

نقش باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان در رضایت شغلی مریبان مهد کودک

الهام نقدبیشی^۱، خدیجه ابوالمعالی الحسینی^۲

تاریخ وصول: ۹۴/۰۹/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۵/۳۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی رضایت شغلی براساس باورهای فراشناخت و دشواری‌های تنظیم هیجان و روش پژوهش همبستگی بود. جامعه آماری شامل مریبان مهد کودک‌های شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ بود. ۲۴۰ نفر مریبی به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و سه پرسشنامه، مقیاس دشواری در تنظیم هیجان گراتز و رومر (۲۰۰۴)، باورهای فراشناخت ولز (۲۰۰۴) و رضایت شغلی دانت و همکاران (۲۰۰۴) را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان دادند که همه ابعاد رضایت شغلی تنها براساس باور منفی به کنترل‌پذیری خطر و افکار (یکی از مؤلفه‌های باورهای فراشناخت) به صورت منفی و معنادار پیش‌بینی می‌شوند. از بین مؤلفه‌های تنظیم هیجانی، متغیر عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی و دشواری در دست‌یابی به رفتارهای هدفمند، توانستند همه‌ی مؤلفه‌های رضایت شغلی را به صورت منفی پیش‌بینی کنند. مؤلفه‌ی دشواری در کنترل تکانه‌ی تنظیم هیجانی، قدردانی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. فقدان آگاهی هیجانی بعد مسئولیت و رشد و بعد پیشرفت رضایت شغلی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. براساس یافته‌های این پژوهش توصیه می‌شود که روان‌شناسان و مشاوران برای ارتقاء سطح رضایت شغلی مریبان مهد کودک به اصلاح راهبردهای تنظیم هیجان و باورهای فراشناخت در آنان بپردازند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، باورهای فراشناخت، دشواری در تنظیم هیجان، مریبی

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده

مقدمه

با توجه به سرعت قابل ملاحظه رشد در سنین اولیه، در حوزه‌های جسمانی، شناختی و عاطفی- اجتماعی، مراقبت با کیفیت بالا و تجارب یادگیری مناسب به‌عنوان نیازهای مهم کودکان در این سنین مطرح می‌شود. در کنار محیط خانواده، محیط‌های اجتماعی و مهد کودک‌ها نقش مهمی در آموزش هنجارها و ارزش‌ها به کودک ایفا می‌کنند. در واقع رفتار کودکان و رشد آنها تحت تأثیر تعامل این محیط‌ها قرار می‌گیرد (والی، استفانسکی، یاکوبسون^۱، ۲۰۱۴). محیط‌های آموزشی اولیه اثر تعیین‌کننده‌ای بر رشد کودک و موفقیت تحصیلی بعدی او دارند (اپستین^۲، ۲۰۱۱). در سال‌های اولیه ورود کودکان به محیط‌های آموزشی، مربیان نقش محوری و بسیار مهمی در شکل‌گیری نگرش آنان نسبت به تحصیل دارند (گران، لیتل جان^۳، ۲۰۰۳). در این سال‌ها یک محیط امن آموزشی، بستر مناسبی برای رشد کودک فراهم می‌کند. مربیان راضی، پرانرژی و خلاق مهم‌ترین منابع سازمانی در نظام تعلیم و تربیت را تشکیل می‌دهند (محمدی، ۱۳۸۷).

چگونگی ارتباط عاطفی معلم یا مربی با نقشی که به عهده دارد، رضایت شغلی او را بازنمایی می‌کند. در کل، رضایت شغلی یکی از پیچیده‌ترین حوزه‌هایی است که مدیران با آن مواجه می‌شوند (ازیری^۴، ۲۰۱۱) و نگرش و احساس افراد را نسبت به شغل و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (اسپکتور^۵، ۱۹۹۷). افراد گرایش دارند که تجارب شغلی‌اشان را با توجه به احساس رضایت یا عدم رضایت از شغل و از سازمانی که در آن کار می‌کنند ارزیابی کنند (جکس و بریت^۶، ۲۰۱۴). ارزیابی افراد از شغل خود تحت تأثیر احساسات (رضایت شغلی عاطفی^۷) و شناخت آنان درباره آن شغل (رضایت شغلی شناختی^۸) قرار می‌گیرد (مورمان^۹، ۱۹۹۳). پژوهشگران اغلب به سه عامل تعیین‌کننده در تبیین رضایت شغلی اشاره

-
1. Valli, Stefanski, Jacobson
 2. Epstein
 3. Grant, Littlejohn
 4. Aziri
 5. Spector
 6. Jex, Steve M.; Britt, Thomas
 7. cognitive job satisfaction
 8. affective job satisfaction
 9. Moorman

کرده‌اند. این سه عامل عبارتند از: ویژگی‌های شغل، ویژگی‌های سازمانی و آمادگی (ویژگی‌های کارکنان) (گلیسون و دوریک^۱، ۱۹۹۸). آمادگی کارکنان ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان را که از عوامل مهم و تعیین‌کننده رضایت شغلی است، دربرمی‌گیرد (وینر^۲، ۲۰۰۳).

مطالعات زیادی در خصوص عوامل فردی و روان‌شناختی تعیین‌کننده رضایت شغلی و سازه‌های مرتبط با آن صورت گرفته است. برای مثال، پژوهشگران نشان دادند که افرادی که از سطوح بالای ادراک قابلیت‌های هیجانی برخوردارند، رضایت بیشتر و استرس ادراک شده کمتری را گزارش می‌دهند (اکسترمر، دوران و لردز^۳، ۲۰۰۷). همچنین ارتباط رضایت شغلی با احساس فرد از موفقیت و انگیزه او (مولینز، ۲۰۰۵) و رابطه منفی اضطراب و استرس با رضایت شغلی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (نیوبری-بریج^۴ و کمالی، ۲۰۰۱). در خصوص تنظیم شناختی هیجان و باورهای فراشناخت و رابطه این دو متغیر با رضایت شغلی پژوهشی صورت نگرفته است، اما رابطه سازه‌های مرتبط با آنها بررسی شده است. در مورد پژوهش‌های مرتبط با نقش تنظیم هیجان در رضایت شغلی، پژوهشگران بر رابطه مثبت هوش هیجانی با رضایت شغلی (بازوند، کاشف و اسماعیلی، ۱۳۹۲؛ سکمیوگلو، گانداز و الیوتاز^۵، ۲۰۱۲؛ سی، ترام، آهارا^۶، ۲۰۰۶)، رابطه منفی بی‌ثباتی هیجانی، خستگی عاطفی و رضایت شغلی (لویگ و دلار^۷، ۲۰۰۳) تأکید کرده‌اند. نقص و نارسایی در مکانیسم‌های تنظیم عواطف و هیجان‌ها، سیستم‌های پردازشی را تحت تأثیر قرار داده و موجب مشکلات جدی سلامتی می‌شود (لپن، ۲۰۰۶). به‌علاوه نقش باورهای فراشناختی در رضایت شغلی، رابطه باورهای فراشناخت با بهزیستی روان‌شناختی ضعیف (خداپرست و اکبری، ۲۰۱۵) و نگرش فراشناختی و انگیزه و رضایت شغلی نیز مورد تأیید پژوهشگران قرار گرفته است (مگنانو، سن تیزی و رماسی^۸، ۲۰۱۴). نظریه فراشناختی نقش مهمی را به باورهایی درباره‌ی

-
1. Glisson & Durick
 2. Weiner
 3. Extremera; Durán; Lourde
 4. Newbury-Birch
 5. Cekmecelioglu, Hülya Gündüz; Günsel, Ayşe; Ulutaş, Tuğçe
 6. Sy, Thomas; Tram, Susanna; O'Hara, Linda A.
 7. Lewig, K. A.; Dollard, M. F.
 8. Magnano, Santisi, Ramaci

حالات روانی، شامل باورهایی درباره‌ی هیجانات و حفظ پریشانی می‌دهند (منسر، کوپرو ترفوسیس^۱، ۲۰۱۲).

