**Research Article**

**Industrial and Organizational Psychology Studies**

**Ind Organ Psychol Stud**
**Spring & Summer 2025, 12(1), 113-124**
**https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48177.1449**

**Received: 06.11.2024**
**Received in revised form: 13.12.2024**
**Accepted: 13.01.2025**

# Predicting the Job Satisfaction in University of Guilan Employees based on Emotional Self-Regulation and Psychological Resilience

**Mostafa Tatari[1]*, Seyed Vali Ollah Mousavi[2], Sajjad Rezaei[3]**

1. MA Student of Psychology, University of Guilan, Rasht, Iran
2. Associate Professor, Department of Psychology, University of Guilan, Rasht, Iran
3. Associate Professor, Department of Psychology, University of Guilan, Rasht, Iran

**Citation:** Tatari, M. , Mousavi, S. V. O., & Rezaei, S. (2025). Predicting the job satisfaction in university of guilan employees based on emotional self-regulation and psychological resilience. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *12*(1), 113-124. doi: 10.22055/jiops.2025.48177.1449

## Abstract

### Introduction

Job satisfaction serves as a crucial bridge, linking an individual's psychological, emotional, and behavioral resources with their work environment. In this way, it plays a vital role in how well individuals adapt to their workplace and feel satisfaction within it. The ability for emotional self-regulation-both emotionally and affectively-alongside one's level of psychological resilience, has significant impacts on job performance and the emotions experienced as a result. This study aims to predict the job satisfaction of Guilan University employees based on the roles of emotional self-regulation and psychological resilience.

### Method

This study is descriptive-correlational, with data collected through survey and field methods. Additionally, the research is fundamental in nature, aiming to contribute to foundational knowledge. The statistical population consists of 118 employees from various departments at the University of Guilan, selected through convenience sampling method. With the cooperation of managers in each department, employees were asked to participate voluntarily, and, after receiving necessary explanations, each employee was requested to complete the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, the Hoffman and Kashdan Emotional Self-Regulation (Affective Styles) Questionnaire, and the Connor-Davidson Psychological Resilience Scale.

* **Corresponding Author:** Mostafa Tatari
**Email:** mostafatatari75@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

## Results

According to the research findings, emotional self-regulation and resilience together significantly contribute to enhancing job satisfaction among university employees. A positive and significant relationship was observed between emotional self-regulation and psychological resilience ($r=0.733$, $P<0.01$). Additionally, results from the multiple regression analysis for predicting job satisfaction through psychological resilience and emotional self-regulation revealed that the regression coefficient for psychological resilience was $\beta=0.33$ and for emotional self-regulation was $\beta=0.40$.

## Discussion

By strengthening emotional self-regulation strategies and fostering resilience-one of the key psychological assets-individuals can experience significant improvements in job satisfaction. Emotional self-regulation helps individuals manage their feelings and reactions when facing workplace challenges, allowing them to control negative emotions or daily stresses more effectively. Meanwhile, resilience empowers individuals to remain adaptable in the face of job-related difficulties, enabling them to maintain motivation and energy in their work. Consequently, by enhancing these skills, individuals can better handle workplace pressures, leading to higher levels of job satisfaction.

**Keywords:** Emotional self-regulation, resilience, job satisfaction

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱٤۰٤، ۱۲(۱)، ۱۲٤-۱۱۳
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48177.1449

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۶
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۴

# پیش‌بینی خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه گیلان براساس خودتنظیمی هیجانی و تاب‌آوری روان‌شناختی

مصطفی تاتاری[۱] * ، سید ولی‌اله موسوی [۲]، سجاد رضائی [۳]

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران
۲. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران
۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

## چکیده

با نگاهی کوتاه به مسیر شغلی افراد به پدیده استعفای عاطفی از شغل برخورد می‌کنیم، پدیده‌ای که فرد علی‌رغم حضور فیزیکی در محیط کار، از نظر روانی خود را از آن جدا می‌بیند، تاب‌آوری روانی کارکنان، یک دارایی ارزشمند برای سازمان‌هاست. با تقویت این توانایی در کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند در برابر تغییرات ناگهانی و چالش‌های محیطی مقاومت بیشتری نشان داده و به اهداف خود دست یابند، سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر روی توسعه مهارت‌های خودتنظیمی کارکنان، می‌توانند محیط کاری پویا و مبتنی بر اعتماد ایجاد کنند. این امر به افزایش بهره‌وری، خلاقیت و تعهد کارکنان منجر می‌شود. هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی خشنودی شغلی بر اساس دوکارکرد خودتنظیمی‌هیجانی و تاب‌آوری روانی است. طرح پژوهش توصیفی–همبستگی و از نظر هدف بنیادین می‌باشد. با استفاده از نرم افزار G*Power جامعه آماری این مطالعه شامل ۱۱۸ نفر از کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه گیلان است که به صورت در دسترس انتخاب شدند و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه خشنودی شغلی (Weiss et al., 1967)، پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی (سبک‌های عاطفی) (Hofman & Kashdan, 2010) و پرسش‌نامه تاب‌آوری روانی (Connor & Davidson, 2003) استفاده شد. در این پژوهش داده‌های جمع آوری شده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که بین خودتنظیمی هیجانی و خشنودی شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (P<۰/۰۱، r=۶۵۲)، بین تاب‌آوری روانی و خشنودی شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (P<۰/۰۱، r=۰/۶۳۵) همچنین بین خودتنظیمی هیجانی و تاب‌آوری روانی در پیش‌بینی خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت (P<۰/۰۱، r=۰/۷۳۳). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی خشنودی شغلی نشان داد که خودتنظیمی هیجانی (P=۰/۰۰۱، β=۰/۴۰) و تاب‌آوری روانی (P=۰/۰۰۱، β=۰/۳۳) هر دو به صورت مستقیم و معنی‌دار ۴۶ درصدی از واریانس نمرات خشنودی شغلی کارکنان را تبیین می‌نماید. یافته‌های این پژوهش، اهمیت بالایی در حوزه مدیریت منابع انسانی و سلامت روان سازمانی دارد. تقویت خودتنظیمی هیجانی و آموزش تاب‌آوری، دو رویکرد کلیدی برای بهبود محیط کار و افزایش خشنودی شغلی کارکنان هستند.

