

پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان

اداره بهزیستی استان تهران

Prediction job satisfaction based emotional self-regulation and defense mechanisms in employee's well-being office Tehran

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۹۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۸/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۱۱

N. Babakhani., (Ph.D) & N. Rahimimanjazi., (M.A)

نرگس باباخانی^۱ و ناهید رحیمی منجزی^۲

Abstract: The purpose of this study was to predict job satisfaction based on emotional self-regulation and defense mechanisms in welfare workers in Tehran province. **Methodology:** This study was a correlational study. The statistical population of this study was all employees of Tehran's Welfare Office in 2013-2014 who were selected using a sampling method of 324 (158 men and 166 women). Data were collected by JDI, Defense Mechanisms (DSQ-40) and Difficulties of Difficulty Adjustment (DERS). The collected data were analyzed using Pearson correlation and multiple regressions. **Result:** Pearson correlation results showed that all components of emotional self-regulation, with the exception of emotional awareness, have significant correlation with job satisfaction. There is a significant inverse relationship between all components of emotional self-regulation, with the exception of emotional awareness, with immature defense and Neuroticism defense mechanism. Multiple regression analysis showed that emotional self-regulation explains 5% of the variance of job satisfaction, but defensive styles do not explain job satisfaction. In investigated gender difference with t test showed that, men in satisfaction with promotions, compensation and satisfaction, and satisfaction with working conditions are in higher levels of satisfaction. However, in overall job satisfaction score, there was no significant difference between men and women. **Conclusion:** The result of this study indicated a direct relationship between emotional self-regulation and job satisfaction, inverse relationship with unmet and unpredictable defense mechanisms and lack of relation with defense styles. Therefore, considering the importance of the ability to regulate emotions on the use of defense mechanisms and job satisfaction, one can use the guidance and therapeutic techniques of psychologists and counselors in the welfare organization to increase the awareness and gain of emotional adjustment skills and the use of the developed mechanisms in to promote job satisfaction and goals of the welfare organization.

Keywords: Emotional Self-Regulation, Job Satisfaction, Defense Mechanisms.

چکیده: هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان بهزیستی استان تهران بود. روش پژوهش از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارمندان اداره بهزیستی تهران در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۲۴ (۱۵۸ مرد و ۱۶۶ زن) انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات شرکت‌کنندگان از پرسشنامه‌های رضایت شغلی (JDI)، مکانیسم‌های دفاعی (DSQ-40) و دشواری تنظیم هیجانی (DERS) استفاده شد و داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد همه مؤلفه‌های خودتنظیمی هیجانی به غیر از آگاهی هیجانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار دارند. بین همه مؤلفه‌های خودتنظیمی هیجانی به غیر از آگاهی هیجانی با مکانیسم‌های دفاعی رشدنا یافته و روان‌آزرده رابطه معکوس و معنادار دارند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که خودتنظیمی هیجانی ۵ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند، اما سبک‌های دفاعی، رضایت شغلی را تبیین نمی‌کنند. در بررسی تفاوت‌های جنسیتی با آزمون نشان داده شد، مردان در مؤلفه‌های رضایت از ترفیحات، حقوق و مزایا و رضایت از شرایط محیط کار در سطح بالاتری از زنان قرار دارند. اما در نمره کلی رضایت شغلی بین زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشد. نتایج نشان داد رابطه مستقیم خودتنظیمی هیجانی با رضایت شغلی، رابطه معکوس با مکانیسم‌های دفاعی رشدنا یافته و روان‌آزرده و عدم رابطه با سبک‌های دفاعی داشت. بنابراین با توجه به اهمیت توانایی تنظیم هیجان‌ات بر به-کارگیری مکانیسم‌های دفاعی و رضایت شغلی می‌توان با بهره‌گیری از راهنمایی و تکنیک‌های درمانی روان‌شناسان و مشاوران در سازمان بهزیستی جهت افزایش آگاهی و کسب مهارت‌های تنظیم هیجانی و به‌کارگیری مکانیسم‌های رشد یافته در جهت ارتقاء رضایت شغلی و اهداف سازمان بهزیستی استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: خودتنظیمی هیجانی، رضایت شغلی، مکانیسم‌های دفاعی.

۱. نویسنده مسئول: دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

babakhani.n461@gmail.com

۳. کارشناس ارشد گروه روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عواملی که سلامت روانی افراد را تامین می‌کند، احساس رضایت و آرامش در محیط کار است (بکمن^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). انسان امروز با سازمان پیوند عمیقی یافته و ابعاد زندگی شخصی و زندگی سازمانی افراد به صورت شگرف درهم تنیده شده است. به طوریکه می‌توان سازمان‌ها را خانه دوم انسان‌های سازمانی برشمرد. از آن‌جا که نیروی انسانی هر سازمان به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی در رسیدن به اهداف سازمانی نقش مهمی را ایفا نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می‌شود، تصورات و نگرش‌های آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذار است. نگرش کلی انسان‌ها به شغلشان عینیت‌بخش پدیده‌ای رفتاری است که در کتاب‌های مدیریت بر آن "خشنودی شغلی" و "رضایت‌مندی شغلی" نام نهاده‌اند (هالشگر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳).

رضایت شغلی یکی از مفاهیمی است که در نیروی انسانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. رضایت شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس فرد نسبت به مشاغل یا حیطه‌های مختلف شغلی را نشان می‌دهد (اسپکتور^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). به عبارتی ابراز احساسات فرد نسبت به شغل خود است (علی‌اصغری و پناه‌علی، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین عامل انگیزشی در محیط کار است و متشکل از واکنش شناختی و عاطفی افراد به صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود است (هانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). امروزه در تحلیل و تحقیق مباحث مربوط به کار، شغل، بهره‌وری و تولید، به موضوع رضایت شغلی که مرتبط با اصلی‌ترین جزء لاینفک هر شرکت یا سازمان یعنی سرمایه‌های انسانی است، توجه ویژه‌ای صورت می‌گیرد (یودین^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، بالا بردن روحیه، انگیزش، عشق و علاقه به کار است. بدیهی است که هر سازمانی خود سیستم منحصر به فردی دارد و نخستین عنصر آن سیستم، انسان و کارکنان است. منابع انسانی از کارآمدترین راه‌های رهایی از تنگناها و دشواری‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است. از جمله تلاش‌های مدیریت در جهت حفظ منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان است (هومن، ۱۳۸۱). این امر در سازمانی چون سازمان بهزیستی که فعالیت‌های آن در جهت بهبود شرایط جامعه و جبران ضایعات جسمی و ذهنی، توانبخشی، پیشگیری از انواع آسیب‌های

-
1. Buckman
 2. Hülshager
 3. Spector
 4. Huang
 5. Uddin

اجتماعی و اصلاح نابسامانی‌هاست، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. شرایط مطلوب خدمت‌رسانی به مددجویان تا حد زیادی منوط به فعالیت‌های این سازمان است و فراهم کردن شرایط رضایت کارکنان آن به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان که با انبوهی از تنش‌ها و فشارهای ناشی از ماهیت شغلشان دست به‌گریبانند، غیرقابل انکار است.

