

The role of mindfulness, metacognitive beliefs and self-control in predicting job satisfaction of Tehran Airlines employees

Shaghayegh Naeimi¹, Zohre Rafezi²

¹Master's degree in Clinical Psychology, Azad Islamic University of Medical Sciences, Tehran, Tehran, Iran, Email: shaghayeghnaeimi.1399@gmail.com

²Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

This research aimed to determine the role of mindfulness, metacognitive beliefs and self-control in predicting employees job satisfaction in Tehran airline companies. This study was descriptive-correlational in terms of method and it was applied in terms of purpose. The statistical population included all employees of Tehran airline companies in 2020. The sampling method was convenience sampling that 153 subjects were selected as the sample that according to the inclusion and exclusion criteria, 148 questionnaires were completed. Data were collected by using questionnaires of Minnesota Job Satisfaction, Freiburg Mindfulness, Wells Metacognitive beliefs, Tanji Self-Control and were analyzed in SPSS26 software by Spearman correlation and linear regression tests. The results showed that mindfulness had no relationship with job satisfaction. Among the components of metacognitive beliefs variable, negative metacognitive beliefs about uncontrollability and danger negatively and self-control variable positively predicts job satisfaction in employees. According to the research results, in order to increase the employee's job satisfaction, creating interventions and providing training to reduce employee's negative thinking and beliefs and increasing self-control would be useful to employees.

Keywords: Mindfulness, Metacognitive beliefs, Self-control, Job satisfaction.

Citation: Naeimi, Shaghayegh & Rafezi, Zohre (2023). The role of mindfulness, metacognitive beliefs and self-control in predicting job satisfaction of Tehran Airlines employees. *Psychological researches in management*, 9(1), 99-118. (in Persian)

Received: December 31, 2022

Revised: February 15, 2023

Accepted: February 21, 2023

Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833

E- ISSN: 2588-7084

Published by Hazrat-e Masoumeh University

doi: 20.1001.1.24764833.1402.9.1.4.9

نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران*

شقایق نعیمی

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران، تهران، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

Shaghayeghnaeimi.74@gmail.com

زهرة رافضی

استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران انجام شد. این پژوهش از لحاظ نوع تحقیق، توصیفی-همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان شاغل در شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. روش نمونه‌گیری در دسترس بود که تعداد ۱۵۳ آزمودنی به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند و با توجه به معیار ورود و خروج، ۱۴۸ پرسشنامه تکمیل گردید. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۶۷)، ذهن آگاهی فرایبورگ (۲۰۰۶)، باورهای فراشناختی ولز (۲۰۰۴)، خودکنترلی تانجی (۲۰۰۴) جمع‌آوری شدند و با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون تحلیل رگرسیون خطی در نرم‌افزار آماری SPSS26 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که متغیر ذهن آگاهی با رضایت شغلی، رابطه‌ی معناداری ندارد. از بین مؤلفه‌های متغیر باورهای فراشناختی، مؤلفه باور منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر به صورت منفی و متغیر خودکنترلی به صورت مثبت پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است. با توجه به نتایج پژوهش به منظور افزایش رضایت شغلی کارمندان، ایجاد مداخلات و ارائه آموزش‌هایی جهت کاهش افکار و باورهای منفی کارمندان و افزایش خودکنترلی در آنان، سودمند خواهد بود.

کلیدواژه‌گان: ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی، خودکنترلی، رضایت شغلی.

استناد: نعیمی، شقایق و رافضی، زهرة (۱۴۰۲). نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۹(۱)، ۹۹-۱۱۸.

مقدمه

از آنجایی که افراد، بسیاری از زمان خود را در محیط کار سپری می‌کنند می‌توان از کار به عنوان بخش بسیار مهمی از زندگی یاد کرد. با توجه به اهمیت ابعاد مختلف کار در زندگی انسان‌ها، رضایت شغلی نیز تأثیر بسزایی در نحوه خشنودی انسان‌ها از وضعیت زندگی‌شان دارد. منظور از رضایت شغلی، آن است که فرد به طور کلی شغل خود را دوست داشته باشد و برای آن، ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد (غلامی، ۱۳۹۹). شناخت عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر سازمان‌ها نیز ضروری می‌باشد و باید توجه داشت که پیامدهای مرتبط با رضایت شغلی به کل جامعه نیز تعمیم داده می‌شود (عباس‌پور و بدری، ۱۳۹۴).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رضایت شغلی پایین بر سلامت روانشناختی کارمندان تأثیر منفی دارد و باعث افزایش غیبت و تأخیر در کار و تقاضای بازنشستگی زودتر از موعد مقرر می‌شود. سطح بالای رضایت شغلی، انعکاس‌دهنده محیط کاری سازنده و مطلوب است که منجر به جذب، ماندگاری طولانی و وفاداری بلندمدت کارمندان می‌شود. رضایت شغلی، متغیری چندبعدی و چندجنبه‌ای است بدین معنا که تنها یک عامل، موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد از شغلش احساس رضایت نماید (امیرکبیری، تقوی‌نژاد و خادمی، ۱۳۹۶). عوامل روانشناختی از جمله عوامل مهمی است که می‌تواند تأثیر بسزایی در رضایت شغلی کارمندان داشته باشد (میرزایی و گل‌پرور، ۱۳۹۸).

