

نقش عاطفه مثبت و منفی و تنظیم هیجانی در پیش‌بینی استرس و رضایت شغلی معلمان کودکان با نیازهای ویژه

زهرا علی‌اصغری صدری* / کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی / دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

امیر پناه‌علی / استادیار مشاوره و روان‌شناسی / دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

چکیده

زمینه: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تنظیم هیجانی و عواطف مثبت و منفی در استرس و رضایت شغلی معلمان کودکان با نیازهای ویژه بود.

روش: ۲۵۰ نفر از بین معلمان آموزش و پرورش استثنایی شهر تبریز به صورت تصادفی ساده انتخاب شده و ابزارهای پژوهش در اختیار این تعداد افراد قرار گرفت که سرانجام ۲۲۸ نفر پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کرده و برگردانده بودند که از این تعداد ۶۰ نفر مرد (میانگین سنی 40.6 ± 5.1) و ۱۶۸ نفر زن (میانگین سنی 40.1 ± 5.6) بودند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه تنظیم هیجانی، مقیاس عاطفه مثبت و منفی، پرسش‌نامه رضایت شغلی بری فیلد و روث و پرسش‌نامه استرس شغلی بود. برای تحلیل داده‌های به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مولفه ارزیابی مجدد تنظیم هیجانی با استرس شغلی ($r = -0.22$) و رضایت شغلی ($r = 0.24$) همبستگی معناداری دارد ($P < 0.01$)؛ همچنین عاطفه منفی و مثبت با استرس شغلی به ترتیب همبستگی -0.17 و 0.22 و با رضایت شغلی به ترتیب 0.54 و -0.30 دارد ($P < 0.01$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که ارزیابی مجدد به صورت معناداری، استرس و رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند اما سهم آن در پیش‌بینی پایین است؛ افزون بر این عاطفه منفی به صورت معناداری استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند اما در رضایت شغلی هم عاطفه مثبت و هم عاطفه منفی نقش معناداری دارند که به ویژه در رضایت شغلی سهم نسبتاً خوبی دارند.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، رضایت شغلی، تنظیم هیجانی، عواطف منفی و مثبت، معلمان، کودکان با نیازهای ویژه

مقدمه

از جمله مسائلی هستند که به نحوی بر فرد تاثیر گذاشته و او را دچار استرس می‌کنند (۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معلمان سطح استرس شغلی بالایی دارند (۳) و استرس شغلی بین معلمان کودکان با نیازهای ویژه بیشتر از معلمان عادی است (۴، ۵ و ۶) یکی دیگر از متغیرهای حوزه شغلی سازمانی مرتبط با استرس شغلی، رضایت شغلی^۱ است. رضایت شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس فرد نسبت به مشاغل یا حیطه‌های مختلف شغلی را نشان می‌دهد (۷)، به عبارتی ابراز احساسات فرد نسبت به شغل خود است (۸). در زمینه عوامل موثر بر استرس و رضایت شغلی پژوهش‌های

استرس شغلی^۱ کنش متقابل بین شرایط و ویژگی‌های فردی است، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از توان تحمل فرد است (۱)، با این حال میزان و پیامدهای استرس شغلی با توجه به نوع و ماهیت استرس و ویژگی‌های شخصی افراد، در مشاغل گوناگون متفاوت است و افزون بر این، تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، ترفیع، میزان درآمد و تغییر حقوق، موقعیت اجتماعی مربوط به شغل، روابط درون سازمانی، توقعات سازمان از کارمندان، پیشرفت و تغییرات مربوط به کار و لزوم به‌روزرسانی اطلاعات

1. Job stress

* Email: soheilghn@yahoo.com

2. Job satisfaction

جدید (۲۱ و ۲۲) هم از وجود رضایت شغلی پایین بین معلمان مدارس کودکان با نیازهای ویژه ابراز نگرانی کرده‌اند (۲۱) و به طور ویژه نشان دادند که این معلمان ممکن است به مرور دچار فرسودگی شده و از شغل خود کناره‌گیری کنند. با این حال رابطه متغیرهای شغلی با تنظیم هیجانی مورد پژوهش قرار نگرفته است. البته لازم به ذکر است که نقش هیجان‌پذیری (چه به عنوان تنظیم هیجانی و چه عاطفه مثبت و منفی) در رضایت و استرس شغلی به‌ویژه بین معلمان چندان مورد توجه قرار نگرفته است و محدود پژوهش‌هایی (۲۳ و ۱۶) رابطه استرس شغلی با عاطفه منفی را گزارش کرده‌اند. بنابراین هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش تنظیم هیجانی و عواطف مثبت و منفی در پیش‌بینی استرس و رضایت شغلی معلمان مدارس دانش‌آموزان با نیازهای ویژه شهر تبریز بود.