رضایت شغلی ماحصل تأثیر و تأثر عوامل زیادی قرار می‌گیرد که هم جنبه فردی دارد و هم جنبه محیطی (بکمن و همکاران، ۲۰۱۵). بالطبع رضایت شغلی سازمان بهزیستی می‌تواند تحت-تأثیر عواملی باشد که مطالعه و بررسی آن‌ها به منظور افزایش انگیزه برای فعالیت‌های کارکنان سازمانی هم‌چون بهزیستی و در نهایت توانمندسازی جامعه الزامی است. به‌طور مثال امروزه پژوهشگران به این نکته پی برده‌اند که هیجانان و نحوه بروز آن‌ها در کارکنان به‌عنوان ویژگی فردی می‌تواند اهمیت برون‌دادهای سازمانی و فردی را تشریح کند (گوسراند^۱، ۲۰۰۳). هم‌چنین تحولات دو دهه پایانی قرن بیستم گواهی است. بر این که تغییر جهانی چشمگیری در توزیع استخدام‌ها، از صنعت و کشاورزی گرفته تا بخش خدمات، رخ داده است. چنین تغییری، تعامل‌های بیشتری در محیط کار را می‌طلبد و به‌دنبال آن، ضرورت توجه به هیجانان و تنظیم هیجانان دوچندان می‌شود (مرتضوی، ساغروانی و کارشکی، ۱۳۹۰). در این پژوهش براساس نظریه گراترز وروئمر^۲ (۲۰۱۰) خودتنظیمی هیجانی را به‌عنوان یک مفهوم چندبعدی در نظر می‌گیرد که شامل: آگاهی و شناخت و فهم هیجانان؛ پذیرفتن هیجانان؛ توانایی برای کنترل رفتارهای تکانشی و عملکرد براساس اهداف مطلوب وقتی که هیجانان منفی تجربه می‌شوند؛ توانایی‌در استفاده از تنظیم هیجانی که به‌وسیله استفاده از استراتژی‌هایی که پاسخ‌های هیجانی را در یک حالت انعطاف‌پذیر شکل می‌دهند، می‌باشد. غیبت نسبی یکی یا همه این توانایی‌ها، دشواری در تنظیم هیجانی را نشان خواهد داد. به‌طوری که محققان بر این باورند که تنظیم هیجانی عامل کلیدی و تعیین‌کننده در بهزیستی روانی و کارکرد اثربخش است (به‌نقل از محمدی، فرنام و محبوبی، ۱۳۹۰). و در سازگاری با رویدادهای تنیدگی‌زای زندگی نقش اساسی ایفا می‌کند (گارنفسکی، تیاردرس، کرائیج، لیگرستی، وندنکومر^۳، ۲۰۰۴؛ گروس^۴، ۲۰۰۱؛ تامپسون^۵، ۱۹۹۴). پژوهش‌های کلومسچی^۶ (۲۰۱۴)، یاهیگیل و ایکبیر^۷ (۲۰۱۴) و اعتباریان و

-
1. Gosserand , R.H
 2. Geratz & Roemer
 3. Garnefski, N., Teerds, J., Kraaij, V., Legerstee, J.,& Van-Den-Kommer
 4. Gross, J. J
 5. Tompson
 6. Colomeischi, A
 7. Yahyagil, & Ikier.

پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره...

امیدیناه (۱۳۸۷) نشان داده‌اند توانایی تنظیم هیجان منجر به کاهش استرس ادراک شده و افزایش رضایت شغلی می‌شود.

برخی پژوهشگران (رضائیان و ناییجی، ۱۳۸۸) اظهار کرده‌اند که پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه سازمانی و مدیریت، حاکی از این است که می‌تواند پیش‌بین مهمی برای پیامدهای هیجان-پذیری سازمانی و عملکرد شغلی باشد. هیجان‌پذیری ویژگی فردی است که موجب نشان دادن واکنش‌های مشابه عاطفی و احساسی در موقعیت‌های مشابه می‌شود (شاو^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). هیجان‌پذیری، پدیده‌ای پیچیده است و در حوزه پژوهش‌های سازمانی و مدیریتی به اشکال متفاوتی مانند خودتنظیمی هیجانی، ابراز هیجانی، تنظیم هیجانی و هوش هیجانی (راجا، سونگ و آروی^۲، ۲۰۱۱) و همچنین به عنوان ویژگی شخصیتی و در قالب عاطفه منفی و مثبت مورد بررسی قرار گرفته است (شاو و همکاران، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر، هیجان‌پذیری به‌عنوان توانایی تنظیم هیجان‌ها به‌صورت فردی مدنظر است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تنظیم هیجان‌ها، عاملی مهم در ارتباط با تجارب شغلی در محیط کار در نظر گرفته شده و پیش‌بینی مناسبی از عملکرد و رضایت شغلی است (بریف و ویس^۳، ۲۰۰۲). با توجه به چنین اهمیتی، پژوهش‌های پیشین بر رابطه آن با سبک‌های رهبری، بهره‌وری (آیلیس^۴ و همکاران، ۲۰۰۹؛ ریچیو و ریچارد^۵، ۲۰۰۸) و رضایت شغلی (رضائیان و ناییجی، ۱۳۸۸) تمرکز (گلاسو و اینارسون^۶، ۲۰۰۸) نیز نشان کرده‌اند. در این راستا، گالسو و اینارسن داده‌اند که تنظیم هیجان‌های منفی و مثبت در تعاملات بین رؤسا و کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. حتی برخی پژوهش‌ها (گیلسی، کاسدا و کیلتس^۷، ۲۰۱۰) به این نتیجه دست یافته‌اند که در موقعیت رهبری، اهمیت هیجان‌پذیری از بهره هوشی نیز بیشتر است. البته در بیشتر پژوهش‌های قبلی، هیجان‌پذیری در حوزه سازمانی و شغلی در قالب هوش هیجانی مورد بررسی قرار گرفته است، با این حال محدود پژوهش‌هایی روابط متغیرهای شغلی را با سازه خودتنظیمی هیجانی مورد بررسی قرار داده‌اند.

یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با حوزه شغلی، مکانیسم‌های دفاعی است. هر فرد خواه بهنجار، خواه نورووتیک به درجات مختلف از مکانیسم‌های دفاعی سود می‌جوید. مکانیسم‌های

-
1. Shaw
 2. Rajah, Song & Arvey
 3. Brief & Weiss
 4. Ilies
 5. Riggio & Reichard
 6. Glasø & Einarsen
 7. Gilkey, R., Caceda, R., & Kilts

دفاعی این قابلیت را دارند که تکانه‌ها را از میان ببرند، روابط اجتماعی را محدود کنند، واقعیت را دگرگون سازند، یادگیری را کاهش دهند، شناخت آگاهانه ما را از خود تغییر دهند، آگاهی ما را از تعارض‌هایمان کم کنند و یا احساسات متعارض با باورهای ما را تحت‌تاثیر قرار دهند (میرسمایی و ایثمان^۱، ۲۰۱۴). بنابراین می‌توان مکانیسم‌های دفاعی را تدابیر ناهشیار "من" جهت مقابله با اضطراب، محافظت شخص از احساس بی‌کفایتی و حفظ عزت‌نفس تعریف کرد (کرامر، جونز^۲، ۲۰۰۷).