**کلیدواژگان:** خودتنظیمی هیجانی، تاب‌آوری، خشنودی شغلی

* **نویسنده مسئول:** مصطفی تاتاری
**رایانامه:** mostafatatari75@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

## مقدمه

نگرش ما نسبت به عوامل مؤثر بر خشنودی شغلی در حال تغییر است. در گذشته، عوامل سنتی‌تری مانند حقوق و مزایا در اولویت بودند. اما امروزه، فناوری، تنوع، شمول و سلامت روان نیز به‌عنوان عوامل کلیدی در تعیین خشنودی شغلی شناخته می‌شوند. به‌عنوان مثال، گسترش اتوماسیون می‌تواند هم به افزایش بهره‌وری منجر شود و هم نگرانی‌هایی در مورد آینده شغلی ایجاد کند، در دنیای رقابتی امروز، موفقیت سازمان‌ها دیگر تنها به دارایی‌های مادی آن‌ها بستگی ندارد. در واقع، مهم‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن است. کارکنان خلاق و متعهد، قادرند به نوآوری، بهبود فرآیندها و ایجاد روابط قوی با مشتریان کمک کنند و در نتیجه به افزایش بهره‌وری و سودآوری سازمان منجر شوند (Hitt et al., 2016). تأثیر برنامه‌های ارتقاء شغلی و مسیرهای شغلی مشخص بر انگیزش و رضایت کارکنان یا بررسی روش‌های مختلف پاداش‌دهی و اهمیت طراحی سیستم‌های جبران خدمات که به‌طور عادلانه به عملکرد و تلاش کارکنان پاداش می‌دهد می‌تواند رضایت شغلی را به همراه داشته باشد (Robbins & Judge, 2019). از جمله محققان خارجی .Ginzberg et al (1951) که رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون موردتوجه قرار داده‌اند. به دو نوع خشنودی شغلی اشاره می‌کنند:

۱- خشنودی درونی: این نوع رضایت از منابعی نشأت می‌گیرد که مستقیماً به تجربه شخصی و فعالیت‌های فردی مرتبط است، بسیاری از افراد صرفاً از انجام کار و اشتغال به فعالیتی که برایشان جذاب و معنادار است، احساس رضایت می‌کنند؛ یکی دیگر از منابع رضایت درونی، مشاهده پیشرفت شخصی و تحقق اهداف یا مسئولیت‌های اجتماعی است.

۲- خشنودی بیرونی: این نوع رضایت بیشتر با عوامل خارجی و شرایط محیط کار ارتباط دارد و تحت تأثیر تغییرات محیطی است؛ تعاملات و کیفیت ارتباطات میان فرد و مدیران یا همکاران که بر روحیه و انگیزه تأثیر مستقیم دارد.

ترکیب خشنودی درونی و خشنودی بیرونی برای ایجاد رضایت شغلی کلی بسیار مهم است. هرچند که رضایت درونی به تمایلات و احساسات فردی وابسته است و عموماً پایدارتر است، اما رضایت بیرونی بیشتر تحت تأثیر شرایط متغیر محیطی قرار دارد، به همین دلیل، سازمان‌ها باید هم به توسعه توانایی‌های فردی و ایجاد فرصت‌های رشد توجه کنند و هم به بهبود شرایط محیطی و مادی در محیط کار. این رویکرد دوگانه به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نیروی کار را به‌خوبی حفظ کنند و انگیزه آن‌ها را در سطح بالایی نگه دارند.

خودتنظیمی هیجانی یک فرآیند پیچیده و چندجانبه است که شامل انجام فعالیت‌هایی مثل تکرار، تمرکز، مدیریت و سازماندهی، ایجاد محیط مناسب برای کار و استفاده بهینه از منابع می‌شود. در این میان، انگیزه به‌عنوان عامل اصلی خودتنظیمی نقش دارد و به فرد کمک می‌کند تا رفتارهای لازم برای دستیابی به اهداف خود را به‌طور مستقل و مؤثر اجرا کند (Pintrich, 2000). خودتنظیمی هیجانی را می‌توان به‌عنوان یک فرآیند کنترلی درنظر گرفت که از سه بخش تشکیل شده است:

۱-تعیین هدف: مشخص کردن اهدافی که رفتار را هدایت می‌کنند.

۲-پایش اختلاف بین رفتار فعلی و هدف: ارزیابی و نظارت بر تفاوت میان آنچه اکنون انجام می‌شود و آنچه باید انجام شود.

۳-انجام رفتار هماهنگ با هدف: انجام اقداماتی که به دستیابی به هدف کمک می‌کنند.