از عوامل روانشناختی که می‌تواند در رضایت شغلی کارمندان اثرگذار باشد ذهن آگاهی^۱ است. ذهن آگاهی به تمایل فرد برای آگاهی در زندگی روزمره اشاره دارد. در دو دهه اخیر، تعداد زیادی از مداخلات و درمان‌های مبتنی بر ذهن آگاهی ظهور کرده‌اند. مطالعات نشان داده‌اند افرادی که سطوح بالاتر ذهن آگاهی را نشان می‌دهند تفکرات خودآیند منفی کمتری نشان می‌دهند و معتقدند که قادرند خود را از چنین تفکراتی رها نمایند (Frewen et al., 2006).

این افراد در زمان حال، حوادث را کمتر از میزانی که ناراحت‌کننده است دریافت می‌کنند زیرا زمانی که ما نسبت به زمان حال، آگاه هستیم دیگر توجه ما روی گذشته یا آینده متمرکز نمی‌باشد؛ در حالی که بیشتر مشکلات روانی، ناشی از تمرکز زیاد افراد بر گذشته یا آینده خویش است. گفته می‌شود که احتمالاً همه یا اکثر افراد دارای مهارت‌های ذهن آگاهی هستند اما افراد با یکدیگر در آگاه بودن نسبت به آن تفاوت دارند؛ ضمن این‌که این مهارت در طول زمان، قابل تغییر می‌باشد (سلیم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲).

از عوامل روانشناختی دیگری که می‌تواند در رضایت شغلی افراد، تأثیرگذار باشد باورهای فراشناختی می‌باشد. افراد افکار، باورها و انتظارات متفاوتی دارند که نوع و شدت پاسخ هیجانی آن‌ها را تعیین می‌کنند. ممکن است موقعیتی، کسی را خوشحال کند اما دیگری را غمگین نماید. بر طبق رویکرد فراشناختی، فراشناخت‌ها چگونگی تفکر را به افراد آموزش می‌دهند و هیجان‌ها و نحوه کنترل آن‌ها را تعیین می‌کنند. به عبارت دیگر، آن‌ها مسئول کنترل کردن سالم یا

^۱ Mindfulness

ناسالم ذهن هستند. رویکرد فراشناختی بیان می‌کند افراد هنگامی در دام ناراحتی هیجانی گرفتار می‌شوند که فراشناخت‌های آن‌ها به الگوی خاصی از پاسخ‌دهی منجر شوند و تجارب درونی را راه‌اندازی کنند که به تداوم هیجان منفی و تقویت باورهای منفی می‌انجامد و می‌تواند عملکرد افراد در سطوح مختلف زندگی را کاهش دهد (Thenmozhi, 2019).

خودکنترلی از جمله عوامل روانشناختی دیگری است که می‌تواند بر کاهش یا افزایش رضایت شغلی کارمندان، اثرگذار باشد. هنگام اعمال خودکنترلی، افراد تمایلات خویش را به گونه‌ای تغییر می‌دهند که مستلزم متوقف نمودن هدفی برای رسیدن به هدفی سودمند و طولانی مدت تر می‌باشد (الهی و همکاران، ۱۳۹۹). گلاسر^۱ (۱۹۹۸) معتقد است افرادی که ارتباط میان رفتار و پیامدهای آن را می‌فهمند از خودکنترلی برخوردارند. از دیدگاه تانجی، بامیستر و بون^۲ (۲۰۰۳) خودکنترلی به عنوان عاملی برای ایجاد طیف وسیعی از پیامدهای مثبت در نظر گرفته می‌شود. افرادی که به لحاظ خودکنترلی ضعیف‌اند دائماً دچار احساس ناامیدی، افسردگی و بی‌علاقگی به فعالیت‌ها می‌شوند. مطالعاتی که اثر خودکنترلی را در محل کار بررسی کرده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که افراد دارای خودکنترلی بالا دارای کیفیت زندگی و سلامت رفتاری بالایی هستند (Swedeman et al., 2014).