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف و گستره نتایج از نوع کاربردی، از نظر مکانی میدانی (پیمایشی) و از لحاظ معرفت‌شناختی کمی است. هم‌چنین از نظر شیوه پژوهش از نوع مطالعات همبستگی است، که نه تنها روابط رابطه بین رضایت شغلی، مکانیسم‌های دفاعی و خودتنظیمی هیجانی آزمون شده است، بلکه سهم پیش‌بینی متغیرهای پیش‌بین در رضایت شغلی کارکنان بهزیستی نیز مشخص شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارمندان اداره ب‌هزیستی تهران در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۳ بودند. به منظور اخذ نمونه‌ای مناسب برای جمع‌آوری اطلاعات از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد، به این ترتیب که ساختمان اداری اداره بهزیستی استان و شهرستان تهران به‌عنوان مکان اجرای نمونه‌گیری انتخاب شد، و اجازه داده شد همه کارمندان به‌جز رؤسای بخش‌ها، این پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کنند. برای برآورد حجم نمونه در پژوهش حاضر که یک پژوهش همبستگی است از روش تاباچینگ و فیدل استفاده شد. با استفاده از فرمول $8N+50$ و درعین حال با در نظر گرفتن ۳ متغیر پژوهش و ۳۲ خرده‌مقیاس، میزان حجم نمونه ۳۰۶ نفر است که بابیش برآورد حداقل ۳۲۴ نفر انتخاب شد (هومن، ۱۳۸۵).

1. Miresmaili, S., & Isman
2. Cramer., & Jones

ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد:

پرسش‌نامه رضایت شغلی (JDI)

این پرسش‌نامه نخستین بار توسط اسمیت^۱، کندال^۲ و هیولین^۳ (۱۹۶۹)؛ به‌نقل از ویسی، (۱۳۷۸) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است، رویکردی چندوجهی به رضایت شغلی دارد. عبارات این پرسش‌نامه، رضایت شغلی را از شش وجه ماهیت کار، سرپرستی، شرایط محیط کار، حقوق، ترفیع و پیشرفت، مورد مطالعه قرار داد. این پرسش‌نامه در ایران توسط شکرکن در سال ۱۳۶۹ ترجمه شده و توسط براهنی در سال ۱۳۷۴ باافزوده شدن چند عبارت و تعدیل برخی دیگر از عبارات، برای پژوهش‌های روان‌شناختی قابل استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه نیز از طریق ضریب آلفای کرانباخ بررسی شده است که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار بوده (۰/۹۳)، که این حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است (به نقل از ویسی، ۱۳۷۸). پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷۳ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه دشواری‌های تنظیم هیجانی (DERS)^۴

یک شاخص خودگزارشی است که برای ارزیابی دشواری‌های موجود در تنظیم هیجانی به شکل جامع‌تری نسبت به ابزارهای موجود در این زمینه ساخته شده است و دارای ۳۶ عبارت و ۶ خرده‌مقیاس است که خرده‌مقیاس‌ها عبارتند از: عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی، دشواری‌های دست زدن به رفتار هدفمند، دشواری‌های کنترل تکانه، فقدان آگاهی هیجانی، دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی و فقدان شفافیت هیجانی. در این پرسش‌نامه نمرات بالاتر نشان‌دهنده دشواری‌های بیشتر در مقوله تنظیم هیجان است. پایایی با روش آزمون-بازآزمون برای نمرات کلی این مقیاس (۰/۸۸، $P < 0/01$) و هم‌چنین برای خرده‌مقیاس‌ها (۰/۶۹ برای عدم پذیرش، ۰/۶۹ برای اهداف، ۰/۵۷ برای تکانه، ۰/۶۸ برای آگاهی، ۰/۸۹ برای راهبردها و ۰/۸۰ برای شفافیت) گزارش شده است (گراتز و رومر، ۲۰۰۴؛ به‌نقل از جهان‌شاد، ۱۳۹۳). پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۱ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه مکانیسم‌های دفاعی (SDQ - 40)

در این پژوهش از پرسش‌نامه SDQ - 40 که توسط اندروز و همکاران (۱۹۹۳) اصلاح شد و در ایران توسط حیدری نسب (۱۳۸۵) مورد بررسی و هنجاریابی قرار گرفت، استفاده شد. از ۴۰

1. Smith
2. Kendal
3. Hullin
4. Difficulties Emotion Regulation Scale

سوال تشکیل شده است و ۲۰ نوع مکانیسم دفاعی را در سه سطح پخته، نوروپیک و ناپخته مورد ارزیابی قرار می‌دهد که برای اندازه‌گیری هر مکانیسم دفاعی دو سوال در نظر گرفته شده است. نمره آزمودنی در هر مکانیسم نشان‌دهنده رجحان او در استفاده از آن مکانیسم است. روایی و پایایی پرسش‌نامه از طریق همبستگی با آزمون نئو و روش بازآزمایی و نیز محاسبه آلفای کرونباخ (۰/۸۱) انجام شده است (حیدری نسب، ۱۳۸۵). پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷۶ به دست آمد.

روش اجرای پژوهش

تحقیق حاضر ترکیبی از تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی است. در ابتدا با بهره‌گیری از منابع کتابخانه‌ای (کتاب‌ها و مقالات فارسی، کتب و مقالات لاتین، وب سایت‌های اینترنتی و غیره) مبنای نظری تحقیق تدوین گردید و در ادامه با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شده هم‌زمان با هم به شرکت‌کنندگان ارائه شد و نحوه تکمیل پرسش‌نامه برای آن‌ها توضیح داده شد. کارکنان با گرفتن پرسشنامه‌ها و تکمیل تمامی آن‌ها در خانه یا اداره کار پرسش‌نامه‌ها را به محقق تحویل دادند. در ضمن به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که نتایج پرسش‌نامه‌ها، محرمانه خواهد ماند. در نهایت پس از گردآوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار **Error! SPSSBookmark not defined.** نسخه ۱۸ و با آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۵۸ نفر از شرکت‌کنندگان با ۴۸/۸ درصد را مردان و حدود ۵۱/۲ درصد با فراوانی ۱۶۶ را زنان تشکیل دادند. نتایج آمار توصیفی و مقایسه میانگین‌ها در متغیرهای مشاهده شده به تفکیک جنسیت در جدول ۱ نشان داده شده است.

پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره...