فرانشناخت شامل باورهایی است که افراد درباره‌ی توانایی‌ها یا ناتوانی‌های شناختی خود دارند. اعتقاد به این باور که اضطراب داشتن درباره آینده به من کمک می‌کند برای آینده بهتر برنامه‌ریزی کنم، مثالی از فرانشناخت مثبت و اعتقاد به این باور که ناتوانی در به‌خاطر سپردن اسامی، نشانه حافظه ضعیف من است، مثالی از فرانشناخت منفی است (ولز، به نقل از شاهقلیان و همکاران، ۱۳۸۹). تفاوت‌های فردی در فرانشناخت با درک و فهم افراد از استرس ادراک شده رابطه دارد و می‌تواند نقش مهمی در رضایت شغلی افراد داشته باشد. الگوی کارکرد اجرایی خودتنظیمی^۲ (SREF) عوامل فرانشناخت را که منجر به رشد و ابقاء آشفستگی می‌شود، به عنوان مولفه‌های پردازش اطلاعات، مفهوم‌سازی می‌کند (اسپادا و همکاران، ۲۰۰۸). به طور کلی باورهای مثبت و منفی درباره‌ی تفکر، بر نحوه‌ی ارزیابی فرد از وقایع پیرامونش اثر می‌گذارد و شناخت و عمل را هدایت می‌کند (کارت رایت - هاتون^۳ و ولز، ۱۹۹۷).

با توجه به نقش بسیار مهم باورهای فرانشناختی در کنترل تفکر و شناخت و هیجانات به نظر می‌رسد که باورهای فرانشناخت می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در رضایت شغلی افراد داشته باشند.

اینکه مربیان و معلمان چگونه به استرسورها پاسخ می‌دهند، با افزایش رضایت شغلی و پیشگیری از استرس شغلی مرتبط است (ویس^۴، ۲۰۱۵). تنظیم هیجانی به‌عنوان سبک پاسخ‌دهی شناختی، افراد را قادر می‌سازد که از هیجانات منفی اجتناب کنند و هیجانات مثبت را افزایش دهند. بنابراین نظم‌بخشی هیجان می‌تواند به‌زیستی افراد را حفظ کرده و کارکرد بین فردی آنها را افزایش دهد (گراس، ۲۰۱۴؛ ۲۰۰۷؛ گراس و جان، ۲۰۰۳؛ گارنفسکی، ۲۰۰۶؛ سوگک، هافمن، زمان و توماسی^۵، ۲۰۰۹؛ بیل، تورتلا-فیلو^۶ و برناس، ۲۰۱۳).

-
1. Manser R, Cooper M, Trefusis J.
 2. Self- regulation and executive function
 3. Cartright-Hatton
 4. Weiss
 5. Suveg, Hoffman; Zeman,; Thomassi
 6. Balle, Tortella-Feliu, Bornas

تنظیم هیجانی مؤلفه اصلی هوش هیجانی است و به ظرفیت فرد در تنظیم حالات هیجانی خودش و دیگران اشاره می‌کند (برکت، پالومرا و موجسا- کاجا و ریز سالوی^۱، ۲۰۱۰). بر طبق نظریه هوش هیجانی افرادی با قابلیت تنظیم هیجانی بالا خزانه‌ای از راهبردهای مناسب برای حفظ هیجان‌ات مطلوب و یا تغییر هیجان‌ات ناخواسته (هم در خودش و هم در دیگران) در اختیار دارند (گراس و جان، ۲۰۰۳). تنظیم هیجان بر نحوه‌ای که معلم هیجان‌اتش را بیان می‌کند، استرسش را مدیریت می‌کند و با دیگران تعامل می‌کند، اثر می‌گذارد (گراس، ۲۰۰۲). به نظر می‌رسد معلمانی که از مهارت کافی در تنظیم شناختی هیجان برخوردار باشند بهتر می‌توانند هیجان‌ات خودش و دانش‌آموزان‌شان را کنترل کنند.

با توجه به اهمیت تنظیم هیجان و باورهای فراشناخت و نقش آنها در تفسیر افراد از وقایع پیرامونی، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا می‌توان براساس باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان، مؤلفه‌های رضایت شغلی را در مریبان مهدکودک پیش‌بینی کرد؟

روش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بود.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و تعداد نمونه: جامعه آماری در برگیرنده مریبان مهدکودک‌های مناطق ۳ و ۴ و ۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود. برای انتخاب شرکت‌کنندگان ابتدا با در دست داشتن فهرست مهدکودک‌های سه منطقه مذکور، ۴۵ مهدکودک (از هر منطقه ۱۵ مهدکودک) به تصادف انتخاب شدند و سپس در هر مهدکودک، مریبانی که ملاک‌های ورود به پژوهش، شامل حداقل یک سال سابقه کار و توافق آگاهانه جهت شرکت در پژوهش را داشتند، مورد مطالعه قرار گرفتند. تعداد شرکت‌کنندگان در این پژوهش به اعتبار تعداد متغیرهای پیش‌بین انتخاب شد. «در مطالعات علوم اجتماعی که اعتبار متغیرها اغلب در حدود ۰/۸۰ است، حداقل تعداد ۱۰ شرکت‌کننده برای هر متغیر لازم است» (تاباکینیک و فیدل، ترجمه ایزانلو و همکاران، ۱۳۹۴)، بر همین اساس در این پژوهش با توجه به تعداد مؤلفه‌های متغیرهای پیش‌بین (۶ مؤلفه دشواری در تنظیم هیجان‌ات و ۵ مؤلفه باورهای فراشناخت)، حجم نمونه حداقل ۱۱۰ نفر برآورد شد که

1. Brackett, Palomera, Mojsa-Kaja, Reyes, Salovey

با بیش‌برآورد به ۲۴۰ نفر بالغ گردید. در مجموع، ۲۴۰ شرکت‌کننده سه پرسشنامه دشواری‌های تنظیم هیجان، باورهای فراشناخت و رضایت شغلی را تکمیل کردند. با توجه به نظارت دقیق بر اجرای پرسشنامه‌ها هیچ پرسشنامه‌ای از فرآیند تحلیل خارج نشد. ابزارهای پژوهش: ۱. پرسشنامه دشواری‌های تنظیم هیجان DERS^۱: این پرسشنامه توسط درس گراتز طراحی شده است و ۳۶ گویه دارد. نمره‌گذاری آن در طیف لیکرت صورت می‌گیرد و شش مولفه‌ی عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی^۲ (با گویه‌های ۲۵، ۲۱، ۱۲، ۱۱، ۲۹، ۲۳)، دشواری‌های در اقدام به رفتار هدفمند^۳ (۲۶، ۱۸، ۱۳، ۳۳، ۲۰)، دشواری‌های کنترل تکانه^۴ (با گویه‌های ۳۲، ۲۷، ۱۴، ۱۹، ۳، ۲۴)، فقدان آگاهی هیجانی^۵ (با گویه‌های ۶، ۲، ۱۰، ۱۷، ۸، ۳۴)، دستیابی محدود به راهبردهای تنظیم هیجان^۶ (با گویه‌های ۱۶، ۱۵، ۳۱، ۳۵، ۲۸، ۲۲، ۳۶) و فقدان شفافیت هیجانی^۷ (با گویه‌های ۵، ۴، ۹، ۷، ۱) را می‌سنجد. گویه‌های ۱، ۲، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۷، ۲۰، ۲۲، ۲۴ و ۳۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند و نمره بالاتر در این مقیاس نشانگر مشکلات بیشتری در کنترل هیجانات است. کل این مقیاس با نمره‌ی پرسشنامه هیجان‌خواهی زاگرن همبسته است که نشانگر روایی ملاکی آن است. نتایج مربوط به بررسی پایایی نشان می‌دهد که این مقیاس دارای همسانی درونی بالا در کل مقیاس (۰/۹۳) و خرده‌مقیاس‌های آن شامل عدم‌پذیرش (۰/۸۵)، اهداف (۰/۸۹)، خرده‌مقیاس تکانه (۰/۸۶)، خرده‌مقیاس آگاهی (۰/۸۰)، خرده‌مقیاس راهبردها (۰/۸۸) و شفافیت (۰/۸۴) است (گراتز و رومر^۸، ۲۰۰۴). در پژوهش حاضر نیز این پرسشنامه همسانی درونی مطلوبی را نشان داد، به گونه‌ای که همسانی درونی کل پرسشنامه ۰/۸۹ و همسانی درونی برای مولفه‌های فوق به ترتیب معادل ۰/۸۷، ۰/۷۷، ۰/۷۱، ۰/۷۳ و ۰/۷۸ به دست آمد.