از آنجایی که مشاغل هواپیمایی از جمله مشاغل حساس و مهم در کشور محسوب می‌شود و با توجه به پیامدهای مرتبط با رضایت شغلی و ضعف پیشینه مطالعاتی، این پژوهش به بررسی نقش عوامل روانشناختی ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی می‌پردازد.

مبانی نظری رضایت شغلی

رضایت شغلی به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن، کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای انجام آن دریافت می‌شود تعریف می‌شود و این‌که فعالیت‌ها، امور و شرایطی که کار یک فرد را تشکیل می‌دهند تا چه حدودی و با چه نحوی، نیازهایش را برآورده می‌سازد بستگی به قضاوت وی دارد. فرد باید موارد مثبت و منفی شغل خود را موازنه کند. چنان چه موارد مثبت بر منفی غلبه کند احتمال دارد که از کارش راضی باشد. افراد از نظر میزان رضایتی که شغلشان برای آن‌ها فراهم می‌سازد بسیار متفاوت‌اند (Shertzer, 1990). عواملی که سازنده رضایت شغلی می‌باشند در چهار دسته اصلی، جای می‌گیرند که عبارت‌اند از: عوامل سازمانی (حقوق و دستمزد، پاداش، ترفیع، خط‌مشی‌های سازمانی)، عوامل محیطی (سبک سرپرستی، گروه‌های کاری، شرایط کاری)، ماهیت کار (جایگاه اجتماعی شغل)، عوامل فردی (سن، جنس، تحصیلات، سابقه خدمت) (نریمانی، ۱۳۹۶).

در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، نظریه‌های مختلفی نیز وجود دارد که در دو گروه عمده، جای می‌گیرند که عبارت‌اند از: ۱- نظریه‌های محتوایی که چپستی رفتارهای برانگیخته را شرح می‌دهند و به

¹ Glasser

² Tangey, Baumeister & Boone

طور عمده با آنچه در درون فرد یا محیطش می‌گذرد و به رفتار فرد، نیرو بخشیده، سروکار دارد. ۲) نظریه‌های فرآیندی که تلاش دارند تا نحوه برآورده شدن نیازها و اهداف پذیرش آن‌ها از لحاظ شناختی را تبیین نمایند (گنجعلی، ۱۳۹۸). از جمله نظریه‌های محتوایی می‌توان به نظریه هرزبرگ اشاره کرد. این نظریه با نام‌های «نظریه انگیزشی-بهداشتی» و «نظریه دو عاملی هرزبرگ» معروف می‌باشد. هرزبرگ^۱ نیازهای افراد را به دو نوع تقسیم می‌کند که بر دو اصل متفاوت نیز عمل می‌کنند: ۱- نیازهای بدنی که در جهت اجتناب از درد و ناراحتی فیزیولوژیکی عمل می‌کنند. ۲- نیازهای روانشناختی که بر اساس اصل لذت عمل می‌کنند. هرزبرگ عنوان می‌کند عواملی که نیازهای بدنی را رفع می‌کنند و باعث کاهش ناراحتی می‌شوند لزوماً موجب رضایت شغلی نمی‌شوند. عوامل بهداشتی (مانند سرپرستی، شرایط کاری، خط‌مشی‌های سازمانی و...) و عواملی که نیازهای روانشناختی را ارضاء می‌کنند که عوامل برانگیزاننده (مانند پیشرفت، موفقیت، مسئولیت و...) نامیده می‌شوند نیز می‌توانند موجب رضایت شغلی فرد شوند و در صورت نبود آن‌ها رضایت شغلی حاصل نمی‌شود. به طور خلاصه می‌توان بیان داشت که نظریه هرزبرگ بر اهمیت عوامل درونی به عنوان نیروی برانگیزاننده کارمندان تأکید کرده است. هنگامی که نیازهای درونی و انگیزشی کارکنان رفع شوند آن‌ها کار خود را به بهترین وجه انجام داده و سبب به وجود آمدن بهره‌وری بالا و رضایت شغلی و در نتیجه کاهش غیبت و ترک شغل می‌شود (همان). از نظریه‌های فرآیندی نیز می‌توان به نظریه هالند^۲ اشاره کرد. بر طبق نظریه هالند، انتخاب شغل افراد بر دو اصل مهم استوار است: ۱) شغلی که فرد انتخاب می‌کند به نوع شخصیت او بستگی دارد. ۲) شغلی که فرد انتخاب می‌کند با طرز تلقی و گرایش او رابطه دارد. هالند بیان می‌کند که عناصر شخصیتی و روانی افراد به طور معمول، احساس رضایت‌مندی یا نارضایتی آن‌ها از شغلشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر نحوه رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف تأثیر می‌گذارند. در صورتی که فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی خود انتخاب کند و نسبت به شغلش، نگرش و گرایش مثبتی داشته باشد از شغلش رضایت خواهد داشت (نورانی‌پور و عبدالجبار، ۱۳۹۰).

