اجتناب از انکار یا بزرگ‌نمایی آن‌ها، مهربانی با خود، همگانی دانستن آن‌ها و تمرکز بر حل کردن آن‌ها تاکید می‌شود (نف، ۲۰۰۳ الف). این موارد سبب می‌شوند تا افراد به جای غرق شدن در هیجانات منفی ناشی از شکست‌ها یا بر عکس انکار و ناچیزشماری آن‌ها، مقصر دانستن خود و احساس انزوا و تنها بودن در این پیامدهای منفی و سرزنش و خودانتقادی، به پذیرش آن‌ها و فراهم کردن شرایط جبران آن‌ها بپردازند. نهایتاً این‌که، افرادی که شفقت خود بالایی دارند نه تنها از داشتن افکار بدبینانه و نشخوارهای وسواسی و در نتیجه هیجانات منفی به دور هستند، بلکه از ویژگی‌هایی چون شادکامی، خوش‌بینی، کنجکاو، کنکاش و نوآوری برخوردارند (سلیگمن و سیکزنت میهالی، ۲۰۰۰) که این ویژگی‌ها، انتظار موفقیت بالاتر و

استقامت بیشتر در کارها و فعالیت‌ها، تلاش بیشتر فرد، امید به موفقیت و جبران مشکلات و از این‌رو، عملکرد بهتر شغلی را موجب می‌شوند.

در خصوص همبستگی مثبت خودمهارگری و عملکرد شغلی احتمالات زیر مطرح می‌شود، اولاً، خودمهارگری بالاتر در موقعیت شغلی باعث می‌شود که شغل فرد، کمتر تحت تأثیر تقاضاها و خواسته‌های فردی قرار گیرد. از این‌رو، فرد ضمن شناخت بهتر ویژگی‌های شغل، شیوه‌های بهتری برای روبرو شدن با شرایط گوناگون آن به کار می‌بندد. دوماً، خودمهارگری که با سازگاری بهتر، حرمت خود بالاتر و مهارت‌های ارتباطی بهتر همراه است (تنجی و همکاران، ۲۰۰۴)، موجب شادابی (به علت سازگاری بهتر) و سلامتی بیشتر (به علت ارضاء نیاز بنیادین ارتباط) در افراد شده و از این‌رو، افراد وقت و انرژی بیشتری را صرف انجام وظایف محوله خود می‌کنند. در نهایت، افراد با خودمهارگری بالاتر، به دلیل آن‌که می‌بایست تکالیف و وظایف خود را به موقع انجام دهند (تنجی و همکاران، ۲۰۰۴)، از زمان به نحو بهتری استفاده می‌کنند، تمرکز بیشتری بر کار خود می‌کنند، از روش‌های مناسب‌تری برای انجام کار خود بهره می‌گیرند و از پیامدهای کم‌اهمیت برای رسیدن به نتایج بهتر صرف‌نظر می‌کنند. از این‌رو، خودمهارگری می‌تواند با افزایش و بهبود عملکرد شغلی در ارتباط باشد.

همبستگی منفی اضطراب، فشار روانی و افسردگی با عملکرد شغلی و پیش‌بینی منفی عملکرد شغلی توسط فشار روانی می‌تواند با توجه به تأثیرات مخرب شناختی، هیجانی و رفتاری این سه متغیر بر جسم و روان انسان قابل تبیین باشد. در میزان کیفیت عملکرد شغلی افراد، داشتن سلامت جسمی و روانی از اهمیت بالایی برخوردار است. اما اضطراب از طریق ایجاد خستگی عصبی و بی‌قرار کردن، ایجاد ترس و نگرانی، بی‌خوابی و بدخوابی، ایجاد تپش قلب و تنفس نامنظم و سریع، ایجاد سردرد و سرگیجه، به وجود آوردن مشکل در تمرکز و حافظه، غیبت از محل کار و موقعیت‌های اجتماعی و ایجاد عدم اطمینان و درماندگی، افسردگی با ایجاد مشکلات خواب، غمگینی، سردردهای ناگهانی، ایجاد احساس بی‌لذتی از انجام فعالیت‌ها، کاهش انرژی بدن، تولید افکار ناامید-کننده، عدم انگیزه برای انجام فعالیت‌ها و ایجاد خستگی و در نهایت، فشار روانی از طریق بالا بردن فشار خون، اختلالات گوارشی، سردرد، اختلال در ریتم قلب، نارسایی قلبی و حمله قلبی بر سلامت جسمی و روانی افراد شاعل تأثیر منفی و مخرب گذاشته و از این‌رو، باعث کاهش کیفیت عملکرد شغلی خواهند شد.