روش

طرح پژوهش حاضر همبستگی بود. جامعه آماری شامل معلمان آموزش و پرورش کودکان با نیازهای ویژه شهر تبریز مشغول خدمت در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بود که تعداد آن‌ها برابر با ۶۰۰ نفر بود که حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی - مورگان ۲۳۴ نفر تعیین شد اما به دلیل احتمال افت، حجم نمونه در این پژوهش ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شده و پرسش‌نامه‌ها در اختیار آن‌ها قرار گرفت که سرانجام ۲۲۸ نفر پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کرده و برگردانده بودند که از این تعداد ۶۰ نفر مرد (میانگین سنی $40/6 \pm 5/1$ و میانگین سابقه کار $18/7 \pm 6/6$) و ۱۶۸ نفر زن (میانگین سنی $40/1 \pm 5/6$ و میانگین سابقه کار $18/4 \pm 6/2$) بودند که مطابق آزمون تی مستقل تفاوتی بین سن و سابقه کار ۲ گروه وجود نداشت. همچنین از بین مردان ۶ نفر فوق‌دیپلم، ۳۸ نفر لیسانس و ۱۶ نفر فوق‌لیسانس و از زنان، ۴ نفر دیپلم، ۲۶ نفر فوق‌دیپلم، ۱۲ نفر لیسانس و ۱۴ نفر فوق‌لیسانس بودند. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر، نمونه‌گیری تصادفی ساده بود و سابقه خدمتی حداقل ۲ سال به عنوان ملاک ورود به پژوهش در نظر گرفته شده است.

مختلفی انجام گرفته اما توجه کمتری به متغیرهای دارای نقش پیشگیرانه و محافظتی شده که از جمله آن‌ها هیجان‌پذیری است.

برخی پژوهشگران (۹) اظهار کرده‌اند که پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه مدیریت، حاکی از این است که هیجان‌پذیری^۱ می‌تواند پیش‌بین مهمی برای پیامدهای سازمانی و عملکرد شغلی باشد. هیجان‌پذیری ویژگی فردی است که موجب نشان دادن واکنش‌های مشابه عاطفی و احساسی در موقعیت‌های مشابه می‌شود (۱۰). هیجان‌پذیری، پدیده‌ای پیچیده است و در حوزه پژوهش‌های مدیریتی به اشکال متفاوتی مانند ابراز هیجانی، تنظیم هیجانی و هوش هیجانی (۱۱) و همچنین به عنوان ویژگی شخصیتی و در قالب عاطفه منفی و مثبت مورد بررسی قرار گرفته است (۱۰). در پژوهش حاضر، هیجان‌پذیری به عنوان توانایی تنظیم هیجان‌ها و عاطفه مثبت و منفی مدنظر است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هیجان‌پذیری، عاملی مهم در ارتباط با تجارب شغلی در محیط کار در نظر گرفته شده و پیش‌بین مناسبی از عملکرد شغلی است (۱۲). با توجه به چنین اهمیتی، پژوهش‌های پیشین بر رابطه آن با سبک‌های رهبری، بهره‌وری (۱۳ و ۱۴) و رضایت شغلی (۹) تمرکز کرده‌اند. در این راستا، گلاسو و اینارسن^۲ (۳۴) نیز نشان داده‌اند که تنظیم هیجان‌های منفی و مثبت در تعاملات بین رؤسا و کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. حتی برخی پژوهش‌ها (۱۵) به این نتیجه دست یافته‌اند که در موقعیت رهبری، اهمیت هیجان‌پذیری از بهره‌وری 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 عاطفه مثبت و منفی مورد بررسی قرار داده‌اند.