-
1. Difficulties in Emotion Regulation Scale
 2. Nonacceptance of Emotional Responses
 3. Difficulties Engaging in Goal-Directed
 4. Impulse Control Difficulties (IM)
 5. Lack of Emotional Awareness (AWARE)
 6. Limited Access to Emotion Regulation Strategies (STRATEGIES)
 7. Lack of Emotional Clarity (CLARITY)
 8. Gratz, KL., Roemer, L.

۲. پرسشنامه باورهای فراشناخت *MCQ*: این پرسشنامه توسط آدرین ولز تدوین شده است و ۳۰ ماده دارد و نمره‌گذاری آن در طیف لیکرت صورت می‌گیرد و پنج مولفه باورهای مثبت در مورد نگرانی^۲ (با گویه‌های ۱، ۷، ۱۰، ۱۹، ۲۳، ۲۸)، باور منفی در مورد کنترل‌ناپذیری، افکار و خطر^۳ (با گویه‌های ۲، ۴، ۹، ۱۱، ۱۵، ۲۱)، باور به فقدان اعتماد شناختی^۴ (با گویه‌های ۸، ۱۴، ۱۷، ۲۴، ۲۶، ۲۹)، باور به نیاز به کنترل افکار^۵ (با گویه‌های ۱۳، ۲۰، ۲۲، ۲۴، ۲۷) و باور خودآگاهی شناختی^۶ (با گویه‌های ۳، ۵، ۱۲، ۱۶، ۱۸، ۳۰) را می‌سنجد. این پرسشنامه در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود (موافق نیستم=۱؛ کمی موافقم= ۲؛ نسبتاً موافقم=۳؛ و خیلی موافقم= ۴) و با پرسشنامه افسردگی بک و پرسشنامه وسواس فکری - عملی و نگرانی همبستگی مثبت و معناداری دارد (ولز، ۲۰۰۲؛ ولز و کارترایت هاتون، ۲۰۰۴). همچنین خرم‌دل، سجادیان، بهرامی و زنگنه (۱۳۹۱) نشان دادند که عامل کلی فراشناخت و تمامی عوامل آن به جز اعتماد شناختی با اضطراب و افسردگی رابطه مثبت و معنادار دارند. به علاوه، آنان با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با روش تحلیل مولفه‌های اصلی نیز ۵ عامل را استخراج کردند که در مجموع ۴۵ درصد از واریانس کل پرسشنامه فراشناخت را تبیین کردند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن در دامنه‌ای از ۰/۹۳ و ۰/۷۲ گزارش شده است (ولز، ۲۰۰۲). شیرین‌زاده دستگیری (۱۳۸۵) ضریب همسانی درونی کل مقیاس را ۰/۹۱ و خرده‌مقیاس‌های آن را در دامنه ۰/۷۱ تا ۰/۸۷ و پایایی بازآزمایی را در فاصله ۴ هفته برای کل مقیاس ۰/۷۳ و برای خرده‌مقیاس‌های آن در دامنه ۰/۵۹ تا ۰/۸۳ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر همسانی درونی کل پرسشنامه معادل ۰/۹۱ به دست آمد به علاوه همسانی درونی پنج مولفه این پرسشنامه شامل باورهای مثبت در مورد نگرانی، کنترل‌ناپذیری، افکار و خطر، اعتماد شناختی، نیاز به کنترل افکار و خودآگاهی به ترتیب معادل ۰/۷۳، ۰/۷۴، ۰/۸۶، ۰/۶۹ و ۰/۷۴ به دست آمد.

-
1. The metacognitions questionnaire
 2. Positive Beliefs About Worry
 3. Negative Beliefs About the Controllability of Thoughts and Danger
 4. Cognitive Confidence
 5. beliefs about need to control thoughts
 6. Cognitive self-consciousness

۳. پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط دانت و همکاران در سال ۱۹۶۶ در قالب نظریه دو عاملی هرزبرگ^۱ تهیه شده است و ۳۶ گویه رضایت بخشی و ۳۶ عبارت عدم رضایت شغلی دارد. در این پژوهش ۳۶ گویه برانگیزنده شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. نمره گذاری آن در طیف ۷ گزینه ای لیکرت صورت می گیرد و پنج مولفه ماهیت کار^۲ (با گویه های ۱۲-۱۴-۸-۲۶-۲۸-۳۰-۳۱-۳۳-۳۵-۳۶)، رضایت از شناخت و قدردانی^۳ از افراد و کار آنها (با گویه های ۹-۱۵-۳۴-۱۸-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۹-۳۲)، رضایت از موفقیت کاری^۴ (با گویه های ۱-۴-۷-۲۷)، رضایت از مسئولیت های محوله^۵ (با گویه های ۲-۳-۵-۶-۱۱-۱۷-۱۹-۲۵) و رضایت از رشد و پیشرفت شغلی^۶ (با گویه های ۱۰-۱۲-۱۶) را می سنجد. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط محققان تأیید شده است و همسانی درونی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کرده اند (جهانی، ۱۳۸۳). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر معادل ۰/۹۲ به دست آمده است. به علاوه همسانی درونی پنج مولفه این پرسشنامه به ترتیب معادل ۰/۷۲، ۰/۹۱، ۰/۶۵، ۰/۷۳، و ۰/۸۱ به دست آمد.

یافته ها

تعداد افراد نمونه در پژوهش حاضر ۲۴۰ نفر بود که از این تعداد ۱۰ (۴/۲٪) نفر دارای مدرک دیپلم، ۷۹ (۳۲/۹٪) نفر دارای مدرک کاردانی، ۱۴۱ (۵۸/۸٪) نفر دارای مدرک لیسانس و ۱۰ (۴/۲٪) نفر دارای مدرک فوق لیسانس بودند. میانگین سنی افراد گروه نمونه ۲۶/۵۳ و انحراف معیار آن ۴/۲۵ بود.

توصیف متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش با استفاده از شاخص حد وسط میانگین، شاخص پراکندگی انحراف معیار و شاخص های توزیع (کجی و کشیدگی) بررسی شد که در جدول ۱ گزارش شده است. به منظور بررسی فرضیه ها نیز از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد.