در پایان، با توجه به محدودیت‌های پژوهش از قبیل استفاده از ابزارهای خودگزارشی که می‌توانند با سوگیری در بیان نگرش‌ها و ارزیابی‌ها و ناآگاهی و ناهوشیاری به برخی نظرات و نگرش‌ها و در نتیجه بیان سودار آن‌ها همراه باشند، استفاده از طرح پژوهشی همبستگی که در تبیین رابطه علت و معلولی متغیرهای پژوهش ناتوان است، وجود تنها مشارکت‌کنندگان مذکر و همکاری ضعیف و دست و پا گیر مسئولین ادارات آموزش و پرورش در اجرای پژوهش، رفع محدودیت‌های مطرح شده در پژوهش حاضر، بررسی عملکرد شغلی افراد در محیط‌هایی با درجات حمایتی مختلف از نیازهای روانی افراد و بررسی دقیق‌تر تأثیرگذاری فرآیندهای خودشناسی و خودآگاهی در میزان کیفیت عملکرد افراد در مسائل و تکالیف گوناگون پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی هستند.

منابع

- رنجبر عزت آبادی، م.، عرب، م.، هادی زاده، ف.، عسکری، ر. ا. (۱۳۸۸). تأثیر استرس بر عملکرد مدیران بخش‌های مختلف بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصل‌نامه پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، ۸(۱ و ۲)، ۱-۱۱.
- ریو، ج. م. (۱۳۸۶). *انگیزش و هیجان*. (ترجمه یحیی سید محمدی). تهران: انتشارات ویرایش. چاپ پنجم.
- سوانسون، ب. ئی.، رابرت، پی.، و سوفرانکو، جی. (۱۳۸۱). *بهبود ترویج کشاورزی* (کتاب مرجع). (ترجمه غلام‌حسین صالح نسب، رضا موحدی و کرمی دهکردی، اسماعیل). وزارت جهاد کشاورزی، معاونت ترویج و نظام‌های بهره‌بردار، دفتر مطالعات و تلفیق برنامه‌ها.

- سید جوادین، س. ر. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نشر نگاه دانش.
- شکرکن، ح.، و نعیمی، ع. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدتی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز*، ۳ (۳ و ۴)، ۱-۲۲.
- صالح بلوردی، آ.، و پاشا شریفی، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۱ (۲)، ۲۱-۲۷.
- صاحبی، ع. اصغری، م. ج.، و سالاری، ر. س. (۱۳۸۴). اعتبار یابی مقیاس افسردگی، اضطراب و تنیدگی (DASS-21) برای جمعیت ایرانی. *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۴، ۲۲۴-۲۲۹.
- قادری، س. ج.، کرمی، ک. ع.، زاهدی، ر.، و محبوبی، ط. (۱۳۹۰). بررسی رابطه جو سازمانی دانشگاه بر عملکرد مدرسان دانشگاه‌های آزاد اسلامی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۲ (۷)، ۳۳-۴۴.
- قاسمی پور، ی. (۱۳۸۵). رابطه بهوشمندی و نیازهای بنیادین روانشناختی در بیماران قلبی-عروقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه تهران.
- مورهد و گریفین. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. (ترجمه سید مهدی الوانی و غلام‌رضا معمارزاده). تهران: انتشارات مروارید.
- Arch, J. J., & Craske, M. G. (2010). Laboratory stressors in clinically anxious and non-anxious individual: The moderating role of mindfulness. *Behavior research and therapy*, 48, 495-505.
- Arshadi, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Social and Behavioral Sciences*, 5, 1267-1272.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical psychology: Science and practice*, 10, 125-143.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in Psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Feldman, S. C., Martinez-Pons, M., & Shaham, D. (1995). The relationship of self-efficacy, self-regulation, and collaborative verbal behavior with grades: Preliminary findings. *Psychological Reports*, 77, 971-978.
- Ghorbani, N., Bing, M. N., Watson, P. J., Davison, H. K., & LeBreton, D. L. (2003). Individualist and collectivist values: Evidence of compatibility in Iran and the United States. *Personality and Individual Differences*, 35, 431-447.
- Ghorbani, N., & Watson, P. J. (2004). Two facets of self-knowledge, the five-factor model, and promotions among Iranian managers. *Social Behavior and Personality*, 32, 769-776.
- Ghorbani, N., Ghramaleki, A. H., & Watson, P. J. (2005b). Constructive Thinking Inventory: Evidence of validity among Iranian managers. *Psychological Reports*, 96, 115-121.
- Ghorbani, N., & Watson, P. J. (2006). Validity of experiential and reflective self-knowledge scales: Relationships with basic need satisfaction among Iranian factory workers. *Psychological Reports*, 98, 727-733.
- Ghorbani, N., Watson, P. J., & Hargis, M. B. (2008). Integrative self-knowledge scale: correlations and incremental validity of a cross-cultural measure developed in Iran and the United States. *Journal of Psychology*, 142, 395-412.
- Ghorbani, N., Cunningham, C. J. L., Rezazadeh, Z., & Watson, P. J. (2010). Comparative analysis of integrative self-knowledge, mindfulness, and private self-consciousness in predicting responses to stress in Iran. *International Journal of Psychology*, 45, 147-154.