برای مثال برخی پژوهش‌ها گزارش کرده‌اند که عاطفه مثبت و منفی با رضایت شغلی (۱۶، ۱۷ و ۹)، عملکرد شغلی (۱۸)، رفتارهای مخرب کارکنان (۱۹) و فرسودگی شغلی (۲۰) رابطه دارد. برخی پژوهش‌های

1. Emotionlaity

2. Glaso, & Einarsen

ابزارهای پژوهش

پرسش‌نامه رضایت شغلی بری فیلد و روث: این

پرسش‌نامه به منظور سنجش میزان رضایت شغلی و توسط بری فیلد و روث تدوین شده است، پاسخ‌دهندگان احساس و نگرش‌های خود نسبت به شغل‌شان را از طریق این ابزار مشخص می‌کنند. این پرسش‌نامه دارای ۱۹ گویه است که در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) نمره گذاری می‌شوند که ۱۱ گویه به صورت مستقیم و بقیه گویه‌ها به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. دامنه نمرات بین ۱۹ و ۹۵ متغیر بوده و نمره بالاتر نشانگر رضایت شغلی بالاتر است. پایایی این ابزار در چندین پژوهش بالاتر از ۰/۸۰ گزارش شده است (۲۷).

پرسش‌نامه استرس شغلی: مقیاس استرس شغلی راس و آلتمایر (۱) دارای ۵۷ گویه بوده و نمره گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت (۱=هرگز، ۲=بندرت، ۳=گاهی اوقات، ۴=اغلب و ۵=بیشتر اوقات) انجام می‌شود. با استفاده از کلید پاسخ‌نامه، نمره گذاری نهایی انجام می‌شود و نمره استرس شغلی از جمع کل نمرات به دست می‌آید. این مقیاس در ایران توسط حاتمی (۲۸) ترجمه و هنجاریابی شده است. او این پرسش‌نامه را برای نمونه‌ای ۲۷۵ نفری از معلمان مدرسه، مورد آزمون قرار داد. میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و به دست آمده و میزان پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۹۲ و برای ۳ خرده‌مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمی و علائق شغلی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ ذکر شده است.

شیوه اجرا، نمونه و روش نمونه‌گیری

پس از تعیین حجم نمونه، با بهره‌گیری از آمار مربوط به معلمان آموزش و پرورش استثنایی شهر تبریز، فهرستی از معلمان که سابقه حداقل ۲ سال خدمت در آموزش و پرورش استثنایی دارند، تهیه شد که تعداد کل حجم نمونه ۵۶ نفر بود، از بین این فهرست، به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس جدول مورگان تعداد ۲۲۸ نفر انتخاب شد. سپس با مراجعه به محل خدمت این افراد، ابزارها در اختیار آنها قرار گرفت و با ارایه توضیحات لازم و با کسب رضایت از شرکت‌کنندگان تقاضا شد ابزارها را پژوهش کرده و

پرسش‌نامه تنظیم هیجانی: این پرسش‌نامه که توسط گروس و جان (۲۴) برای سنجش ۲ راهبرد تنظیم هیجانی (الف) ارزیابی مجدد شناختی (مثل هیجان‌هایم را از طریق تغییر شیوه تفکرم درباره آن موقعیت کنترل می‌کنم) و (ب) سرکوب ابرازی (من هیجان‌هایم را از طریق ابراز نکردن آنها کنترل می‌کنم) تدوین شده است و شامل هر ۲ نوع هیجان‌های منفی و مثبت است. این پرسش‌نامه دارای ۱۰ گویه بوده و پاسخ‌دهندگان، به هر گویه براساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای (از ۱=خیلی مخالفم تا ۷=خیلی موافقم) پاسخ می‌دهند. ساختار عاملی آن به وسیله تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی نشان داده است که ۶ گویه عامل ارزیابی مجدد و ۴ گویه دیگر عامل سرکوبی را تشکیل داده‌اند. همچنین گروس و جان پایایی آن را در ۴ نمونه مختلف مطلوب گزارش کرده‌اند (۲۴).