این سه مؤلفه به صورت چرخه‌ای به‌هم متصل‌اند. فرد با بررسی وضعیت فعلی خود و شناسایی فاصله بین موقعیت موجود و هدف، اقداماتی انجام می‌دهد تا این فاصله را به سطح مطلوب کاهش دهد (Nielsen, 2019). خودتنظیمی هیجانی به افراد این امکان را می‌دهد تا اهدافی که مشخص، قابل اندازه‌گیری، دست‌یافتنی، مرتبط و زمان‌بندی‌شده (SMART) هستند را تعیین کنند و برنامه‌هایی کارآمد برای رسیدن به این اهداف تدوین کنند. از جنبه‌های عملی خودتنظیمی هیجانی می‌توان به استراتژی‌های مدیریت استرس اشاره کرد که شامل استفاده از تکنیک‌هایی مانند تمرینات تنفس عمیق، مدیتیشن و برنامه‌ریزی مؤثر برای مقابله با فشارهای روانی است. این روش‌ها به افراد کمک

می‌کنند تا به‌طور مؤثر بر استرس خود غلبه کنند و در مسیر دستیابی به اهداف خود متمرکز بمانند (Galla & Duckworth, 2022). براساس مدل فرآیندی تنظیم هیجان گراس که شامل انتخاب موقعیت، تعدیل موقعیت، استقرار توجه، تغییر شناختی، تنظیم پاسخ می‌باشد که این هیجانات حاصل تعاملات پیچیده بین فرد و محیط او هستند. این تعاملات در پرتو اهداف و ارزش‌های فرد معنا پیدا می‌کنند و منجر به پاسخ‌های هماهنگ و انعطاف‌پذیر در سطوح مختلف (تجربی، رفتاری و فیزیولوژیکی) می‌شوند نکته کلیدی این است که این تعاملات دوطرفه هستند. به این معنی که نه‌تنها محیط بر هیجانات فرد تأثیر می‌گذارد، بلکه خود هیجانات نیز می‌توانند نحوه تفسیر و تعامل فرد با محیط را تحت تأثیر قرار دهند. این چرخه متقابل بین فرد و محیط، بر پیچیدگی فرآیند تنظیم هیجان می‌افزاید. به همین دلیل در مدل گراس، بازخورد در سطوح مختلف وجود دارد. این بازخورد به فرد کمک می‌کند تا از اثربخشی راهبردهای تنظیم هیجان خود آگاه شده و در صورت نیاز آن‌ها را تعدیل کند (Gross, 2014). Singh & Singh (2021) بر این باور هستند که زیرشاخه‌های تاب‌آوری، از جمله "کنار آمدن مثبت"، "احساسات مثبت"، "تفکر مثبت" و "کنترل رفتار"، به‌طور نزدیکی با توانایی تنظیم هیجانات فرد مرتبط هستند. به عبارت دیگر، افرادی که در این جنبه‌ها تاب‌آوری بیشتری دارند، معمولاً در مدیریت و کنترل احساسات خود در شرایط گوناگون بهتر عمل می‌کنند. در جدیدترین تحقیقات انجام‌شده اهمیت تاب‌آوری در این است که به افراد اجازه می‌دهد با بهره‌گیری از راهبردهای عملی، فشارهای ناشی از مشکلات شغلی و زندگی را مدیریت کرده و پس از مواجهه با بحران‌ها، به سرعت به وضعیت عادی بازگردند، از جنبه مواجهه با مشکلات، تاب‌آوری این توانایی را به افراد می‌دهد که به‌جای دیدن شکست‌ها به‌عنوان موانع، آن‌ها را به‌عنوان فرصتی برای یادگیری و رشد شخصی ببینند، علاوه بر این، یکی از دستاوردهای مهم تاب‌آوری، تقویت اعتماد به نفس و احساس کنترل بر زندگی و کار است که از طریق موفقیت در مقابله با چالش‌ها و تحقق اهداف حاصل می‌شود (Southwick & Charney, 2018). با ظهور پست‌مدرنیسم یا جنبش علمی جدید، دیدگاه‌های تازه‌ای در زمینه درمان و آموزش مطرح‌شده که به‌جای تأکید بر درمان سنتی، به فرآیندها و چگونگی تغییرات درونی و بیرونی افراد تمرکز دارد، در این پارادایم جدید، تاب‌آوری به‌عنوان یکی از حوزه‌های کلیدی مورد توجه قرار گرفته است، چراکه به افراد کمک می‌کند با وجود شرایط سخت و چالش‌های زندگی، به رشد و پیشرفت شخصی و بین‌فردی دست یابند، امروزه، پژوهش‌ها و برنامه‌های آموزشی متعددی بر پایه تاب‌آوری در حال بررسی و اجرا هستند که به دنبال بهبود توانایی‌های افراد در مواجهه با مشکلات و تقویت مهارت‌های لازم برای بازگشت به حالت عادی و رشد در برابر بحران‌ها می‌باشند (Richardson, 2002). (Hart et al., 2007) معتقد هستند که توصیف تاب‌آوری سه روند را شامل می‌شود: تاب‌آوری عمومی به معنای توانایی غلبه بر شرایط سخت و دشوار در زندگی است که می‌توان با تمرین و تلاش آن را تقویت کرد؛ تاب‌آوری حقیقی به‌جای مقایسه افراد با یکدیگر، بر درک تفاوت‌های آن‌ها و نحوه هدایت این تفاوت‌ها در زندگی شخصی‌شان تمرکز دارد و این رویکرد به ما امید می‌دهد که بتوانیم آینده بهتری برای افرادی که با چالش‌های مختلف روبه‌رو هستند بسازیم؛ تاب‌آوری تلقیحی بر این ایده استوار است که حتی تجربیات آسیب‌زا و منفی نیز می‌توانند به‌عنوان منابعی برای تاب‌آوری عمل کنند و به افراد در غلبه بر مشکلات آینده کمک کنند. انجمن روان‌شناسی امریکا (American Psychological Association) برای ایجاد تاب‌آوری ۱۰ مؤلفه را پیشنهاد می‌دهد که عبارتند از؛ ۱-پذیرفتن شرایطی که نمی‌توان تغییر داد ۲-در شرایط ناگوار اقدامات سرنوشت ساز انجام دادن ۳-جستجو کردن فرصت‌هایی بـرای خود شکوفایی و شناخت خود ۴-رشد و توسعه دادن اهداف واقع‌گرایانه و حرکت کردن به‌سوی آن‌ها ۵-حفظ کردن روابط مناسب با اعضای نزدیک خانواده، دوستان و دیگران ۶-پـرورش دادن اعتماد بـه نفس و حفظ انعطاف‌پذیری و تعادل در زندگی ۷-اجتناب از تصور کردن رویدادهای پراسترس مانند مشکلات غیرقابل تحمل ۸-ادامه دادن بـه پیامدهای امیدوارکننده و انتظار چیزهای خوب و تصور کردن آرزوها ۹-حفـظ کردن چشم‌انداز بلندمدت و توجه بـه رویدادهای استرس‌زا در زمینه‌ی وسیع‌تر ۱۰-مراقبت کردن از ذهن و بدن خود و