- 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 and Psychotherapy*, 13, 353-379.
- Higgins, E. T. (1996). The self-digest: Self-knowledge serving self-regulatory functions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 1062-1083.
- KabatZinn, J. (2000). Participatory Medicine. *Journal of European Academy of Dermatology and Venereology*, 14, 239-240.
- Kawa Kami, N., & Arak, S. (1990). The effect of job stress or occurrence of major depression in Japanese industry. *Journal of Occupation Med*, 32, 22-25.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367-384.
- Latham, L. L., & Perlow, R. (1996). The relationship of client-directed aggressive and nonclient-directed aggressive work behavior with self-control. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1027-1041.
- Ma, S. H., & Teasdale, J. D. (2004). Mindfulness based cognitive therapy for depression: replication and exploration of differential relapse prevention effect. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 31-30.
- Milyavskaya, M., Gingras, I., Mageau, G., Koestner, R., Gagnon, H., Fang, J., et al. (2009). Balance across contexts: The importance of balanced need satisfaction across various life domains in adolescence. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 35, 1031-1045.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 10(2), 246-268.
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, 50, 387-391.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-101.
- Neff, K. D., Hseih, Y., & Dejithirat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4, 263-287.
- Neff, K. D., & Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41, 908-916.
- Neff, K. D., Pisitsungkagarn, K., & Hseih, Y. (2008). Self-compassion and self-construal in the United States, Thailand, and Taiwan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39, 267-285.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the Self-Compassion Scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18, 250-255.
- Seligman, M. E. & Csikzentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., Cordova, M. (2005). Mindfulness based stress reduction for health care professional: Results from a randomized trial. *International Journal of Stress Management*, 12, 164-176.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory*. Psychological management of individual performance. Edited by Sabine Sonnentag. John Wiley & Sons, Ltd.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Luzio Boone, A. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-322.

- Vansteenkiste, M., Lens, W., Dewitte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The 'why' and 'why not' of job-search behavior: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology, 34*, 345-363.
- Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W., & Soenens, B. (2005). Experiences of autonomy and control among Chinese learners: Vitalizing or immobilizing? *Journal of Educational Psychology, 97*, 468-483.
- Vansteenkiste, M., Durize, B., Simons, J., & Soenens, B. (2006). Materialistic values and well-being among business students: Further evidence of their detrimental effect. *Journal of Applied Social Psychology, 36*, 2892-2908.
- Wolfe, R. N., & Johnson, S. D. (1995). Personality as a predictor of college performance. *Educational & Psychological Measurement, 55*, 177-185.