1. Herzberg
2. Job nature
3. recognition and appreciation
4. Achievement
5. Responsibility
6. Personal Growth

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

خرده‌مقیاس‌ها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	
عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی	۱۱/۱۶	۴/۹۶	۱/۲۴	۰/۷۹	تنظیم هیجان
دشواری‌های دست زدن به رفتار هدفمند	۱۰/۸۳	۴/۲۳	۰/۹۶	۰/۳۴	
دشواری‌های کنترل تکانه	۱۱/۴۹	۴/۵۳	۱/۲۳	۰/۹۹	
فقدان آگاهی هیجانی	۱۷/۲۶	۴/۱۸	۰/۱۵	-۰/۷۰	
دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجان	۱۵/۷۰	۵/۳۵	۱/۰۱	۰/۵۶	
فقدان شفافیت هیجانی	۱۰/۵۴	۳/۳۷	۰/۵۲	۰/۰۴	رضایت شغلی
ماهیت کار	۴۷/۳۴	۸/۸۱	-۰/۵۴	۰/۳۳	
شناخت و قدردانی	۵۱/۷۲	۱۰/۵۵	-۰/۶۳	۰/۲۲	
موفقیت	۱۹/۴۶	۳/۸۶	-۰/۲۸	-۰/۲۹	
مسئولیت	۳۹/۲۴	۷/۸۰	-۰/۳۳	-۰/۲۳	
اعتماد شناختی	۱۰/۶۹	۴/۱۸	۰/۷۱	-۰/۳۰	باورهای فراشناختی
باورهای مثبت در مورد نگران	۱۲/۱۸	۳/۶۵	۰/۶۰	۰/۳۰	
خودآگاهی	۱۵/۱۱	۳/۱۰	-۰/۰۸	-۰/۸۵	
باور منفی به کنترل‌پذیری و خطر افکار	۵/۶۱	۲/۱۵	۰/۶۰	-۰/۵۴	
نیاز به کنترل افکار	۶/۵۰	۲/۱۰	۰/۱۷	-۰/۷۲	

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت براساس مقادیر کجی و کشیدگی توزیع نمره‌ها از توزیع نرمال تخطی نکرده است. قابل ذکر است که نمره بالا در پرسشنامه تنظیم هیجانی نشانگر دشواری در تنظیم هیجان است.

در جدول ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و وابسته آمده است.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان) و متغیر ملاک (مؤلفه‌های رضایت شغلی)

متغیرها	رضایت از ماهیت کار	رضایت از شناخت و قدردانی	رضایت از موفقیت	رضایت از مسئولیت	رضایت از رشد و پیشرفت
عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی	** -۰/۲۹	** -۰/۲۶	** -۰/۳۱	** ۰/۳۵۳	** -۰/۲۲
دشواری در دستیابی به	** -۰/۳۱۳	** -۰/۳۲	** -۰/۲۴۸	** -۰/۲۶۵	** -۰/۲۹۳

رفتارهای هدفمند					
دشواری در کنترل تکانه	-۰/۰۷۹	*۰/۱۵۸	-۰/۱۰۶	۰/۱۱۵	*۰/۱۲۳
فقدان آگاهی هیجانی	-۰/۱۰۶	*-۰/۱۲۸	-۰/۱۲۳	*-۰/۲۸۱	**۰/۲۳
راهبردها	*-۰/۱۲۷	*-۰/۱۲	*-۰/۱۱۸	۰/۰۲۱	-۰/۰۶۸
فقدان شفافیت هیجانی	-۰/۰۱۸	*-۰/۱۲۳	*-۰/۱۲۵	*-۰/۱۴۳	*-۰/۱۳۴
اعتماد شناختی	۰/۰۱۵	۰/۰۱۴	۰/۰۰۸	-۰/۰۳۱	-۰/۰۴۰
باورهای مثبت در مورد نگرانی	-۰/۰۵۴	-۰/۱۰۷	-۰/۰۰۱	-۰/۰۶۱	-۰/۰۱۵
خودآگاهی	*۰/۱۳۱	*۰/۱۳۳	*-۰/۱۳۲	*-۱/۲۶	-۰/۰۱۲
باور منفی به کنترل- پذیری و خطر افکار	**۰/۴۱۷	**۰/۴۳۸	**۰/۴۶۳	**۰/۴۱۵	**۰/۴۱۱
نیاز به کنترل افکار	۰/۰۳۸	-۰/۰۹۱	۰/۰۲۸	۰/۰۱۹	۰/۰۷۳

در ادامه به منظور پیش‌بینی هر یک از مؤلفه‌های رضایت شغلی براساس متغیرهای پیش‌بین ۵ رگرسیون چندگانه جداگانه به روش همزمان انجام شد. در هر رگرسیون، مفروضه هم‌خطی چندگانه بررسی شد. ارزیابی مفروضه هم‌خطی بودن عامل تورم واریانس^۱ (VIF) و ضریب تحمل^۲ در همه‌ی موارد به ترتیب بزرگتر از ۰/۱ و کوچک‌تر از ۱۰ بود. این مطلب نشان‌دهنده آن است که پدیده هم‌خطی بودن در متغیرهای پژوهش وجود ندارد. براساس دیدگاه مایر، گامست و گوارینو (ترجمه شریفی و همکاران، ۱۳۹۱) اگر ارزش عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ و ارزش ضریب تحمل کمتر از ۰/۱ باشد، نشان‌دهنده هم‌خطی بودن است.

1. variance inflation factor
2. tolerance

برای پیش‌بینی مولفه رضایت از ماهیت کار براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان از تحلیل رگرسیون همزمان انجام شد که نتایج در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. پیش‌بینی رضایت از ماهیت کار براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان

معناداری	T	بتا (β)	خطای معیار	ضریب رگرسیون (b)	متغیر
.۰۰۰۱	۱۳.۸۲۴	-	۴.۸۵۶	۶۷.۱۳۰	عرض از مبدا
.۳۷۰	.۸۹۷	.۰۷۸	.۱۵۷	.۱۴۱	اعتماد شناختی
.۳۳۴	-.۹۶۸	-.۱۰۵	.۲۲۵	-.۲۱۸	باورهای مثبت نسبت به نگرانی
.۶۶۵	.۴۳۴	.۰۴۶	.۲۰۴	.۰۸۹	خودآگاهی شناختی
.۰۰۰۱	-۵.۸۱۸	-.۳۹۷	.۱۴۴	-.۸۳۶	باور منفی به کنترل‌پذیری و خطر افکار
.۲۹۵	-۱.۰۵۰	-.۱۱۰	.۱۷۲	-.۱۸۰	نیاز به کنترل افکار
.۰۰۳	-۳.۰۳۶	-.۲۲۰	.۱۸۹	-.۵۷۲	عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی
.۰۰۱	-۳.۲۴۹	-.۲۴۶	.۱۵۹	-.۵۱۷	دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند
.۱۸۱	-۱.۳۴۱	-.۰۹۳	.۱۶۶	-.۲۲۳	دشواری در کنترل تکانه
.۶۸۳	.۴۰۸	.۰۲۶	.۱۸۲	.۰۷۴	فقدان آگاهی هیجانی
.۷۱۴	-.۳۶۷	-.۰۳۱	.۳۴۲	-.۱۲۶	راهبردهای محدود در نظم‌بخشی هیجان