به‌طور منظم تمرین کردن و توجه کردن به نیازها و احساسات شخصی خود و توجه به فعالیت‌های آرام‌بخشی که شخص لذت می‌برد، درس گرفتن از گذشته و حفظ انعطاف‌پذیری و تعادل در زندگی نیز ذکر شده است. در این مطالعه به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا با توجه به کارکرد خودتنظیمی هیجانی و تاب‌آوری روانی، امکان پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه گیلان وجود دارد یا خیر.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر به‌دلیل بررسی رابطه دو کارکرد خودتنظیمی هیجانی و تاب‌آوری روانی در خشنودی شغلی کارکنان از نوع توصیفی-همبستگی است که داده‌ها به‌صورت پیمایشی و میدانی جمع‌آوری‌شده است و همچنین پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادین می‌باشد جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان غیر هیأت علمی دانشگاه گیلان واقع در شهر رشت تشکیل می‌دهند. این دانشگاه در حال حاضر با ۱۴ دانشکده و یک واحد پردیس با حدود ۵۰۰ کارمند غیر هیأت علمی مشغول به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی است (guilan.ac.ir). برای تعیین حجم نمونه، برای حداکثر ۷ متغیر مستقل واردشده ۲ متغیر اصلی و ۵ پنج متغیر جمعیتی‌شناختی کوواریات‌شده از نسخه (3.1.9.6) برنامه نرم‌افزاری (G*Power) استفاده شد (Faul et al., 2009) و با درنظر گرفتن احتمال خطای نوع اول (آلفا)، در سطح (۰/۰۵) (سطح اطمینان ۹۵٪)، توان آزمون، برابر با (۹۵٪) و اندازه اثر، متوسط ($f^2$=۰/۱۵)، حجم نمونه معادل ۱۰۷ نفر به‌دست آمد که به‌منظور مقابله با مقادیر پرت و تکمیل ناموفق برخی از آزمون‌ها با لحاظ نمودن (۱۰٪) ریزش حجم نمونه نهایی به ۱۱۸ نفر افزایش یافت. که بر این اساس، تعداد ۱۱۸ نفر از کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه گیلان به‌صورت در دسترس انتخاب شدند و با هماهنگی مدیران در هریک از واحدها از کارکنان خواسته شد که با رضایت کامل و بعد از ارائه توضیحات لازم، هریک از پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی، خودتنظیمی هیجانی، تاب‌آوری روانی را تکمیل نمایند.

### ابزار پژوهش

**پرسش‌نامه خشنودی شغلی مینه سوتا (Short Of Form Minnesota Satisfaction Questionnaire)**: این پرسش‌نامه از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس که شامل نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که به‌منظور سنجش رضایت شغلی به‌کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به‌صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به‌ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ درنظر گرفته می‌شود. برای به‌دست آوردن امتیاز کلی پرسش‌نامه، امتیاز تمامی گویه‌ها باهم جمع می‌شود. پس از به‌دست آوردن نمره پرسش‌نامه، می‌توان میزان رضایت شغلی را در جامعه آماری خود مشخص نمود.

امتیازات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف می‌باشد.

امتیازات بین ۳۸ تا ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی متوسط می‌باشد.

امتیازات بالای ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد (Weiss et al., 1967).

در پژوهش حاضر تحلیل پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی به روش همسانی درونی نشان داد ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه رضایت شغلی ۰/۶۰ می‌باشد. در پژوهش (Taghribi et al., 2021) ضریب پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی از طریق فرمول آلفای کرونباخ (۰/۸۲) به‌دست آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد.

**پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی (The Affective Style Questionnaire by Hofmann and Kashdan)**: پرسش‌نامه خودتنظیمی (سبک‌های عاطفی) هافمن و کاشدان (۲۰۱۰) شامل ۲۰ سؤال می‌باشد و پاسخگویی به آن‌ها

براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به‌ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ درنظر گرفته شده است، پرسش‌نامه دارای سه مؤلفه یا خرده‌مقیاس پنهان‌کاری (۲۰-۱۸-۱۵-۱۳-۱۰-۹-۵-۱)، سازگاری (۲-۴-۷-۸-۱۲-۱۶-۱۹) و تحمل (۳-۶-۱۱-۱۴-۱۷) است که به‌ترتیب ۸، ۷ و ۵ سؤال دارند (Hofman & Kashdan, 2010). در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی به روش همسانی درونی نشان داد ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی ۰/۷۶ می‌باشد. در پژوهش (Karshki, 2013) برای سنجش پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد میزان ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های پنهان‌کاری (۰/۷۰)، سازش (۰/۷۵) و تحمل (۰/۵۰) و پایایی کل برابر (۰/۸۱) به‌دست آمد. که حاکی از پایایی قابل قبول این مقیاس می‌باشد.