مقیاس عاطفه مثبت و منفی: این مقیاس پرسش‌نامه خودسنجی ۲۰ گویه‌ای است که دارای ۲ خرده‌مقیاس عاطفه منفی و مثبت است. گویه‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=بسیار کم تا ۵=بسیار زیاد) رتبه‌بندی می‌شوند (۲۵). پژوهش‌ها نشان داده است که پایایی آن به روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس عاطفه مثبت برابر با ۰/۸۸ و برای عاطفه منفی برابر با ۰/۸۷ و با روش بازآزمایی با فاصله ۸ هفته برای عاطفه مثبت ۰/۶۸ و عاطفه منفی ۰/۷۱ به دست آمده است (۲۵). همچنین روایی همزمان آن نیز در پژوهش‌های خارجی از طریق سنجش رابطه این مقیاس با افسردگی و اضطراب، مطلوب گزارش شده است (۲۵). بخشی پور و دژکام (۲۵) با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی ۲ بعدی بودن، این مقیاس را مورد تایید قرار داده و همچنین نشان دادند که این ابزار در تفکیک بیماران اضطرابی و افسردگی کارآیی داشته، بنابراین دارای اعتبار افتراقی است. پایایی هر ۲ خرده‌مقیاس این ابزار در پژوهش مذکور به روش کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است. محمدی (۲۶) نیز نشان داده که این ابزار دارای اعتبار همزمان بوده و آلفای کرونباخ، عاطفه مثبت را ۰/۸۲ و عاطفه منفی را ۰/۸۸ گزارش کرده است.

شاخص چولگی و کشیدگی متغیرها به جز عاطفه منفی و استرس شغلی بین یک قرار دارند که نشانگر نرمال بودن توزیع داده‌هاست. افزون بر این، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که اغلب متغیرها در سطح $p > 0.01$ نیستند که نشانگر نرمال بودن توزیع است. البته دلیل معنادار بودن برخی از توزیع‌ها، احتمالاً حجم بالای نمونه بالاست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع متغیرها بین گروه مورد پژوهش به صورت نرمال است. برای تعیین رابطه ابعاد تنظیم هیجانی با استرس شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

مطابق دستورالعمل درج شده در آن‌ها تکمیل کنند. سپس پرسش‌نامه‌های تکمیل شده جمع‌آوری و نمره‌گذاری شده و وارد نرم‌افزار اسپاس شدند و سرانجام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

جدول شماره ۱ آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

برای بررسی پیش‌فرض نرمال بودن متغیرها از شاخص‌های آماری کشیدگی و چولگی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داد

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | ابعاد | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد |
|--------------|--------------|-------|---------|------------------|
| تنظیم هیجانی | ارزیابی مجدد | ۲۲۸ | ۰۹/۲۶ | ۵۲/۶ |
| | سرکوبی | ۲۲۸ | ۳۴/۱۴ | ۴۰/۵ |
| عاطفه | مثبت | ۲۲۸ | ۷۹/۳۶ | ۸۰/۶ |
| | منفی | ۲۲۸ | ۹۴/۱۷ | ۰۷/۷ |
| استرس | | ۲۲۸ | ۵۰/۱۴۸ | ۲۰/۲۵ |
| رضایت شغلی | | ۲۲۸ | ۵۰/۷۲ | ۵۰/۱۱ |

جدول ۲. ضریب همبستگی ابعاد هیجان‌پذیری با استرس و رضایت شغلی

| | تنظیم هیجانی | | عواطف مثبت و منفی | |
|------------|--------------|--------|-------------------|------------|
| | ارزیابی مجدد | سرکوبی | عاطفه مثبت | عاطفه منفی |
| استرس شغلی | ** -۰/۲۲ | ۰/۱۱ | ** -۰/۱۷ | ** ۰/۲۲ |
| رضایت شغلی | ** ۰/۲۴ | -۰/۰۸ | ** ۰/۵۴ | ** - |

** $P < 0.01$

برای پیش‌بینی استرس شغلی معلمان مدارس دانش‌آموزان با نیازهای ویژه براساس تنظیم هیجانی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. لازم به ذکر است برای بررسی مفروضه چند هم خطی از مقادیر VIF و Tolerance و برای بررسی مفروضه استقلال خطاها از آزمون دوربین واتسون، همچنین برای بررسی داده‌های پرت از مارتیس پراکنش استفاده شد (نمودار ۱).