به منظور پیش‌بینی مولفه‌ی ماهیت کار براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان با توجه به آزمون ANOVA و مقدار $F=۹/۵۹۶$ و $df=۱۱$ و $sig=۰/۰۰۰۱$ می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین، مولفه‌ی ماهیت کار را پیش‌بینی کرد. به علاوه بررسی مجذور همبستگی چندگانه بدست آمده نشان می‌دهد که ارزش ضریب همبستگی‌های چندگانه (R^2) برابر با ۰/۳۱ است و متغیرهای پیش‌بین می‌توانند ۳۱ درصد از واریانس ماهیت کار را تبیین کنند. همچنین با توجه به مقادیر سطح معناداری، متغیر باور منفی در مورد کنترل‌پذیری خطر و افکار، از مؤلفه‌های باورهای فراشناخت، به صورت منفی و همچنین دو

مؤلفه دشواری در تنظیم هیجانی شامل عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی و دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند نیز به صورت منفی و معنادار متغیر ماهیت کار را پیش‌بینی می‌کنند. برای پیش‌بینی مولفه شناخت و قدردانی براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان‌ات از تحلیل رگرسیون همزمان انجام شد که نتایج در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. پیش‌بینی متغیر شناخت و قدردانی براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان‌ات

متغیر	ضریب	خطای معیار	بتا	تی	معناداری
عرض از مبدا	۷۵.۵۳۲	۵.۹۳۶	-	۱۲.۷۲۵	.۰۰۰۱
اعتماد شناختی	۰.۲۷۸	۰.۱۹۲	۰.۱۳۲	۱.۴۴۸	۰.۱۴۹
باورهای مثبت در مورد نگرانی	۰.۱۲۴	۰.۲۷۶	۰.۰۵۱	۰.۴۴۹	۰.۶۵۴
خودآگاهی	-۰.۱۹۹	۰.۲۵۰	-۰.۰۸۸	-۰.۷۹۷	۰.۴۲۶
باور منفی به کنترل‌پذیری و خطر افکار	-۰.۱۷۸	۰.۱۷۶	-۰.۳۵۴	-۴.۹۹۵	.۰۰۰۱
نیاز به کنترل افکار	-۰.۱۱۲	۰.۲۱۰	-۰.۰۵۸	-۰.۵۳۴	۰.۵۹۴
عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی	-۰.۶۳۸	۰.۲۳۳	-۰.۲۰۶	-۲.۷۳۴	.۰۰۷
دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند	-۰.۶۴۲	۰.۱۹۵	-۰.۲۶۲	-۳.۲۹۰	.۰۰۱
دشواری در کنترل تکانه	-۰.۴۲۵	۰.۲۰۴	-۰.۱۵۱	-۲.۰۸۵	.۰۳۸
فقدان آگاهی هیجانی	۰.۰۶۴	۰.۲۲۳	۰.۰۱۹	۰.۲۸۶	۰.۷۷۵
راهبردهای محدود در نظم‌بخشی هیجان‌ات	-۰.۶۴۹	۰.۴۱۹	-۰.۱۲۵	-۱.۵۴۸	۰.۱۲۳

به منظور پیش‌بینی مولفه‌ی شناخت و قدردانی (یکی دیگر از مؤلفه‌های رضایت شغلی) براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان با توجه به آزمون ANOVA و مقدار $F=۷/۰۴۳$ و $df=۱۱$ و $sig=۰/۰۰۰۱$ می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین مولفه‌ی شناخت و قدردانی را پیش‌بینی کرد. به علاوه بررسی مجذور همبستگی چندگانه بدست آمده نشان می‌دهد که ارزش ضریب همبستگی‌های چندگانه (R^2) برابر با $۰/۲۵۶$ است و متغیرهای پیش‌بین می‌توانند $۲۵/۶$ درصد از واریانس شناخت و قدردانی را تبیین کنند. همچنین، با توجه به مقادیر سطح معناداری، متغیر باور منفی به کنترل‌پذیری و خطر افکار (از مؤلفه‌های باورهای فراشناخت) می‌تواند به صورت منفی رضایت از شناخت و قدردانی را پیش‌بینی می‌کند و سه مؤلفه‌ی عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی، دشواری در

دستیابی به رفتارهای هدفمند و دشواری در کنترل تکانه از مؤلفه‌های دشواری در تنظیم هیجانی به صورت منفی رضایت از شناخت و قدردانی را تبیین می‌کنند. برای پیش‌بینی مولفه رضایت از موفقیت در کار براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان‌ات از تحلیل رگرسیون همزمان انجام شد که نتایج در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. پیش‌بینی رضایت از موفقیت در کار براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان‌ات

متغیر	ضریب	خطای معیار	بتا	تی	معناداری
عرض از مبدا	۲۵.۰۸۳	۲.۲۸۴	-	۱۰.۹۸۱	.۰۰۰۱
اعتماد شناختی	-.۰۰۱	.۰۷۴	-.۰۰۱	-.۰۱۲	.۹۹۱
باورهای مثبت در مورد نگرانی	.۰۴۳	.۱۰۶	.۰۴۷	.۴۰۱	.۶۸۹
خودآگاهی	-.۱۰۳	.۰۹۶	-.۱۲۲	-۱.۰۷۷	.۲۸۳
باور منفی به کنترل‌پذیری و خطر افکار	-.۲۴۳	.۰۶۸	-.۲۶۳	-۳.۵۹۲	.۰۰۰۱
نیاز به کنترل افکار	-.۰۵۹	.۰۸۱	-.۰۸۲	-.۷۲۹	.۴۶۷
عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی	-.۲۵۱	.۰۹۰	-.۲۱۸	-۲.۸۰۵	.۰۰۵
دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند	-.۱۷۵	.۰۷۵	-.۱۹۲	-۲.۳۲۴	.۰۲۱
دشواری در کنترل تکانه	.۰۰۲	.۰۷۸	.۰۰۲	.۰۳۲	.۹۷۵
فقدان آگاهی هیجانی	.۰۶۲	.۰۸۶	.۰۵۰	.۷۲۸	.۴۶۸
راهبردهای محدود در نظم‌بخشی هیجان‌ات	.۰۱۱	.۱۶۲	.۰۰۶	.۰۶۸	.۹۴۶

به منظور پیش‌بینی مولفه‌ی رضایت از موفقیت در کار براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان با توجه به آزمون ANOVA و مقدار $F=۵/۴۲۱$ و $df=۱۱$ و $sig=۰/۰۰۰۱$ می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین مولفه‌ی رضایت از موفقیت را پیش‌بینی کرد. به علاوه بررسی مجذور همبستگی چندگانه بدست آمده نشان می‌دهد که ارزش ضریب همبستگی‌های چندگانه (R^2) برابر با ۰/۲۱ است و متغیرهای پیش‌بین می‌توانند ۲۱ درصد از واریانس رضایت از موفقیت را تبیین کنند. همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های باورهای فراشناخت، باور منفی به کنترل‌پذیری خطر و افکار به صورت منفی و از بین مولفه‌های دشواری در تنظیم هیجان‌ات عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی و دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند به صورت منفی متغیر رضایت از موفقیت را پیش‌بینی می‌کنند.