**پرسش‌نامه تاب‌آوری روانی (The Connor-Davidson Resilience Scale)**: پرسش‌نامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) پرسش‌نامه ۲۵ سؤال دارد که در مقیاس لیکرت بین ۴-۰ از کاملاً نادرست تا همیشه درست نمره‌گذاری می‌شود. نمره هر آزمودنی برابر مجموع نمرات یا کل ارزش‌های به‌دست آمده از سؤال‌هاست، بنابراین حداقل نمره‌ای که فرد می‌تواند در این پرسش‌نامه بگیرد (۰) و حداکثر (۱۰۰) است. نمرات بالاتر بیانگر تاب‌آوری بیشتر آزمودنی است. این آزمون دارای ۵ عامل که شامل تصور شایستگی فردی (۲۵- ۲۴- ۲۳- ۱۷- ۱۶- ۱۲- ۱۱- ۱۰)، اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی (۲۰- ۱۹- ۱۸- ۱۵- ۱۴- ۷- ۶)، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن (۸- ۵- ۴- ۲- ۱)، کنترل (۲۲- ۲۱- ۱۳) و تأثیرات معنوی (۹- ۳) است (Connor & Davidson, 2003). در پژوهش حاضر تحلیل پایایی پرسش‌نامه تاب‌آوری روانی به روش همسانی درونی نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه تاب‌آوری روانی ۰/۷۱ می‌باشد. در پژوهش (Hamidi Heshjin et al., 2023) پایایی این آزمون به روش ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۴) به‌دست آمد.

## یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: به منظور شناخت بیشتر جامعه‌ای که تحقیق در آن صورت گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند که فراوانی و درصد جنسیت به‌ترتیب کارکنان زن ۵۵/۱ درصد که بیشترین سهم را دارند و کارکنان مرد ۴۴/۹ درصد از کل کارکنان مورد پژوهش در دانشگاه گیلان را شامل می‌شوند؛ فراوانی گروه‌های وضعیت تأهل که به‌ترتیب افراد متأهل با ۸۷/۳ درصد بیشترین سهم، افراد مجرد با ۱۱درصد و سایر افراد با ۱/۷ درصد از کل کارکنان که مورد پژوهش قرارگرفتند را تشکیل می‌دهند؛ فراوانی گروه‌های مقطع تحصیلی به‌ترتیب بیشترین سهم را کارکنان با مدرک کارشناسی ارشد با ۴۷/۵ درصد، کارکنان با مدرک تحصیلی کارشناسی با ۲۱/۲ درصد، کارکنان با مدرک تحصیلی دکتری و بالاتر با ۲۰/۳ درصد و کارکنان با مدرک تحصیلی کاردانی با ۱۱ درصد شامل می‌شوند؛ فراوانی گروه‌های وضعیت استخدامی کارکنان رسمی با ۴۴/۹ درصد بیشترین سهم، کارکنان قراردادی ۳۷/۳ درصد و کارکنان پیمانی با ۱۷/۸ درصد کمترین سهم را از کل کارکنانی که مورد پژوهش قرارگرفتند را دارند؛ فراوانی گروه‌های واحدکاری که بیشترین کارکنان متعلق به واحد آموزشی با ۲۵/۴ درصد و سپس سایر واحدها با ۱۹/۵ درصد، واحد پژوهشی با ۱۶/۱ درصد، واحد دانشجویی با ۱۵/۳ درصد، واحد فرهنگی با ۱۰/۲ درصد، واحد اداری-مالی با ۹/۳ درصد و واحد تحصیلات تکمیلی با ۴/۲ درصد جز مشارکت‌کنندگان در این پژوهش می‌باشد.

**Table 1. Descriptive indices (mean, standard deviation, and range) for the demographic variables.**

| Variable | Mean | Standard Deviation | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|---|
| Age | 27.45 | 7.92 | 29 | 60 |
| Education Level (in years) | 17.94 | 2.43 | 14 | 22 |
| Work Experience | 18.31 | 9.04 | 1 | 31 |

جدول ۱ میانگین سنی افراد نمونه ۲۷/۴۵، سطح تحصیلات ۱۷/۹۴، میانگین سابقه کاری ۱۸/۳۱سال است. انحراف معیار سن ۷/۹۲، سطح تحصیلات ۲/۴۳ و سابقه کاری ۱۸/۳۱ است. همچنین دامنهٔ تغییرات مربوط به متغیرهای سن، سطح تحصیلات به سال، سابقه کاری گزارش شده است.

**Table 2. Descriptive statistics indices (mean, standard deviation, skewness, and kurtosis) for research variables**

| Variable | Mean | Standard Deviation | Skewness | Kurtosis |
|---|---|---|---|---|
| Job Satisfaction | 62.22 | 7.29 | 0.101 | -0.535 |
| Psychological Resilience | 64.21 | 9.55 | 0.200 | 0.725 |
| Self-Regulation | 62.97 | 9.96 | -0.080 | -0.534 |

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بالاترین میانگین مربوط به متغیر تاب‌آوری روانی (۶۴/۲۱)، متغیر خودتنظیمی (۶۲/۹۷) و پایین‌ترین میانگین مربوط به خشنودی شغلی (۶۲/۲۲) می‌باشد؛ داده ها فاقد کجی و کشیدگی قابل ملاحظه است و کمتر از ۲± هستند (Habibi & Sarabadani, 2022) و همچنین پراکندگی داده‌ها در ستون انحراف معیار داده‌ها گزارش شده است.