جدول ۱. شاخص توصیفی میانگین و نتایج آزمون t در مقایسه مردان و زنان در متغیرها

متغیر	گروه ها	میانگین ها	انحراف معیار	تفاوت میانگین ها	نتایج آزمون t	سطح معناداری																																																																																																																																																												
ماهیت کار	مردان	۳/۱۲	۰/۵۶	۰/۰۰۵	۰/۰۷	۰/۹۴																																																																																																																																																												
	زنان	۳/۱۱	۰/۶۳				سرپرستی	مردان	۳/۳۶	۰/۵۲	-۰/۱۱	-۱/۱۳	۰/۲۶	زنان	۳/۴۷	۰/۸۷	همکاران	مردان	۳/۴۹	۰/۷۳	-۰/۰۷	-۰/۷۰	۰/۴۸	زنان	۳/۵۶	۰/۹۶	ترقیات	مردان	۲/۷۲	۰/۷۶	۰/۲۶	۲/۵۹	۰/۰۱	زنان	۲/۴۶	۰/۵۸	حقوق و مزایا	مردان	۲/۲۴	۰/۳۹	۰/۱۸	۲/۳۱	۰/۰۲	زنان	۲/۰۵	۰/۴۲	شرایط محیط کار	مردان	۳/۱۹	۰/۷۳	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۰۲	زنان	۲/۹۸	۰/۸۱	رضایت شغلی	مردان	۱۸/۱۲	۳/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۸	۰/۲۰	زنان	۱۷/۶۲	۳/۶۳	مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷	مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲
سرپرستی	مردان	۳/۳۶	۰/۵۲	-۰/۱۱	-۱/۱۳	۰/۲۶																																																																																																																																																												
	زنان	۳/۴۷	۰/۸۷				همکاران	مردان	۳/۴۹	۰/۷۳	-۰/۰۷	-۰/۷۰	۰/۴۸	زنان	۳/۵۶	۰/۹۶	ترقیات	مردان	۲/۷۲	۰/۷۶	۰/۲۶	۲/۵۹	۰/۰۱	زنان	۲/۴۶	۰/۵۸	حقوق و مزایا	مردان	۲/۲۴	۰/۳۹	۰/۱۸	۲/۳۱	۰/۰۲	زنان	۲/۰۵	۰/۴۲	شرایط محیط کار	مردان	۳/۱۹	۰/۷۳	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۰۲	زنان	۲/۹۸	۰/۸۱	رضایت شغلی	مردان	۱۸/۱۲	۳/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۸	۰/۲۰	زنان	۱۷/۶۲	۳/۶۳	مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷	مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲						
همکاران	مردان	۳/۴۹	۰/۷۳	-۰/۰۷	-۰/۷۰	۰/۴۸																																																																																																																																																												
	زنان	۳/۵۶	۰/۹۶				ترقیات	مردان	۲/۷۲	۰/۷۶	۰/۲۶	۲/۵۹	۰/۰۱	زنان	۲/۴۶	۰/۵۸	حقوق و مزایا	مردان	۲/۲۴	۰/۳۹	۰/۱۸	۲/۳۱	۰/۰۲	زنان	۲/۰۵	۰/۴۲	شرایط محیط کار	مردان	۳/۱۹	۰/۷۳	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۰۲	زنان	۲/۹۸	۰/۸۱	رضایت شغلی	مردان	۱۸/۱۲	۳/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۸	۰/۲۰	زنان	۱۷/۶۲	۳/۶۳	مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷	مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																
ترقیات	مردان	۲/۷۲	۰/۷۶	۰/۲۶	۲/۵۹	۰/۰۱																																																																																																																																																												
	زنان	۲/۴۶	۰/۵۸				حقوق و مزایا	مردان	۲/۲۴	۰/۳۹	۰/۱۸	۲/۳۱	۰/۰۲	زنان	۲/۰۵	۰/۴۲	شرایط محیط کار	مردان	۳/۱۹	۰/۷۳	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۰۲	زنان	۲/۹۸	۰/۸۱	رضایت شغلی	مردان	۱۸/۱۲	۳/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۸	۰/۲۰	زنان	۱۷/۶۲	۳/۶۳	مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷	مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																										
حقوق و مزایا	مردان	۲/۲۴	۰/۳۹	۰/۱۸	۲/۳۱	۰/۰۲																																																																																																																																																												
	زنان	۲/۰۵	۰/۴۲				شرایط محیط کار	مردان	۳/۱۹	۰/۷۳	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۰۲	زنان	۲/۹۸	۰/۸۱	رضایت شغلی	مردان	۱۸/۱۲	۳/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۸	۰/۲۰	زنان	۱۷/۶۲	۳/۶۳	مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷	مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																				
شرایط محیط کار	مردان	۳/۱۹	۰/۷۳	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۰۲																																																																																																																																																												
	زنان	۲/۹۸	۰/۸۱				رضایت شغلی	مردان	۱۸/۱۲	۳/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۸	۰/۲۰	زنان	۱۷/۶۲	۳/۶۳	مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷	مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																														
رضایت شغلی	مردان	۱۸/۱۲	۳/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۸	۰/۲۰																																																																																																																																																												
	زنان	۱۷/۶۲	۳/۶۳				مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷	مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																								
مکانیسم های رشد نایافته	مردان	۱۱۵/۶۸	۱۳/۴۲	۱/۹۷	۰/۶۴	۰/۵۲																																																																																																																																																												
	زنان	۱۱۳/۷۱	۱۴/۸۷				مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶	مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																		
مکانیسم های رشد یافته	مردان	۴۶/۵۷	۷/۱۵	۱/۶۶	۱/۳۹	۰/۱۷																																																																																																																																																												
	زنان	۴۴/۹۱	۶/۹۶				مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸	عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																												
مکانیسم های روان آورده	مردان	۴۴/۷۱	۶/۷۴	-۰/۱۹	-۰/۱۸	۰/۸۵																																																																																																																																																												
	زنان	۴۴/۹۰	۵/۵۸				عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲	دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																						
عدم پذیرش پاسخ هیجانی	مردان	۱۴/۹۶	۳/۹۶	۰/۶۱	۰/۹۹	۰/۳۲																																																																																																																																																												
	زنان	۱۴/۳۵	۴/۴۲				دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱	نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																																
دشواری در رفتار هدفمند	مردان	۱۳/۱۶	۳/۷۳	-۰/۱۶	-۰/۳۸	۰/۹۶																																																																																																																																																												
	زنان	۱۳/۱۷	۳/۸۱				نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳	فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																																										
نا توانی در کنترل تکانه	مردان	۱۵/۲۴	۳/۵۶	۰/۳۸	۰/۷۳	۰/۴۶																																																																																																																																																												
	زنان	۱۴/۸۶	۳/۶۳				فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴	دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																																																				
فقدان آگاهی هیجانی	مردان	۱۵/۶۶	۳/۵۲	-۰/۳۹	-۰/۸۳	۰/۴۰																																																																																																																																																												
	زنان	۱۶/۰۵	۴/۱۴				دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶	فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																																																														
دسترسی محدود به راهبردها	مردان	۱۹/۲۷	۳/۵۲	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۶۹																																																																																																																																																												
	زنان	۱۹/۴۳	۳/۹۶				فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸	دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																																																																								
فقدان شفافیت هیجانی	مردان	۱۱/۳۴	۲/۷۶	۰/۴۱	۱	۰/۳۱																																																																																																																																																												
	زنان	۱۰/۹۳	۲/۵۸				دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																																																																																		
دشواری در تنظیم هیجانات	مردان	۹۰/۰۸	۲۱/۳۹	۱/۲۸	۰/۵۲	۰/۶۱																																																																																																																																																												
	زنان	۸۸/۸۰	۱۹/۴۲																																																																																																																																																															

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده می‌شود، دو گروه مردان و زنان در مؤلفه‌های رضایت از ترفیعات ($t=2/59$)، رضایت از حقوق و مزایا ($t=2/31$) و رضایت از شرایط محیط کار ($t=2/39$) با هم تفاوت معنادار دارند ($p<0/05$). به گونه‌ای که مردان در تمام این مؤلفه‌ها در سطح رضایت بالاتری نسبت به زنان قرار داشتند. اما در نمره کلی رضایت شغلی بین زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشد ($t=1/28$) بنابراین شواهد و مدارک کافی جهت تایید فرضیه پژوهش مبنی بر این‌که رضایت شغلی در زنان و مردان متفاوت است، یافت نشد ($p>0/05$).