برای پیش‌بینی مولفه رضایت از مسئولیت براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجانات از تحلیل رگرسیون همزمان انجام شد که نتایج در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. پیش‌بینی رضایت از مسئولیت براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم

هیجانات

متغیر	ضریب	خطای معیار	بتا	تی	معناداری
عرض از مبدا	۴۹.۵۹۶	۴.۳۷۳	-	۱۱.۳۴۲	.۰۰۰۱
اعتماد شناختی	-.۰۴۶	.۱۴۱	-.۰۲۹	-.۳۲۳	.۷۴۷
باورهای مثبت در مورد نگرانی	.۱۲۰	.۳۰۳	.۰۶۶	.۵۹۰	.۵۵۶
خودآگاهی	-.۲۶۷	.۱۸۴	-.۱۵۶	-.۱۴۵۳	.۱۴۸
باور به کنترل‌ناپذیری و خطر افکار	-.۴۹۷	.۱۲۹	-.۲۶۷	-.۳۸۳۹	.۰۰۰۱
نیاز به کنترل افکار	-.۰۰۳	.۱۵۵	-.۰۰۲	-.۰۲۰	.۹۸۴
عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی	-.۶۲۶	.۱۷۲	-.۲۶۹	-.۳۶۴۵	.۰۰۰۱
دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند	-.۳۹۳	.۱۴۴	-.۲۱۴	-.۲.۷۳۶	.۰۰۷
دشواری در کنترل تکانه	-.۱۴۶	.۱۵۰	-.۰۶۹	-.۹۷۳	.۳۳۲
فقدان آگاهی هیجانی	-.۳۳۳	.۱۶۴	-.۱۳۳	-.۲.۰۲۸	.۰۴۴
راهبردهای محدود در نظم‌بخشی هیجانات	-.۱۰۴	.۳۰۹	-.۰۲۹	-.۳۳۵	.۷۳۸

به منظور پیش‌بینی مولفه رضایت از مسئولیت براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان با توجه به آزمون ANOVA و مقدار $F=۸/۲۲۹$ و $df=۱۱$ و $sig=۰/۰۰۰۱$ می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین مولفه رضایت از مسئولیت را پیش‌بینی کرد. به علاوه بررسی مجذور همبستگی چندگانه بدست آمده نشان می‌دهد که ارزش ضریب همبستگی‌های چندگانه (R^2) برابر با $۰/۲۸۷$ است و متغیرهای پیش‌بین می‌توانند $۲۸/۷$ درصد از واریانس رضایت از مسئولیت را تبیین کنند. همچنین براساس جدول فوق می‌توان گفت که از بین مولفه‌های باورهای فراشناخت، باور منفی به کنترل‌پذیری خطر و افکار به صورت منفی و از بین مولفه‌های دشواری در تنظیم هیجانات متغیر عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی، دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند و فقدان آگاهی هیجانی به صورت منفی رضایت از مسئولیت را پیش‌بینی می‌کنند.

برای پیش‌بینی مولفه رضایت از رشد و پیشرفت براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجانات از تحلیل رگرسیون همزمان انجام شد که نتایج در جدول ۷

آمده است.

جدول ۷. پیش‌بینی رضایت از رشد و پیشرفت براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجانات

متغیر	ضریب	خطای معیار	بتا	تی	معناداری
عرض از مبدا	۱۷٫۶۶۹	۱٫۸۵۸	-	۹٫۵۰۸	۰٫۰۰۰۱
اعتماد شناختی	-۰٫۰۲۸	۰٫۰۶۰	-۰٫۰۴۳	-۰٫۴۷۰	۰٫۶۳۹
باورهای مثبت در مورد نگرانی	۰٫۱۰۳	۰٫۰۸۶	۰٫۱۳۵	۱٫۱۹۸	۰٫۲۳۲
خودآگاهی	-۰٫۱۲۲	۰٫۰۷۸	-۰٫۱۷۱	-۱٫۵۶۳	۰٫۱۱۹
باور منفی به کنترل‌پذیری و خطر افکار	-۰٫۲۴۷	۰٫۰۵۵	-۰٫۳۱۶	-۴٫۴۸۴	۰٫۰۰۰۱
نیاز به کنترل افکار	-۰٫۰۶۱	۰٫۰۶۶	-۰٫۱۰۰	-۰٫۹۲۲	۰٫۳۵۷
عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی	-۰٫۱۵۸	۰٫۰۷۳	-۰٫۱۶۲	-۲٫۱۶۰	۰٫۰۳۲
دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند	-۰٫۱۸۱	۰٫۰۶۱	-۰٫۲۳۴	-۲٫۹۵۵	۰٫۰۰۳
دشواری در کنترل تکانه	-۰٫۰۰۳	۰٫۰۶۴	-۰٫۰۰۴	-۰٫۰۵۰	۰٫۹۶۰
فقدان آگاهی هیجانی	-۰٫۱۴۰	۰٫۰۷۰	-۰٫۱۳۳	-۲٫۰۰۷	۰٫۰۴۶
راهبردهای محدود در نظم‌بخشی هیجانات	۰٫۰۱۱	۰٫۱۳۱	۰٫۰۰۷	۰٫۸۵	۰٫۹۳۳

به منظور پیش‌بینی مولفه‌ی رضایت از رشد و پیشرفت در کار براساس مولفه‌های باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان با توجه به آزمون ANOVA و مقدار $F=7/433$ و $df=11$ و $sig=0/0001$ می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین مولفه‌ی رضایت از مسئولیت را پیش‌بینی کرد. به علاوه بررسی مجذور همبستگی چندگانه بدست آمده نشان می‌دهد که ارزش ضریب همبستگی‌های چندگانه (R^2) برابر با $0/267$ است و متغیرهای پیش‌بین می‌توانند $26/7$ درصد از واریانس رشد و پیشرفت را تبیین کنند. همچنین، با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که از بین مولفه‌های باورهای فراشناخت باور منفی به کنترل‌پذیری خطر افکار به صورت منفی و از بین مولفه‌های دشواری در تنظیم هیجانات، عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی، دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند و فقدان آگاهی هیجانی به صورت منفی رضایت از رشد و پیشرفت را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه‌های تنظیم هیجان، متغیر عدم‌پذیرش پاسخ‌های هیجانی و دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند، همه مؤلفه‌های رضایت شغلی

را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کنند. فقدان آگاهی هیجانی رضایت از رشد و پیشرفت و رضایت از مسئولیت را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. دشواری در کنترل تکانه‌ی تنظیم هیجانی، مؤلفه رضایت از شناخت و قدردانی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های به دست آمده در خصوص ارتباط منفی برخی از مؤلفه‌های تنظیم هیجانی ناکارآمد (دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند و عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی) با رضایت شغلی، با نتایج پژوهش بازوبند و همکاران (۱۳۹۲)، رضائیان و نایجی (۱۳۸۴)، شاهقلیان و همکاران (۱۳۸۹)، واحدی و همکاران (۱۳۹۲)، سکسیمو و همکاران (۲۰۱۲)، سی و همکاران (۲۰۰۶)، لویگ و دلاراد (۲۰۰۳)، وینر (۲۰۰۳)، اکسترمردا و همکاران (۲۰۰۷)، مولینز (۲۰۱۳)، وینر (۲۰۰۳) و لپن (۲۰۰۷) تقریباً همسو است.