بر اساس جدول فوق، همبستگی مولفه ارزیابی مجدد با استرس شغلی ($r = -0.22$) و رضایت شغلی ($r = 0.24$) معنادار است، اما مولفه سرکوبی با استرس و رضایت شغلی رابطه معناداری ندارد. همچنین همبستگی عواطف مثبت با استرس شغلی ($r = -0.17$) و با رضایت شغلی ($r = -0.54$) به دست آمده و عاطفه منفی با استرس شغلی ($r = 0.22$) و با رضایت شغلی ($r = -0.30$) به صورت معناداری همبسته است.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش هیجان‌پذیری (تنظیم هیجانی و عواطف منفی و مثبت) در پیش‌بینی استرس و رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه شهر تبریز بود. یافته‌ها نشان داد که از بین ابعاد تنظیم هیجانی، ارزیابی مجدد با استرس همبستگی معنادار دارد؛ همچنین عاطفه منفی و مثبت با استرس شغلی همبستگی معناداری نشان دادند و نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد تنظیم هیجانی، فقط ارزیابی مجدد، توانایی پیش‌بینی استرس شغلی را دارد که سهم این متغیر نیز خیلی کم (فقط ۵ درصد) بود؛ از بین عواطف مثبت و منفی نیز فقط بعد عاطفه منفی توان پیش‌بینی معنادار استرس شغلی را دارد که سهم آن نیز مانند تنظیم هیجانی پایین است. چنانچه پیش‌تر نیز اشاره شد، اغلب پژوهش‌های پیشین که به بررسی رابطه هیجان با متغیرهای شغلی پرداخته‌اند، بیشتر هوش هیجانی را مبنا قرار داده‌اند، از این رو پژوهش‌های چندانی در زمینه تنظیم هیجانی، عواطف مثبت و منفی و رابطه آن با متغیرهای مربوط به شغل انجام نشده است. با این حال یافته‌های حاضر در زمینه رابطه بین تنظیم هیجانی با استرس شغلی با پیشینه موجود در این زمینه همسو است، بدین معنی که پژوهش‌های پیشین نیز رابطه متغیرهای مربوط به هیجان همچون هوش هیجانی با استرس شغلی همبستگی را تایید کرده‌اند (۲۹). همچنین یافته‌ها در زمینه رابطه عواطف مثبت و منفی با استرس شغلی همسو با پژوهش جهانبخش گنجه و عریضی سامانی (۳۰) است. یافته‌های این پژوهشگران که با هدف بررسی رابطه تقاضا و کنترل شغلی با انواع متغیرهای روان‌شناختی از جمله استرس شغلی و عاطفه منفی و مثبت بود، نشان داده است که عاطفه منفی با استرس شغلی همبستگی مثبت متوسط و با عاطفه مثبت همبستگی منفی پایین‌تر از متوسط دارد.

یافته‌های مربوط به رضایت شغلی نشان دادند که رضایت شغلی با مولفه ارزیابی مجدد تنظیم هیجانی همبستگی مثبت معناداری دارد؛ همچنین عواطف مثبت و منفی با رضایت شغلی، همبستگی معنادار

متوسط و بالاتر از متوسط نشان داد. یافته‌های رگرسیون نشان داد که از بین مولفه‌های تنظیم هیجانی، ارزیابی مجدد و هر ۲ بعد عاطفه مثبت و منفی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند که البته عاطفه مثبت و منفی نقش بیشتری دارند. همان‌گونه که پیش‌تر نیز اشاره شد، پژوهش‌های پیشین بر رابطه و نقش هوش هیجانی در متغیرهای شغلی، از جمله رضایت شغلی تمرکز کرده و نشان داده‌اند هوش هیجانی با رضایت شغلی ارتباط دارد (۳۱، ۳۲ و ۳۳). افزون‌براین، یک پژوهش نیز به‌طور مستقیم رابطه تنظیم هیجانی با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده (۳۴) که نتایج آن نیز نشان داده که سرکوبی با رضایت شغلی رابطه معکوس اما با ارزیابی مجدد همبستگی مثبت داشت که بخشی از یافته‌های حاضر همسو با یافته‌های آن و بخشی دیگر با یافته‌های آن ناهمسو است. در واقع پژوهش حاضر نیز همچون پژوهش گلاسو و اینارسن (۳۴) نشان داد که ارزیابی مجدد با رضایت شغلی همبسته است اما برخلاف یافته‌های آن‌ها در پژوهش حاضر بین سرکوبی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت.