**Table 3. Pearson correlation of confounding variables**

| Variable | Age | Gender | Marital Status | Education Level | Work Experience |
|---|---|---|---|---|---|
| Sig | 0.893 | 0.893 | 0.299 | 0.119 | 0.083 |

با توجه به نتایج جدول ۳ برای بررسی و انجام آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه از روش ورود همزمان استفاده شد، زیرا متغیر مخدوش‌کننده جمعیتی در تحلیل‌های همبستگی این نمونه یافت نشد؛ به بیان دیگر هیچکدام از متغیرهای جمعیتی رابطه معنی‌داری با متغیر وابسته نداشتند (p>۰/۰۵). ازآنجایی‌که تحلیل رگرسیون چندگانه مستلزم تأیید پیش‌فرض‌هایی است، بنابراین این پیش‌فرض‌ها مورد بررسی قرار گرفت؛ پیش‌فرض نرمال بودن متغیر ملاک در تحلیل رگرسیون به‌وسیله آزمون دوربین-واتسون، نمودار هیستوگرام باقی مانده‌های استانداردشده و تطبیق آن با منحنی نرمال مورد بررسی قرار گرفت، نتایج جدول ۶ و نمودار ۷ نشان داد که داده‌ها از منحنی توزیع نرمال تبعیت می‌کنند.

**Table 4. Pearson correlation coefficient between predictor and criterion variables**

| Variables | 1 (Job Satisfaction) | 2 (Psychological Resilience) | 3 (Self-Regulation) |
|---|---|---|---|
| 1- Job Satisfaction | 1 | | |
| 2- Psychological Resilience | 0.635** | 1 | |
| 3- Self-Regulation | 0.652** | 0.733** | 1 |

*P < 0.01, **P < 0.05

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به این که ضریب همبستگی پیرسون بین تاب‌آوری روانی و رضایت شغلی معنی‌دار می‌باشد (r=۰/۶۳۵ ، p<۰/۰۱)؛ و همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین خودتنظیمی هیجانی و رضایت شغلی معنادار می‌باشد (r=۰/۶۵۲ ، p<۰/۰۱) نتیجه می‌گیریم رابطه‌ی بین رضایت شغلی با تاب‌آوری روانی و خودتنظیمی مستقیم و مثبت می‌باشد و همچنین رابطه خودتنظیمی هیجانی با تاب‌آوری روانی مستقیم و مثبت می‌باشد (r=۰/۷۳۳ ، p<۰/۰۱)؛ لازم به ذکر است که نتایج ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیرهای جمعیت‌شناختی با متغیر ملاک رابطه معنی‌داری وجود ندارد، بنابراین در تحلیل رگرسیون چندگانه نیازی به کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی نبود.

**Table 5. Results of ANOVA and multiple regression analysis (Simultaneous Method)**

| DW | R | $R^2$ | $\Delta R^2$ | F | df | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.80 | 0.69 | 0.47 | 0.46 | 52.72 | 2 | 0.0001 |

در جدول ۵ نتایج دوربین واتسون (Durbin–Watson test) نشان داد مفروضه مستقل بودن خطاها برای اجرای تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از روی خودتنظیمی هیجانی و تاب‌آوری روانی (DW= ۱/۸۰) برقرار است و در دامنه قابل قبول ۱/۵۰ تا ۲/۵۰ قرار دارد. طبق ضرایب $R^2$ سازگارشده متغیرهای پیش‌بین تقریباً ۴۶ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کنند، مقدار رابطه بین ترکیب خطی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته ۰/۶۹ می‌باشد؛ همچنین با توجه به این که آماره F در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار است می‌توان بیان کرد که مدل از وضعیت برازش مناسبی برخوردار است (F=۵۲/۷۲ ،p<۰۰۰۱).

**Table 6. Multiple regression analysis results for predicting job satisfaction based on psychological resilience and self-regulation**

| Predictor Variables | B | $SE_E$ | p-value | t-value | β | Collinearity | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Tolerance | VIF |
| Constant | 27.01 | 3.48 | 0.001 | 7.75 | | | |
| Resilience | 0.25 | 0.07 | 0.001 | 3.41 | 0.33 | 0.46 | 2.16 |
| Self-regulation | 0.29 | 0.07 | 0.001 | 4.08 | 0.40 | 0.46 | 2.16 |
| Model summary | Resilience (0.258) + = Job Satisfaction<br>y-intercept (27.011) (0.296) + Self-Regulation | | | | | | |

در جدول ۶ برای بررسی هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از عامل تورم واریانس (VIF) و تحمل (Tolerance) استفاده شد که نتایج نشان داد مفروضه عدم هم‌خطی بین متغیرها برقرار است؛ به بیان دیگر دامنه VIF کمتر از ۱۰ و تحمل بالاتر از ۰/۲۰ قابل قبول است. همچنین در این مرحله با توجه به نتایج جدول تاب‌آوری (β=۰/۳۳، P=۰/۰۰۱) و خودتنظیمی (β=۰/۴۰، P=۰/۰۰۱) توانستند به‌طور مستقیم و معنی‌داری نمرات رضایت شغلی را پیش‌بینی نمایند (β≠۰). علامت‌های ضرایب بتا می‌تواند همانند ماتریس ضرایب همبستگی تفسیر شود، بنابراین می‌توان گفت با یک واحد افزایش در انحراف استاندارد نمره خودتنظیمی هیجانی، نمره رضایت شغلی به میزان ۰/۴۰ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و همین‌طور با یک واحد افزایش در انحراف استاندارد نمره تاب‌آوری روانی، نمره رضایت شغلی به میزان ۰/۳۳ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. نمودار ۷ براساس هیستوگرام نشان می‌دهد که باقی‌مانده‌های استانداردشده رگرسیون نمرات رضایت شغلی از توزیع نرمال تبعیت می‌کند.