بر اساس داده‌های جدول ۱، مردان و زنان در به‌کارگیری هیچ‌کدام از مکانیسم‌های دفاعی با هم تفاوت معنادار ندارند، بنابراین شواهد و مدارک کافی جهت تایید فرضیه پژوهش مبنی بر این‌که مکانیسم‌های دفاعی در زنان و مردان متفاوت است، یافت نشد ($p>0/05$). همچنین در هیچ‌کدام از مؤلفه‌های دشواری در تنظیم هیجانات و نمره کلی آن زنان و مردان با هم تفاوت معنادار ندارند. بنابراین شواهد و مدارک کافی جهت تایید فرضیه پژوهش مبنی بر این‌که خودتنظیمی هیجانی در زنان و مردان متفاوت است، یافت نشد ($p>0/05$).

در بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش آزمون همبستگی پیرسون، انجام شد؛ قبل از استفاده از آزمون همبستگی پیرسون (آزمون پارامتریک) باید برخی از پیش‌فرض‌های مهم این آزمون آماری مورد بررسی قرار بگیرد، چرا که عدم رعایت این مفروضه‌ها ممکن است نتایج تحقیق را با سوگیری همراه سازد. پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون پارامتریک عبارتند از: نرمال بودن توزیع پراکندگی داده‌ها که با استفاده از آزمون کالموگراف اسمیرنوف سنجیده شد و برابری یا همگنی واریانس‌ها که با استفاده از آزمون لوین سنجیده شد؛ هر دو مفروضه آزمون پارامتریک برقرار بود. یعنی استفاده از همبستگی پیرسون برای تحلیل داده‌های این پژوهش مناسب بود. در جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی نشان داده می‌شود.

جدول ۲. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش براساس آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	دشواری در تنظیم هیجانات	رشد نیافته	رشد یافته	روان آزرده
رضایت شغلی	**-0/20**	-0/08	0/10	0/04
دشواری در تنظیم هیجانات	۱	**0/47**	-0/06	**0/27**

** $P<0/05$ * $P<0/01$ **

نکته مورد توجه در بررسی علامت مثبت و منفی ضرایب روابط این است که نمره بالا در پرسشنامه دشواری در تنظیم هیجانات به صورت معکوس نشان‌دهنده خودتنظیمی هیجانی پایین

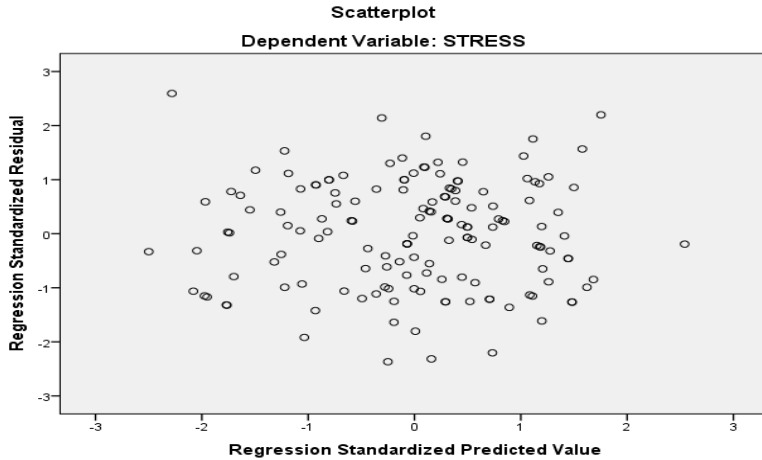
پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره...

یا ناتوانی در خودتنظیمی هیجانی است. در بررسی روابط بین مؤلفه‌های دشواری در تنظیم هیجانات و رضایت شغلی مشاهده می‌شود، نمره کل دشواری در تنظیم هیجانات با رضایت شغلی رابطه معکوس و معنادار دارد ($P < 0/01$ و $T = -0/20$). یعنی هرچه کارکنان در تنظیم هیجانات خود ناتوان‌تر باشند، رضایت شغلی کمتری دارند. به عبارت دیگر هرچه میزان خودتنظیمی هیجانی بیشتر باشد، رضایت شغلی هم بیشتر است. بنابراین فرضیه پژوهشی مبنی بر این که بین خودتنظیمی هیجانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد تأیید می‌شود ($P < 0/01$).

هم‌چنین نتایج نشان داد، به کارگیری مکانیسم‌های دفاعی رشدنیافته و روان‌آزرده با دشواری در تنظیم هیجانات رابطه مستقیم و معناداری دارند ($P < 0/01$ و $P < 0/05$). یعنی هرچه افراد در تنظیم هیجانات دشواری بیشتری داشته باشند بیشتر از مکانیسم‌های دفاعی رشدنیافته و روان‌آزرده استفاده می‌کنند و برعکس. بنابراین فرضیه‌های پژوهشی مبنی بر این که بین خودتنظیمی هیجانی با مکانیسم‌های دفاعی رشدنیافته و روان‌آزرده رابطه معکوس وجود دارد، تأیید می‌شود. اما بین مکانیسم‌های دفاعی رشدنیافته و دشواری در تنظیم هیجانات رابطه معناداری مشاهده نشد ($P > 0/05$).

به منظور پاسخ‌گویی به سؤال پژوهشی که: آیا خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند؟ و سهم آن‌ها در پیش‌بینی چقدر است؟ از تحلیل رگرسیون چندگانه به صورت گام به گام استفاده شد قبل از ارائه نتایج رگرسیون، پیش‌فرض‌های استفاده از رگرسیون چندگانه مورد بررسی قرار گرفت.

مفروضه اول: نرمال بودن توزیع خطاها: به منظور بررسی این مفروضه از نمودار پراکندگی (۱-۴) استفاده شد. با توجه به نمودار (۱-۴) مشخص است که توزیع پراکندگی باقیمانده‌ها یا خطا به صورت نرمال پراکنده شده است.



شکل ۱. نمودار پراکندگی نمرات خطا

مفروضه دوم: استقلال باقیمانده‌ها: برای بررسی این مفروضه از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. اندازه آزمون دوربین واتسون برابر با $1/78$ است که این مقدار از آزمون دوربین واتسون از نظر آماری به معنای برقراری شرط استقلال باقیمانده‌ها است.

مفروضه سوم: عدم هم خطی بودن چندگانه: این مفروضه به این معنا هست که نباید همبستگی بین متغیرهای پیش بین بسیار زیاد باشد. برای بررسی این مفروضه از شاخص تحمل و VIF استفاده شد که نتیجه این تحلیل حاکی از برقراری این پیش فرض است.

با توجه به برقراری پیش فرض‌های آماری لازم برای تحلیل رگرسیون در ادامه به تحلیل نتایج اصلی رگرسیون پرداخته می‌شود.

پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره...