در زمینه عواطف، یافته‌های حاضر با پژوهش مو و همکاران (۱۶)، ون پیرن (۱۸)، رضائیان و نائیجی (۹) و نادری، حیدری و مشعل‌پور (۱۷) همسو است. مو و همکاران (۱۶) نشان داده‌اند که عاطفه مثبت با رضایت شغلی معلمان رابطه دارد؛ ون پیرن (۱۸) نشان داده که بین عاطفه منفی و متغیرهای شغلی رابطه منفی وجود دارد اما عاطفه مثبت با آن همبستگی مثبت نشان داده که میزان همبستگی حدود ۰/۳۰ بوده است که تا حدودی با یافته‌های پژوهش حاضر شباهت دارد. رضائیان و نائیجی (۹) نشان داده‌اند که عواطف مثبت با رضایت شغلی همبستگی مثبت معنادار و عواطف منفی با رضایت شغلی همبستگی معکوس معنادار دارند که البته میزان همبستگی در پژوهش آن‌ها در هر ۲ مورد پایین‌تر از پژوهش حاضر بود. یافته‌های حاضر همچنین با دیدگاه کونولی و ویسوسواران (۳۵) نیز همخوان هستند، از آنجایی که آن‌ها نیز معتقدند رضایت شغلی به عنوان پدیده‌ای عاطفی می‌تواند تحت‌تأثیر عاطفه

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. برای درک نقش تنظیم هیجانی در متغیرهای شغلی می‌توان از نظریه عمومی مربوط به هیجان و استرس (۳۷) بهره گرفت که مطابق آن تاثیر تنظیم هیجانی بر متغیرهای شغلی ناشی از برانگیختگی جسمی است که شامل سیستم اندوکروینی (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 (۲۴). تداوم این برانگیختگی می‌تواند موجب ترک محل کار و غیبت، تمایل نداشتن به کار و... شده و سرانجام این مسئله می‌تواند موجب افت عملکرد شغلی، کاهش رضایت شغلی و افزایش استرس شغلی شود، یعنی افرادی که از ارزیابی مجدد استفاده می‌کنند، کمتر در معرض برانگیختگی جسمی و اتلاف انرژی بوده و انرژی‌شان را در فعالیت‌های شغلی صرف کرده، بنابراین رضایت بیشتر و استرس شغلی کمتری نشان می‌دهند.

منفی و مثبت باشد، اعتقاد بر این است که هیجان‌های مثبت منبع تفسیر موقعیت به شمار رفته و موجب می‌شوند افراد شناخت‌ها، احساسات و اقدامات سنجیده‌تری در روابط بین‌فردی و اجتماعی به کار گیرند (۳۸). این یافته‌ها با دیدگاه نظری موجود در زمینه الگوی ۲ عاملی عاطفه نیز همخوان است. از آنجایی که در این الگو، عاطفه مثبت تمایل به درگیری و رویارویی با محیط از جمله محیط اجتماعی را شامل می‌شود، افراد دارای عاطفه مثبت بالا فعالانه، توانمندانه، توأم با شور و نشاط و اعتماد به زندگی رومی‌کنند (۲۵)، در حالی که عاطفه منفی عکس وضعیت حاضر را دارد.

بر اساس الگوی گروس (۳۶) 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

References:

1. Ras R, Altaymer A. Job Stres. Gholamreza Khajeh Puri translation. Tehran: Baztab; 2006. [Persian].
2. Mehrabizadeh Honarmand M, Atashafrouz A, shehni yiylagh M, and Rezaie SH. Comparison of General Health, Job Stress, and Burnout among Ordinary and Mental-retarded-student Schools' Teachers. 2013. 20(9): 53-64. [Persian]
3. Covess, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. Teachers mental health and teaching levels. Journal of Teaching and Teacher Education 2006; 52, 1-16.
4. Billingsley, B.S. (). Teacher retention and attrition in special and general education: A critical review of the literature. Journal of Special Education. 2005; 27, 137-174.
5. Singer, J. Are special educators career paths special? Results from a 13- year longitudinal study. Exceptional Children. 2004; 59: 262-272.