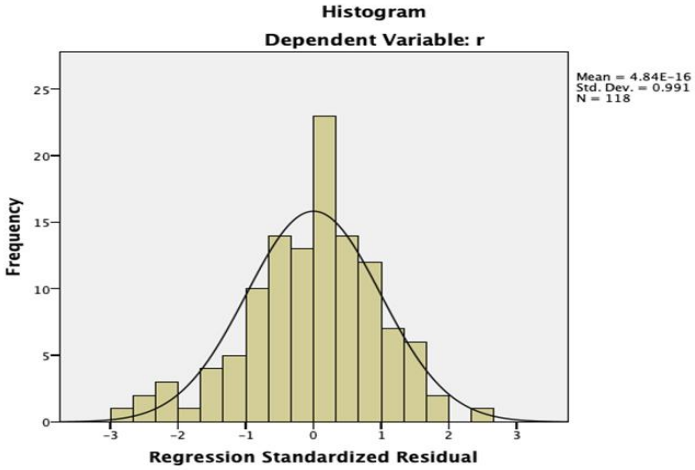



**Chart 7. Histogram of standardized residuals for job satisfaction scores**

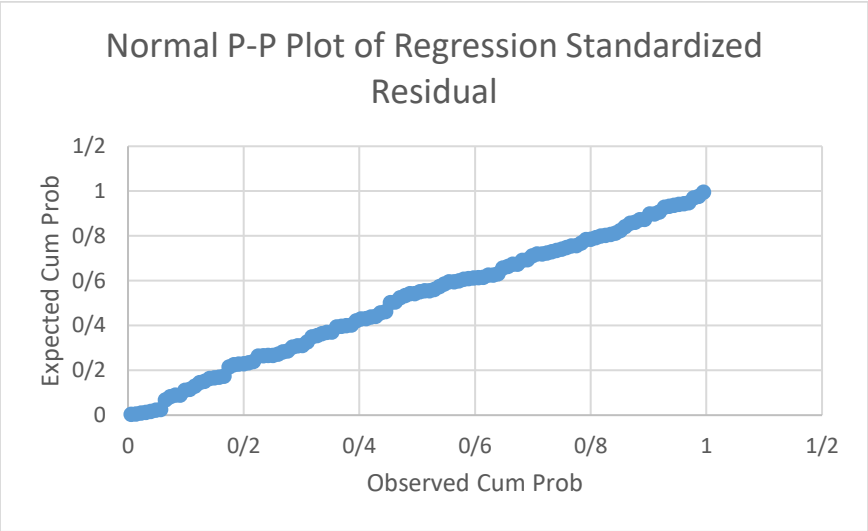



**Chart 8. Probability-probability plot**

نمودار ۸ نشان می‌دهد نقاط باقیمانده استانداردشده متغیر ملاک به خط نرمال نزدیک است.

## بحث و نتیجه‌گیری

در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که با توجه به چالش‌ها و تغییرات دنیای امروز در ابعاد مختلف اقتصادی و اجتماعی داشتن مسیر رشد شغلی پایدار حائز اهمیت است. رشدی که علاوه بر داشتن چشم‌اندازی هدفمندانه، دربردارنده اعتبار و رضایت فرد باشد. افرادی که دارای انطباق‌پذیری مسیر شغلی‌اند، ایده روشن و واضحی درباره ترجیحات و آرزوها و تمایلات خود در مسیر شغلی دارند و قادرند که این ایده‌های خود را در قالب تدوین دغدغه‌های مسیر شغلی به‌منصه ظهور برساند (Akkermans et al., 2018). آموزش تاب‌آوری اعتقاد به توانایی و یک فلسفه خوش‌بینانه به زندگی را ارائه می‌کند و یکی از عناصر سازنده عملی است که کمک می‌کند تا فرد فاصله بین نیروهای خود و محدودیت‌های خود را پر کند (Mealer et al., 2014). تاب‌آوری روانی به‌عنوان یکی از ابعاد سرمایه روان‌شناختی و همچنین خودتنظیمی، رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار با رضایت شغلی افراد دارند. به‌طورکلی توانایی افراد در خودتنظیمی هیجانی، چه در سطح عاطفی و چه در سطح هیجانی و میزان تاب‌آوری روانی آنان نقش مهمی در انجام مؤثر نقش‌های شغلی و احساسی که از این نقش‌ها تجربه می‌کنند، ایفاء می‌کند. پژوهش حاضر با نتایج پژوهش Briimani et al. (2014)؛ Azarkerdar et al. (2022)؛ Hou et al. (2020) و Emhan & Arslan (2018) همسو است. همچنین نتایج نشان می‌دهند که تاب‌آوری و خودتنظیمی هیجانی بر یکدیگر تأثیرگذار هستند. بنابراین هدف این پژوهش، تأکید بر اهمیت ابعاد سرمایه روان‌شناختی، به‌ویژه تاب‌آوری و خودتنظیمی هیجانی در ویژگی‌های شخصیتی افراد است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌های شناختی-رفتاری و مشاوره‌هایی با محوریت انعطاف‌پذیری در محیط شغلی، برگزار شود تا شیوه مواجهه با چالش‌های شغلی آموزش داده شود و در ضمن کارمندان تشویق بشوند استرس شغلی خود را پایین بیاورند، زیرا این مهارت‌ها کارآمدی لازم را به یادگیرندگان می‌دهند تا بتوانند با عوامل ایجادکننده استرس مقابله نمایند، پیش از آن که عملکرد شغلی آنان به‌وسیله این عوامل تضعیف گردد. همچنین برای کمک به افرادی که با مشکل کمبود رضایت شغلی مواجه هستند، می‌توان از راهبردهای خودتنظیمی و ارتقاء سرمایه روان‌شناختی استفاده کرد تا به بهبود احساس رضایت شغلی و بازخورد مثبت از خود دست یابند.

## تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان غیر هیأت علمی دانشگاه گیلان، شهر رشت که در این پژوهش مشارکت داشتند، قدردانی می‌گیرد.

## تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

## References

Akkermans, J., Paradnikė, K., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, *9*, 1678. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678

Azarkerdar, F., Pourahsan, S., & Touhidi, A. (2022). The mediating role of resilience in the relationship between personality traits and job satisfaction in teachers. *Educational Psychology Quarterly*, *18*(65), 2. (Persian) https://doi.org/10.22054/jep.2022.63789.3482

Birimani, A., Madanloo, Y., & Yousefi, H. A. (2014). The relationship between psychological capital and job satisfaction among employees of the Imam Khomeini Relief Committee in East Mazandaran Province. *Educational Research Quarterly*. 10(41), 1-16. (Persian) https://journals.iau.ir/article_526955_814b752847197cd28b18c67ac2a345f2.pdf

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Journal of Depression and Anxiety*. https://doi.org/10.1002/da.10113

Emhan, A., Arslan, V., Yaşar, M. F., & Çocuk, S. (2018). Relationship between organizational commitment, job satisfaction, emotional regulation and mediating effect of political perceptions: An application in the education sector. *European Journal of Educational and Social Sciences*, *3*(2), 250–270. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149863981

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, *41*(4), 1149–1160. https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149

Galla, B. M., & Duckworth, A. L. (2022). More than IQ: A review of self-regulation and its benefits. *Annual Review of Psychology*, *73*, 253–277. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114542

Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press. https://doi.org/10.1017/S0770451800047631

Gross, J. J. (2014). *Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations*. New York: The Guilford Press. https://psycnet.apa.org/record/2013-44085-001

Habibi, A., & Sarabadhani, M. (2022). *Practical SPSS training*. Tehran: Narvan Publications. (Persian) https://www.gisoom.com/book/44892947/

Hamidi Heshjin, Z., Peymani, J., Karaskian Mojambari, A., Hoseinzadeh Taghvaei, M., & Tahmoursi, N. (2023). The role of resilience and emotional inhibition in the psychological well-being of orphaned adolescent girls. *Islamic Lifestyle with a Health Focus*, *7*(2), 335–341. (Persian) https://www.islamiilife.com/article_184604.html?lang=en

Hart, A., Blincow, D., & Thomas, H. (2007). *Resilient therapy working with children and families*. New York: Routledge.

Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2016). *Organizational behavior: A strategic approach* (5th ed.). John Wiley. https://www.wiley.com/en-us/Organizational+Behavior%2C+5th+Edition-p-9781119391739

Hofmann, S. G., & Kashdan, T. B. (2010). The Affective Style Questionnaire: Development and psychometric properties. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 32*, 255–263. https://doi.org/10.1007/s10862-009-9142-4

Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng, Y., & Huang, L. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: A nationwide study in China. *Psychology, Health & Medicine, 25*(9), 1106–1118. https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1717556

Karshki, H. (2013). Evaluation of the factor structure of the Affective Styles Scale in students. *Journal of Behavioral Sciences Research, 11*(3), 185–195. (Persian) https://rbs.mui.ac.ir/browse.php?a_id=313&sid=1&slc_lang=en

Mealer, M., Conrad, D., Evans, J., Jooste, K., Solyntjes, J., Rothbaum, B., & Moss, M. (2014). Feasibility and acceptability of a resilience training program for intensive care unit nurses. *Am J Crit Care, 23*(6), e97-105. https://doi.org/10.4037/ajcc2016417.

Nielsen, K. S. (2019). *The role of self-regulation in environmental behavior change* (Doctoral dissertation). Copenhagen Business School. https://doi.org/10.5465/ds.2019.021

Pintrich, P. R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 451–502). San Diego, CA: Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50043-3

Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology, 58*(3), 307–321. https://doi.org/10.1002/jclp.10020

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). United Kingdom: Pearson.

Singh, S., & Singh, A. P. (2021). Resilience, emotion regulation, peer relationship, humor and body-esteem in Indian college students. *BAU Journal-Society, Culture and Human Behavior, 2*(2), Article 6. https://doi.org/10.54729/2789-8296.1056

Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges* (2nd ed.). United Kingdom: Cambridge University Press. https://www.amazon.com/Resilience-Science-Mastering-Greatest-Challenges/dp/0521195632

Taghribi, Z., Sharifi, K., Khosrojerdi, Z., & Souki, Z. (2021). Job satisfaction of nurses and related factors. *Faiz, 25*(5), 1265–1274. (Persian) https://doi.org/10.48307/FMSJ.2021.25.5.1265

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.* United States: University of Minnesota. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1927863