جدول ۳. نتایج رگرسیون گام به گام رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی

معناداری R^2 تغییر یافته	مقدار F تغییر یافته	R^2 تغییر یافته	معناداری R^2	مقدار F	R^2	R	مرتب
۰/۰۰۱	۱۳/۰۹	۰/۰۴	۰/۰۰۱	۱۳/۰۹	۰/۰۴	۰/۲۰	دشواری در تنظیم هیجان‌ات
۰/۷۶	۰/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۶/۵۸	۰/۰۴	۰/۲۰	دشواری در تنظیم هیجان‌ات و مکانیسم‌های رشدنا یافته
۰/۰۹	۲/۸۴	۰/۰۰۸	۰/۰۰۱	۵/۳۶	۰/۰۵	۰/۲۲	دشواری در تنظیم هیجان‌ات و مکانیسم‌های رشدنا یافته و رشد یافته
۰/۱۴	۲/۲۲	۰/۰۰۷	۰/۰۰۲	۴/۵۹	۰/۰۵	۰/۲۳	دشواری در تنظیم هیجان‌ات و مکانیسم‌های رشدنا یافته، رشد یافته و روان-آزرده

در مدل اول با توجه به مقدار R^2 مندرج در جدول ۳ دشواری در تنظیم هیجان‌ات یا خودتنظیمی هیجانی به تنهایی در حدود ۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند. F مشاهده شده و سطح معناداری آن ($P < ۰/۰۱$)، بیانگر آن است که خودتنظیمی هیجانی اثر معناداری در پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی دارد. در مدل دوم، سوم و چهارم علاوه بر خودتنظیمی هیجانی، مکانیسم‌های دفاعی هم اضافه می‌شود که تفاوت معناداری در میزان تبیین واریانس متغیر ملاک به وجود نیامده است ($p > ۰/۰۵$). در کل میزان واریانس تبیین شده به ۵ درصد می‌رسد و نشان می‌دهد در تبیین رضایت شغلی فقط خودتنظیمی هیجانی، رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

جدول ۴ ضرایب و معناداری ضرایب متغیرهای پیش‌بین را در پیش‌بینی رضایت نشان می‌دهد. با توجه به داده‌های جدول ۴ ملاحظه می‌شود، که ضرایب سبک‌های دفاعی ($P > ۰/۰۵$) اثر

معناداری بر رضایت شغلی ندارند و فقط ضریب دشواری در تنظیم هیجان‌ات ($t = -2/81$) و $0/01 < P$ اثر معناداری بر رضایت شغلی دارد، بنابراین وارد معادله خط رگرسیون می‌شود.

جدول ۴. ضرایب و معناداری ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون رضایت شغلی بر حسب دشواری در خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی

متغیرها	ضریب B	خطای استاندارد (SE)	ضریب استاندارد β	مقدار t	سطح معناداری (sig)	تولرانس	VIF
ثابت	۱۸/۹۶	۱/۱۷	-	۱۶/۱۸	۰/۰۰۱		
دشواری در تنظیم هیجان	-۰/۰۳	۰/۰۱	-۰/۱۸	-۲/۸۱	۰/۰۰۵	۰/۸۷	۱/۱۵
مکانیسم	-۰/۰۱	۰/۰۱	-۰/۰۹	-۱/۱۴	۰/۲۵	۰/۹۸	۱/۰۱
رشدنیافته	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۷۷	۰/۴۴	۰/۸۵	۱/۱۷
رشدیافته	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۱۲	۱/۴۹	۰/۱۴	۰/۸۴	۱/۱۸
روان‌آزرده							

بنابراین معادله پیش‌بین برای متغیرهای استاندارد شده به شرح زیر است:
 خودتنظیمی هیجانی $0/18 =$ رضایت شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی پژوهش براساس داده‌های به‌دست آمده تأیید شد و نشان داد، بین خودتنظیمی هیجانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و خودتنظیمی هیجانی به تنهایی حدود ۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند که این مقدار معنادار است. یعنی هرچه کارمندان خودتنظیمی هیجانی بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی آن‌ها بالاتر است.

همان‌گونه که قبلاً نیز اشاره شد، پژوهش‌های پیشین بر رابطه و نقش تنظیم هیجانی در متغیرهای شغلی، از جمله رضایت شغلی تمرکز کرده و نشان داده‌اند هیجان با رضایت شغلی ارتباط دارد (کفتسیوس و زامپتاکیس^۱، ۲۰۰۸). افزون بر این، یک پژوهش نیز به‌طور مستقیم رابطه تنظیم هیجانی با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده است (گلاسو و اینارسن، ۲۰۰۸) که نتایج آن نیز نشان داده که سرکوبی با رضایت شغلی رابطه معکوس اما با ارزیابی مجدد

1. Kafetsios, K., & Zampetakis

پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره...

همبستگی مثبت داشت که بخشی از یافته‌های حاضر همسو با یافته‌های آن و بخشی دیگر با یافته‌های آن ناهمسو است. همچنین این یافته‌ها هم‌راستا است. با نتایج مطالعات کولومسچی (۲۰۱۴)، یاهیگیل و ایکییر (۲۰۱۴) و اعتباریان و امیدپناه (۱۳۸۷) که نشان داده‌اند توانایی تنظیم هیجان منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود.

یافته‌های این پژوهش هم‌راستا با نظریه گراتز و رومر (۲۰۰۴) است. آن‌ها برای مشکلات تنظیم هیجانی مدلی مفهومی دارای چهار وجه مجزا مربوط به هم را مطرح می‌کنند. وجه نخست فقدان آگاهی، شناخت و درک تجربه هیجانی، وجه دوم عدم دسترسی به ابزار سازگارانه و شدت یا مدت تجربه عاطفی، وجه بعدی عدم تمایل به تجربه فشار هیجانی به‌عنوان بخشی از فرایند دستیابی به هدف و نهایتاً ناتوانی برای نگهداری و پافشاری و رفتارهای هدفمند که مشکل در هر کدام می‌تواند به مشکل در تنظیم هیجانی منجر شود (گراتز و رومر، ۲۰۰۴؛ به نقل از جهان شاد، ۱۳۹۳).

در تبیین دیگر این یافته‌ها می‌توان گفت که براساس الگوی گروس (۲۰۰۱) افراد هیجان‌شان را در نقاط مختلفی از فرآیندهای هیجانی تنظیم می‌کنند که در ارتباط با محیط کاری می‌توان چنین فرض کرد که در این فرآیندها محیط شغلی یا رویدادهای محل کار منجر به ایجاد پاسخ هیجانی (مثل خشم، غم، اضطراب و...) و رفتارهای نامناسب (مثل جنگ لفظی، گریه، شکایت‌های متعدد و...) شوند. از آنجایی که قواعد بروز هیجان‌ها تعیین می‌کنند که این واکنش‌ها به چه میزان نامناسب هستند، بنابراین فرد به شیوه‌های مختلفی تلاش خواهد کرد در جهت تغییر این رفتارها و هیجان‌های خود عمل کند. این اصلاح و تغییر هیجان احساس و رفتار می‌تواند از طریق فکر کردن درباره جنبه‌های مثبت و ارزیابی مجدد اتفاقات به وقوع پیوسته، یا تلاش برای پنهان کردن ابراز هیجان‌ها و احساسات عملی شود که با توجه به نتایج، مورد دوم نقش بیشتری در محیط کار و رضایت شغلی دارد، یعنی افرادی که از ارزیابی مجدد در محیط کار استفاده می‌کنند، رضایت شغلی بیشتری نشان می‌دهند.