با توجه به این که تنظیم هیجان‌ات یک جزء اصلی از هوش هیجانی است و به ظرفیت فرد برای کنترل هیجان‌ات خود و دیگری اشاره می‌کند (برکت و همکاران، ۲۰۱۰)، به نظر می‌رسد افرادی که از دشواری در تنظیم هیجان‌ات برخوردارند در درک هیجان‌ات خود و دیگری و مدیریت هیجان‌ات خود دچار مشکل می‌شوند و نمی‌توانند به خوبی با استرس‌های محیطی در روابط بین‌فردی، به‌ویژه در تعامل با یادگیرندگان کنار آیند. به عبارت دیگر، توانایی مریبان در کنترل هیجان‌ات، از یک سو بر چگونگی ابراز احساسات، مدیریت استرس و تعامل آنان با دیگران اثر می‌گذارد، و از دگر سو، به تعامل بهینه با دیگران، کاهش خستگی و استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی آنان منجر می‌شود. ساتون و ویتلی^۱ (۲۰۰۳) نیز معتقد است توانایی تنظیم هیجان‌ات به معلمان کمک می‌کند تا روابط اجتماعی مناسب‌تری را ایجاد کنند و مدیریت کلاس درس را بهتر برقرار کنند و روابط مثبتی با یادگیرندگان برقرار کنند. نارضایتی شغلی بیشتر، اغلب با استرس بیشتر همراه است. به نظر می‌رسد افرادی که از کنترل هیجانی بالاتری برخوردارند، ارزیابی بهتری از شرایط پیرامون خود دارند و هنگام مواجهه با استرس بهتر می‌توانند تصمیم بگیرند و گام‌های رسیدن به هدف و موفقیت را بهتر ترسیم می‌کنند. از این‌رو دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند که ناشی از مدیریت ضعیف هیجان‌ات است می‌تواند با کاهش رضایت شغلی همراه باشد.

همان‌گونه که ذکر شد براساس یافته‌های این پژوهش، فقدان آگاهی هیجانی، رضایت از رشد و پیشرفت و رضایت از مسئولیت را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند و دشواری در

کنترل تکانه‌ی تنظیم هیجانی نیز، مؤلفه رضایت از شناخت و قدردانی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. فقدان آگاهی هیجانی، بی‌توجهی به احساسات و هیجان‌های خود و دیگران و تفسیر غیرواقعی از هیجان‌ات خود و دیگران را بازنمایی می‌کند و منجر به برداشت نادرست و مدیریت نادرست هیجان‌ات شده و با نارضایتی از برخی از جنبه‌های شغلی، از جمله مسئولیت‌هایی که به فرد واگذار می‌شود و نارضایتی از پیشرفت در کار، همراه می‌شود. از سوی دیگر، درک و مدیریت ضعیف هیجان‌ات می‌تواند برداشت فرد را از قدردانی که از کار او به عمل می‌آید تحت الشعاع قرار دهد.

یافته مهم دیگر بیانگر این بود که همه‌ی ابعاد رضایت شغلی براساس باور به کنترل‌ناپذیری و خطر افکار (یکی از مؤلفه‌های باورهای فراشناخت) به صورت منفی و معنادار پیش‌بینی می‌شوند و بقیه ابعاد باورهای فراشناخت سهم معناداری در پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی ندارند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های گذشته از جمله خداپرست و اکبری (۲۰۱۵)، مگنانو و همکاران (۲۰۱۴)، و منسر و همکاران (۲۰۱۲) همسویی دارد. این یافته براساس نظریه فراشناختی قابل تبیین است. نظریه فراشناختی نقش مهمی به باورهایی درباره‌ی حالات روانی، شامل باورهایی درباره‌ی هیجان‌ات و حفظ پریشانی می‌دهد. به‌طور کلی باورهای منفی درباره‌ی تفکر، بر نحوه‌ی ارزیابی فرد از وقایع پیرامونش اثر گذاشته، شناخت و عمل را هدایت می‌کنند (کارت رایت - هاتون^۱ و ولز، ۱۹۹۷) و بر رضایت او از جنبه‌های مختلف زندگی اثر می‌گذارند. در واقع، مدل فراشناختی (ولز، ۲۰۰۲ و ۲۰۰۹) پریشانی هیجانی را از طریق حفظ و به‌کارگیری الگوهای مداوم و ناسازگارانه تفکر (مانند نگرانی مداوم و نشخوار فکری) که ناشی از باورهای زیربنایی ناکارآمد هستند، توضیح می‌دهد. برای مثال باورهای منفی درباره‌ی خطر و کنترل‌ناپذیری افکار تکراری (برای مثال نگرانی من غیر قابل کنترل است)، افکار نگران‌کننده را راه‌اندازی می‌کنند، مبنای ارزیابی منفی را تشکیل می‌دهند و کوشش فرد برای فرونشانی این افکار یا نگرانی‌های ناخواسته را افزایش داده و منجر به افزایش پریشانی هیجانی (ولز، ۲۰۰۰ و ولز و متیو، ۱۹۹۶) و نارضایتی فرد از شرایط مختلف زندگی، از جمله شرایط شغلی، می‌شوند. باورهای فراشناخت منفی با ارزیابی منفی افکار و احساسات همراه هستند و به عنوان یک عامل آسیب‌پذیری عمومی تلقی

می‌شوند (مظلوم، یعقوبی و محمدخانی، ۱۳۹۳ و درگاهیان، محمدخانی، حسنی و شمس، ۱۳۹۳؛ ماریسون و ولز و نوتارد، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر تجربه منفی حالات هیجانی که به واسطه باورهای فراشناختی منفی و ارزیابی منفی افکار و احساسات پدید می‌آید، رضایت افراد را از شرایط محیط کاری کاهش می‌دهد و منجر به کاهش رضایت شغلی می‌شود. مانند هر پژوهش دیگری که در آن از ابزار خود گزارشی استفاده می‌شود، ممکن است تمایل افراد به ابراز مطلوبیت اجتماعی، روی کیفیت داده‌های گردآوری شده اثر گذاشته باشد. به علاوه در این پژوهش امکان کنترل برخی از متغیرها از جمله عوامل آموزشگاهی، وضعیت سلامت روان، ویژگی‌های شخصیتی و رشته تحصیلی شرکت کنندگان میسر نشد. از این رو پیشنهاد می‌شود، پژوهشگران به تبیین سهم متغیرهای مذکور در پیش‌بینی رضایت شغلی مریبان مهدکودک‌ها پردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش بسیار مهم مریبان مهدکودک‌ها در رشد و پرورش کودکان و براساس یافته‌های این پژوهش، به منظور ارتقاء رضایت شغلی مریبان مهدکودک‌ها به تقویت مهارت تنظیم هیجانی و تغییر باورهای فراشناختی منفی در آنان پرداخته شود. تشکر و قدردانی: از کلیه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری دادند سپاسگزاریم.

منابع

- بازوبند، کیومرث؛ میرکاشف، محمد و اسماعیلی، محمد رضا. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان. مدیریت ورزشی، ۵(۲): ۱۴۳-۱۲۵.
- تاباکینیک، باربارا، جی و فیدل، لیندا، اس. (۱۳۹۴). کاربرد آمار چند متغیری. ترجمه بلال ایزانلو، ولی‌الله فرزاد، حمیدرضا حسن‌آبادی، خدیجه ابوالمعالی و مجتبی حبیبی، تهران: رشد.
- جهانی، زهرا. (۱۳۸۳). بررسی رابطه رضایت شغلی معلمان با انگیزه پیشرفت و مهارت‌های تدریس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- خرم‌دل، کاظم؛ سجادیان، پریناز؛ بهرامی، فاطمه و زنگنه، صادق. (۱۳۹۱). رواسازی مقیاس اصلاح شده فراشناخت. مجله علوم و تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، ۱۴(۱): ۳۶-۲۹.

در گاهیان، ریحانه؛ محمدخانی، شهرام؛ حسنی، جعفر و شمس، جمال. (۱۳۹۰). اثربخشی درمان فراشناختی بر بهبود باورهای فراشناختی، نشخوار فکری و علایم افسردگی در یک مطالعه تک آزمودنی. *مجله مطالعات روان‌شناسی بالینی*، ۱(۳): ۱۰۳-۸۱.

رضایان، علی و نائیجی، محمدرضا. (۱۳۸۴). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی: مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، ۹(۳۳): ۴۹-۶۶.