6. Mashhadi , H. Comparative evaluation of the stress (stress) , the sources of stress and its relationship with demographic characteristics of normal and exceptional primary school teachers in Isfahan city [Master's thesis Exceptional Children Psychology]: University of Isfahan ; 2000. [Persian]
7. Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., and Frese, M. 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*. 2000; 21: 79–95.
8. Saatchi M. *Psychology : The Psychology of work , organization and management*. Tehran : Publication editing; 2003. [Persian]
9. Rezaeian A, Nayyji MJ . Emotionality and personality effects on job satisfaction : a study in the Iranian oil industry . *Landscape Management*. 2009; 33 : 49-66 . [Persian]
10. Shaw, J.D., Duffy, M.K., Jenkis, G.D., & Gupta, N. Positive and Negative Affect, Signal Sensitivity and Pay Satisfaction. *Journal of Management*. 2003; 25: 189–197.
11. Raja R, Song Z, Arvey R. Emotionality and leadership: taking stock of the past decade of research. *The Leadership Quarterly*. 2011; 22: 1107-1119.
12. Brief A P, & Weiss HM. Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 2002; 53: 279–307.
13. Ilies R, Fulmer I S, Spitzmuller M, & Johnson MD. Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*. 2009; 94: 945–959.
14. Riggio RE, & Reichard R J. The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*. 2008; 23: 169–185.
15. Gilkey R, Caceda R, & Kilts C. When emotional reasoning triumphs over IQ. *Harvard Business Review*. 2010; 88(9): 27.
16. Moe A, Pazzaglia F, Ronconi L. When being able is not enough: The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*. 2010; 26 (5): 1145-1153.
17. Naderi F, Heydari A, Mashal Por M. The relationship of flexibility proactive , positive and negative affect , self-efficacy and job satisfaction in Ahwaz municipal employees . New findings in the journal *Psychology* . 2008; 3 (9) : 24-7 . [Persian]
18. Van Ypren NW. On the link between deferent combinations of negative affectivity (NA) and positive affectivity (PA) and job performance. *Personality and Individual Differences*, 2003; 35(8), 1873-1881.
19. Golparvar M , Karami , M . The relationship between positive affect and negative traits injustice and destructive behaviors of employees. *Psychological Studies*, 2011; 7 (3) : 130-97 . [Persian]
20. Ebrahimi Moghadam H, Pourahmad F. Emotional expressiveness and self-efficacy relationship with municipal staff burnout . *Journal of Occupational Medicine*, 2012; 4 (3): 72-62. [Persian]
21. Mastrantuono S. Job satisfaction and attrition among special education teachers, Theses from Master of Arts in School Psychology, Rowan University; 2015.
22. Skaalvik EM, & Skaalvik S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 2014; 114, 68-77.
23. Hamama L, Ronen T, Shrachar K, Rosenbaum M. Links between Stress, Positive and Negative

- Affect, and Life Satisfaction among Teachers in Special Education Schools. *Journal of Happiness Studies*, 2013; 14 (3): 731-751.
24. Gross JJ, & John O P. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003; 85, 348-362.
25. Bakhshi por A, Dojkam M. Positive and Negative Affect scale confirmatory factor analysis. *Journal of Psychology*. 2005; 36 (4) : 365-351. [Persian]
26. Mohammadi , N. State and Trait form factor structure of the scales of positive and negative effect. *Journal of Behavioral Sciences*, 2011; 5 (1): 26-21. [Persian]
27. Moqimi SM. Organization and management research approach. Tehran: Tarme; 2007. [Persian]
28. Hatami M. Determined by properties of the employed and unemployed mother - child maternal stress and the effect of de- stress therapy to reduce it. PhD in Psychology, [PHD of Psychology]: Allameh Tabatabaei University ; 1998. . [Persian]
29. Dehshiri Gh. Relationship between emotional intelligence and stress management with high school teachers. *new and researches in Consultation*. 2004: 12 (4) : 64-53. [Persian]
30. Jahanbakhsh Ganjeh S, Arizi samani H. The relationship between job demands and job control with job stress , positive and negative affect employees. *Journal of Cognitive and Behavioral Sciences* 2012; , 2 (3) : 90-75. [Persian]
31. Kafetsios K, Zampetakis LA. Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 2008; 44 (3): 712-722.
32. Etebarian A, Omodpanah A. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction. *Thought and Practice*, 2008; 2 (8): 66-55. [Persian]
33. Rezaei A, Bahreini M, Surugad S, Shahamat SH. Predict job satisfaction for nurses based on emotional intelligence and competence. *South Medical Journal*, 2013; 16 (2) : 137-128.
34. Glasø L, & Einarsen S. Emotional regulation in leader-follower relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2008; 17: 482-500.
35. Connolly JJ, & Viswesvaran C. The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 2000; 29, 265-281.
36. Gross JJ. Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*. 2001; 10, 214-219.
37. Lazarus R S. *Stress and Emotion: A new Synthesis*. New York: Springer; 1999
38. Lyubomirsky S, King L, and Diener E. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*. 2005; 131 (6), 803-855.