علاوه بر این برای درک نقش خودتنظیم هیجانی در متغیرهای شغلی می‌توان از نظریه عمومی مربوط به هیجان و استرس (لازارس، ۲۰۰۶) بهره گرفت که مطابق آن تاثیر تنظیم هیجانی بر متغیرهای شغلی ناشی از برانگیختگی جسمی است که شامل سیستم اندوکورینی (آزادسازی هورمون‌ها) و سیستم عصبی خودمختار (افزایش ضربان قلب و فشار خون) است. در حالت برانگیختگی، بدن انرژی و منابع موجود را برای پاسخ‌دهی به وضعیت بحرانی جاری صرف کرده و انرژی کافی برای دیگر فعالیت‌ها باقی نمی‌ماند، پژوهش‌ها حاکی از این هستند افرادی که از روش سرکوبی استفاده می‌کنند، پاسخ‌ها و برانگیختگی جسمی بیشتری در مقایسه با افرادی که از روش ارزیابی مجدد بهره می‌گیرند، نشان می‌دهند.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش نشان داد که سبک‌های دفاعی با رضایت شغلی رابطه معناداری ندارد و در مجموع ۱ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند که معنادار نیست. این یافته با یافته‌های سپیده دم و کریمی (۱۳۹۱) که به بررسی ارتباط مکانیسم‌های دفاعی با فرسودگی شغلی پرداخته هست، همسو نیست. مفاهیم کلی پژوهش سپیده دم و کریمی (۱۳۹۱) نشان‌دهنده این است که زمانی که افراد از شیوه‌های کارآمد (مکانیسم‌های دفاعی رشدیافته) برای دفاع در برابر احساسات ناخوشایند در محیط کار و به‌طور کلی در زندگی استفاده می‌کنند، همواره موفقیت بیشتری برای مقابله با شرایط تنش‌زا خواهند داشت.

در تبیین عدم ارتباط بین سبک‌های دفاعی و رضایت شغلی می‌توان گفت، رضایت شغلی تحت تأثیر عواملی است که بیشتر در شرایط موقعیت‌های زندگی فرد است و کمتر تحت تأثیر عوامل شخصیتی قرار می‌گیرد به‌خصوص مکانیسم‌های دفاعی که به‌صورت ناخودآگاه روی رفتارهای فرد اعمال می‌شوند. پس به همین دلیل مکانیسم‌های دفاعی توان پیش‌بینی رضایت شغلی را نداشتند.

در بررسی روابط مکانیسم‌های دفاعی با خودتنظیمی هیجانی مشاهده شد، خودتنظیمی هیجانی با مکانیسم‌های دفاعی رشدنیافته و روان‌آزرده رابطه معکوس و معنادار داشتند. بدین معنی هر چه میزان پذیرش پاسخ‌های هیجانی افراد بیشتر باشد کمتر از مکانیسم‌های دفاعی رشدنیافته و روان‌آزرده استفاده می‌کنند. این یافته با نتایج مطالعات بشارت و همکاران (۱۳۹۳)، یاسینی (۱۳۹۳) گنجی و همکاران (۱۳۹۲) و بشارت (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

هم‌چنین نتایج مقایسه‌ای نشان داد که در نمره کلی رضایت شغلی بین زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های کیم و همکاران (۲۰۰۹)، فلاحتی و همکاران (۱۳۹۲)، باقرپور، ساعی و شعنی (۱۳۹۱)، زمینی، حسینی نسب و زارعی (۱۳۹۰) و دانیالی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در توضیح این یافته می‌توان گفت، با توجه به نظریه هرزبرگ نیروی کار (در این‌جا کارمندان) دو دسته نیاز، از جمله نیازهای بهداشتی و نیازهای انگیزشی نیاز دارند؛ ارضای نیازهای انگیزشی مانند کار تلاش برانگیز، مسئولیت‌فزاينده، امکان کسب موفقیت، قدردانی از کار، رشد و توسعه در کار است که باعث رشد و کمال فردی شده و توانایی فرد را در کار افزایش می‌دهند تا به نحوی خلاق و متعهد پاسخ‌گوی محیط کار خود باشند (کورمن، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۸)، با توجه به این‌که زنان و مردان در محیطی یکسان هستند، جنسیت تا حدودی کم‌رنگ شده تا جایی که رضایت از شغل برای یک مرد تفاوتی با رضایت از شغل برای یک زن ندارد.

بین میزان خودتنظیمی هیجانی در زنان و مردان تفاوت وجود ندارد. زیرا به‌نظر می‌رسد زنان شاغل همانند مردان در کلیه مسائل تجارب دارند و چون در تعاملات اجتماعی قرار می‌گیرند، در

پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره...

بسیاری از مهارت‌ها از جمله تنظیم هیجانات که براساس اکتساب حاصل می‌شود برابرند، بنابراین تفاوتی در این زمینه دیده نشده است. هم‌چنین بین دو گروه مردان و زنان در به‌کارگیری مکانیسم‌های دفاعی تفاوت وجود ندارد. در تبیین می‌توان گفت، مکانیسم‌های دفاعی، فاکتور خیلی مهمی است که بخشی از آن به‌صورت ناخودآگاه اتفاق می‌افتد و عامل جنسیت نمی‌تواند تأثیرگذار باشد.

این تحقیق با محدودیت‌هایی نظیر نظام اداری و سازمانی که منجر به طی سلسله مراحل طولانی و وقت‌گیر برای محقق می‌شد، تکیه صرف به پرسش‌نامه و نبود مصاحبه و مشاهده رفتار و استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس مواجه بود؛ لذا پیشنهاد می‌شود برای تعمیم نتایج در پژوهش‌های آینده از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شود و به‌منظور عمق‌دهی به یافته‌های پژوهش، در کنار پرسش‌نامه، از مصاحبه با کارکنان نیز استفاده شود.

منابع

افخمی عقدا، محمد؛ یزدانیان پوده، زهرا؛ کمالی زارچ، محمود؛ رستگار، کاظم؛ فلاحتی، مریم؛ دهقان، زهرا؛ و حکیمیان، عصمت. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت زناشویی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد. *فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، سال ۱۲، شماره ۱، ۱۱۹-۱۳۲.

باقرپور، محمدعلی؛ ساعی، محمدجواد؛ شعنی، سیداسماعیل. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حساب‌رسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت مندی شغلی آن‌ها. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، سال ۲، شماره ۶، ۶۵-۹۴.

بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۷). نارسایی هیجانی و سبک‌های دفاعی. *مجله علمی پژوهشی اصول بهداشت روانی*، سال ۱۰، شماره ۳، ۱۹۰-۱۸۰.

بشارت، محمدعلی؛ محمدی حسینی نژاد، الهه؛ غلامعلی لواسانی، مسعود. (۱۳۹۳). نقش واسطه‌ای راهبرهای تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین ناگویی هیجانی، خشم و نشخوار خشم با سبک‌های دفاعی من، *روان‌شناسی معاصر*، دوره ۹، شماره ۲۹، ۴۸-۲۹.