شاهقلیان، مهناز؛ فلاح، پرویز؛ فتحی آشتیانی، علی و عشایری، حسن. (۱۳۸۹). رابطه برون‌گرایی و نوروزگرایی با نارسایی‌های شناختی: ارزیابی نقش واسطه‌ای فراشناخت. *مجله روان‌شناسی بالینی*، ۲(۴): ۴۹-۴۱.

شیرین‌زاده دستگیری، صمد. (۱۳۸۵). *مقایسه باورهای فراشناختی و مسئولیت‌پذیری در بین بیماران دچار اختلال وسواسی-اجباری، اضطراب منتشر و افراد بهنجار*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

مظلوم، مریم؛ یعقوبی، حمید و محمدخانی، شهرام. (۱۳۹۳). رابطه باورهای فراشناختی و دشواری در تنظیم هیجان با اختلال استرس پس از ضربه. *مجله علوم رفتاری*، ۸(۲): ۸۱-۱۰۳.

محمدی، صابر. (۱۳۸۷). *افزایش رضایت شغلی معلمان*. قابل دسترس در <http://www.mgtsolution.com/olib/566298004.aspx>

میرز، لاورنس، اس؛ گامست، گلن و گوارینو، الف. جی. (۱۳۹۱). پژوهش چندمتغیری کاربردی. ترجمه حسن پاشا شریفی، ولی‌الله فرزاد، سیمین دخت رضاخانی، بلال ایزانلو و مجتبی حبیبی، تهران: رشد.

واحدی، شهرام؛ هاشمی، تورج؛ عینی‌پور، جواد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه کنترل هیجان و تنظیم شناختی هیجان با باورهای وسواسی دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه شهر رشت. *تازه‌های علوم شناختی*، ۱۵(۲): ۷۵-۶۳.

- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3 (4): 77-86.
- Balle, M., Tortella-Feliu, M., & Bornas, X. (2013). Distinguishing youths at risk for anxiety disorders from self-reported BIS sensitivity and its psychophysiological concomitants. *International journal of psychology : Journal international de psychologie*, 48(5): 964-977. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.723804>
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among

- British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47 (4): 406-417. <https://doi.org/10.1002/pits.20478>
- Cartwright-Hatton, S., & Wells, A. (1997). Beliefs about worry and intrusions: the Meta-Cognitions Questionnaire and its correlates. *Journal of anxiety disorders*, 11(3): 279–296.
- Çekmecelioglu, H. G., Günsel, A., & Ulutaş, T. (2012). Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58:363–369. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1012>
- Epstein, J. L. (2011). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (2nd ed.). Boulder CO: Westview Press.
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2007). Perceived emotional intelligence and dispositional optimism–pessimism: Analyzing their role in predicting psychological adjustment among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1069-1079. DOI: 10.1016/j.paid.2006.09.014.
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2007). Perceived emotional intelligence and dispositional optimism–pessimism: Analyzing their role in predicting psychological adjustment among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42(6): 1069–1079. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.014>
- Garnefski, N., & Kraaij, V. (2006). Cognitive emotion regulation questionnaire – development of a short 18-item version (CERQ-short). *Personality and Individual Differences*, 41(6): 1045–1053. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.010>
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1): 61-81. <https://doi.org/10.2307/2392855>
- Grant, T., & Littlejohn, G. (2005). *Teaching green: The elementary years hands-on learning in grades K-5*. Gabriola B.C.: New Society Publishers.
- Gratz, K. L., Roemer, L. (2004). Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation: Development, Factor Structure, and Initial validation of the difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26 (1): 41-54.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3): 281–291.
- Gross, J. J. (2007). *Handbook of emotion regulation*. New York, London: Guilford. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0704/2006028625-b.html>
- Gross, J. J. (2014). *Handbook of emotion regulation* (2. ed.). New York, NY [u.a.]: Guilford Press.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 85(2): 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>

- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (Third edition). Hoboken New Jersey: Wiley.
- Khodaparast, R., Akbar, B. (2015). Investigation of Relationship between Inefficient Metacognitive Beliefs and Mental Well-Being in Female Students of Grade 1 in High Schools of Rasht City *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 5(2):207-210.
- Leppanen, J. M. (2006). Emotional information processing in mood disorders: a review of behavioral and neuroimaging findings. *Current opinion in psychiatry*, 19(1): 34–39. <https://doi.org/10.1097/01.yco.0000191500.46411.00>
- Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2003). Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4): 366–392. <https://doi.org/10.1080/13594320344000200>
- Magnano, P., Santisi, G., & Ramaci, T. (2014). Does the Metacognitive Attitude Predict Work Motivation in Italian Teachers? *Open Journal of Social Sciences*, 2(12): 96–105. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.212014>
- Manser, R., Cooper, M., & Trefusis, J. (2012). Beliefs about emotions as a metacognitive construct: initial development of a self-report questionnaire measure and preliminary investigation in relation to emotion regulation. *Clinical psychology & psychotherapy*, 19(3): 235–246. <https://doi.org/10.1002/cpp.745>.
- Moorman, R. H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*, 46(6): 759–776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Morrison, A. P., Wells, A., & Nothard, S. (2002). Cognitive and emotional predictors of predisposition to hallucinations in non-patients. *The British journal of clinical psychology / the British Psychological Society*, 41(Pt 3): 259–270.
- Mullins, L. J., Christy, G., & Mullins, Laurie J. (2013). *Management & organisational behaviour* (Tenth edition). London: Pearson.
- Newbury-Birch, D., & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgraduate medical journal*, 77(904): 109–111.
- Spada, M. M., Nikčević, A. V., Moneta, G. B., & Wells, A. (2008). Metacognition, perceived stress, and negative emotion. *Personality and Individual Differences*, 44(5): 1172–1181. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.010>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.
- Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15: 327 – 358.
- Suveg, C., Hoffman, B., Zeman, J. L., & Thomassin, K. (2009). Common and specific emotion-related predictors of anxious and depressive symptoms

- in youth. *Child psychiatry and human development*, 40(2): 223–239. <https://doi.org/10.1007/s10578-008-0121-x>
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3): 461-473
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3): 275–307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>
- Valli, L., Stefanski, A., & Jacobson, R. (2014). Leadership in School-community Partnerships. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141: 110–114. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.020>
- Weems, C. F., & Pina, A. A. (2010). The Assessment of Emotion Regulation: Improving Construct Validity in Research on Psychopathology in Youth—An Introduction to the Special Section. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 32(1): 1–7. <https://doi.org/10.1007/s10862-010-9178-5>
- Weiner, I. B. (2003). *Handbook of psychology. Handbook of psychology: / Irving B. Weiner, editor-in-chief; Vol. 12*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Weiss, N. H., Gratz, K. L., & Lavender, J. M. (2015). Factor Structure and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Difficulties in the Regulation of Positive Emotions: The DERS-Positive. *Behavior modification*, 39(3): 431–453. <https://doi.org/10.1177/0145445514566504>
- Wells, A. (2000) *Emotional disorders and metacognition: Innovative cognitive therapy*. Chichester, UK: Wiley.
- Wells, A., Mathews, G. (1996). Modelling cognition in emotional disorder: the SREF model. *Behaviour Research and Therapy*, 32: 867–870.
- Wells, A. (2002). *Emotional disorders and metacognition: Innovative cognitive therapy / Adrian Wells*. Chichester: Wiley.
- Wells, A. (2009). *Meta-cognitive Therapy for Anxiety and Depression*. New York: Guilford Press.
- Wells, A., & Cartwright-Hatton, S. (2004). A short form of the metacognitions questionnaire: Properties of the MCQ-30. *Behaviour Research and Therapy*, 42(4): 385–396. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(03\)00147-5](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(03)00147-5)