بهزادی، صفیه؛ میر بهرسی، هاله؛ یاری، مرسده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در دانشجویان پزشکی دانشگاه اهواز. *مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی*، دوره ۲۴، شماره ۲، ۱۱۵-۱۲۰.

جهانشاد، شبنم. (۱۳۹۳). مقایسه مهارت تنظیم هیجانی و فعالیت بدنی در سالمندان مبتلا به آلزایمر و سالمندان عادی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد رودهن.

حیدری نسب، لیلا. (۱۳۸۵). مقایسه مکانیسم‌های دفاعی در نمونه‌های بالینی و غیربالینی براساس هنجاریابی و یافته‌های مبتنی بر روان‌سنجی پرسشنامه ایرانی سبک‌های دفاعی *DSQ*. رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس.

دانیالی، سیده شهربانو. (۱۳۹۰). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شبکه بهداشتی درمانی خمینی-شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.

رضاییان علی و نایبچی محمدرضا (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. چشم انداز مدیریت بازرگانی (چشم‌انداز مدیریت (پیام مدیریت))، ۹(۳۳): ۶۶-۴۹.

زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داوود؛ زمینی، سمیرا؛ زارعی، پروین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز، فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۱): ۴۰-۳۰.

سپیده‌دم فاطمه‌السادات، کریمی یوسف (۱۳۹۱). بررسی کاربرد سبک‌های مکانیزم دفاعی در سنجش فرسودگی شغلی کارکنان هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳): ۸۲-۶۲.

عسگری، پرویز؛ پاشا، غلامرضا؛ امینیان، مریم. (۱۳۸۸). رابطه تنظیم هیجانی، فشارزاهای روانی زندگی و تصویر از بدن با اختلالات خوردن در زنان. اندیشه و رفتار، ۴(۱۳): ۷۸-۶۵.

علی‌اصغری، زهرا؛ پناه‌علی، امیر (۱۳۹۵). نقش عاطفه مثبت و منفی و تنظیم هیجانی در پیش بینی استرس و رضایت شغلی معلمان کودکان با نیازهای ویژه. مجله تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۶(۲): ۲۲-۱۳.

فتحی آشتیانی، علی؛ داستانی، محبوبه. (۱۳۸۸). آزمون‌های روان‌شناختی ارزشیابی شخصیت و سلامت روان. تهران: انتشارات بعثت.

قاسم پور، عبدالله؛ ایل بیگی، رضا؛ حسن زاده، شهناز؛ ناصری، ابودر. (۱۳۹۰). مقایسه تنظیم هیجانی دانشجویان سیگاری و غیرسیگاری. فصلنامه سلامت و روان‌شناسی، ۱۱(۳): ۱۱۶-۱۰۳.

کورمن، آبراهام. (۱۳۷۸). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. (ترجمه حسین شکرکن). تهران: انتشارات رشد.

گنجی، مسعود؛ محمدی، جواد؛ تبریزیان، شروین. (۱۳۹۲). مقایسه تنظیم هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در مادران دارای دانش‌آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۲(۳): ۷۲-۵۴.

محمدی، مسعود؛ فرنام، رابرت؛ محبوبی، پرینسا. (۱۳۹۰). رابطه بین سبک‌های دلبستگی و دشواری در تنظیم هیجانی با رضایت زناشویی در معلمان زن جزیره کیش. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۲(۷): ۲۰-۹.

مرتضوی، سعید؛ ساغرانی، سیما، کارشکی، حسین. (۱۳۹۰). تأثیر تنظیم هیجان‌ات و گرایش به کار به-عنوان ارزش بر فرسودگی هیجانی کارکنان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۸(۳): ۱۲۱-۹۹.

موسوی، اکبر. (۱۳۹۳). مقایسه سطوح تحول من در مکانیسم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله‌ای با در نظر گرفتن سطوح استرس و اضطراب و افسردگی در نوجوانان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. روان‌شناسی بالینی، دانشگاه تهران.

پیش‌بینی رضایت شغلی براساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره... ویسی، مهدی. (۱۳۷۸). رابطه بین استرس شغلی با رضایت شغلی و سلامت روان با توجه به اثرات تعدیل کننده سرسختی و حمایت اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. روان شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی تهران.

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

یاسینی، محمد. (۱۳۹۳). پیش بینی رضایت زناشویی براساس مکانیسم‌های دفاعی و تنظیم هیجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد رودهن.

- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
- Buckman, B., Crawford, E., LePine, J., & Zhang, Y. (2015). A meta-analytic investigation of job engagement's role in the transformational leadership–job satisfaction–job performance relationship. In Annual Meeting of the Southern Management Association, SMA 2015.
- Colomeischi, A. (2014). Emotional Life as Influence on Work Satisfaction. *Procedia- social and Behavioral Sciences*, 159, 350-354.
- Garnefski, N., Teerds, J., Kraaij, V., Legerstee, J., & Van-Den-Kommer, T. (2004). Cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms: differences between males and females. *Pers Individ Dif*, 36(2): 267-276.
- Gilkey, R., Caceda, R., & Kilts, C. (2010). When emotional reasoning trumps IQ. *Harvard business review*, 88(9), 27.
- Glasø, L., & Einarsen, S. (2008). Emotion regulation in leader–follower relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 482-500.
- Gosserand, R. H. (2003). *An examination of individual and organizational factors related to emotional labor*, Unpublished Doctoral Dissertation, Louisiana State University.
- Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current directions in psychological science*, 10(6), 214-219.
- Gross, J. J. (2001). *Emotion Regulation: Past, Present, Future*. *Cognition & Emotion*, 13, 551- 573.
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied ergonomics*, 55, 248-257.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310.
- Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: the mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945.

- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and individual differences*, 44(3), 712-722.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Company.
- Miresmailli, S., & Isman, M. B. (2014). Botanical insecticides inspired by plant-herbivore chemical interactions. *Trends in Plant Science*, 19(1), 29-35.
- Rajah, R., Song, Z., & Arvey, R. D. (2011). Emotionality and leadership: Taking stock of the past decade of research. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1107-1119.
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of managerial psychology*, 23(2), 169-185.
- Shaw, J. D., Duffy, M. K., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1999). Positive and negative affect, signal sensitivity, and pay satisfaction. *Journal of management*, 25(2), 189-205.
- Sinha, B. K., & Watson, D. C. (1999). Predicting personality disorder traits with the Defense Style Questionnaire in a normal sample. *Journal of Personality Disorders*, 13(3), 281-286.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2010). Don't throw out the baby with the bath water: The role of negative affectivity in reports of job stressors and strains. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79-95.
- Thomson, R. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monogr Soc Res Child Dev*. 59 (2-3): 25-52.
- Uddin, J., Kabir, M., Rahman, M., & Akhter, R. (2016). Factors affecting overall job satisfaction of mobile telecom employees in Bangladesh. *International Journal of Innovation and Scientific Research*, 21(1), 1-10. Ommittment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859-872.
- Yahyagil, M., Ikier, S. (2014). Job Satisfaction, Emotion Regulation, Stress Relations and Aging. *European Journal of work and organizational psychology*, 12(4), 366-392.