ذهن آگاهی

کابات زین^۳ ابتدا در سال ۱۹۹۰ ذهن آگاهی را به عنوان آگاهی غیر قضاوتی لحظه به لحظه تعریف می‌کند. وی در سال ۱۹۹۴ توجه کردن به اهداف در حال حاضر به شیوه خاص و به صورت غیر قضاوتی را ذهن آگاهی می‌داند و در سال ۲۰۰۲ تعریف خود را کامل‌تر کرده و ذهن آگاهی را نوعی از آگاهی می‌داند که از طریق توجه به اهداف واقعی و بودن در زمان حال، بدون قضاوت راجع به تجربیات آشکار لحظه به

¹ Herzberg

² Holland

³ Kabat-zinn

لحظه، پدیدار می‌گردد. به عقیده‌ی گارنفسکی و کرایج^۱ (۲۰۰۶) افراد هنگام مواجهه با شرایطی که باعث تنش و نگرانی آن‌ها می‌شود از راهبردهای تنظیم شناختی هیجانات به دو صورت مثبت و منفی استفاده می‌کنند. راهبردهای تنظیم شناختی هیجانات به افراد کمک می‌کند تا برانگیختگی‌های به وجود آمده از شرایط تنش‌زا و هیجان‌های منفی را تنظیم کرده و آن‌ها را تعدیل نمایند. از آنجایی که تفاوت‌های فردی در فعالیت‌های شناختی و محتوای افکار بر چگونگی تنظیم هیجان‌ها مؤثر است، استفاده از راهبردهای شناختی منفی نسبت به دیگر راهبردها، آسیب‌پذیری فرد برای اختلال‌های روانی را بیشتر می‌کند. از جمله راهبردهای منفی؛ نشخوار فکری، سرزنش خود، سرزنش دیگران، فاجعه‌انگاری و نپذیرفتن شرایط هستند. ذهن آگاهی کمک می‌کند تا فرد بتواند از هیجان‌های منفی فاصله بگیرد و به واسطه تمرین‌ها و تکنیک‌های مبتنی بر ذهن آگاهی نسبت به فعالیت‌های روزانه و حال حاضر، خودآگاهی پیدا کند و به کارکرد خودکار ذهن در دنیای گذشته و آینده، آگاهی یابد و از طریق آگاهی لحظه به لحظه از افکار، احساسات و حالت‌های جسمانی خود بر آن‌ها کنترل پیدا کند و از ذهن روزمره و خودکار متمرکز بر گذشته و آینده، رها شود.

فراشناخت

فراشناخت، یک مفهوم چندوجهی است به معنی اطلاع و تسلط بر شناخت و دانش دوسطحی بالاتر است. این مفهوم در برگیرنده دانش (باورها)، فرایندها و راهبردهایی است که شناخت را ارزیابی، نظارت یا کنترل می‌کنند (Wells, 2009). فلاول^۲ (۱۹۹۸) فراشناخت را به عنوان آگاهی از این‌که فرد چگونه یاد می‌گیرد، آگاهی از چگونگی استفاده از اطلاعات موجود برای رسیدن به یک هدف، توانایی قضاوت درباره فرایندهای فراشناختی در یک تکلیف خاص، دانش یا آگاهی از نظام شناختی خود، دانستن درباره دانستن، تفکر درباره فکر کردن، اداره کردن تفکر، یادگیری چگونه یادگرفتن و گسترش مجموعه‌ای از فرایندهای فکری که می‌تواند برای حل مسائل جدید، نو و چالش‌برانگیز، کاربرد داشته باشد، تعریف کرده است. باورهای فراشناختی^۳ از جمله عناصر فراشناختی هستند که هدایت تفکر و هیجان را بر عهده دارند و کارکرد تفکر و سازش‌یافتگی فرد را هدایت می‌کنند. ولز و کارترایت-هاتون^۴ (۲۰۰۴) جهت ارزیابی روان‌سنجی افکار و باورهای فراشناختی افراد، پنج باور را مطرح کرده‌اند که در دو دسته اصلی باورهای فراشناختی مثبت و باورهای فراشناختی منفی جای می‌گیرند. باورهای فراشناختی مثبت، باورهایی مفید و سودمند هستند که برای شخص، ضرری نداشته و می‌تواند به او کمک کند. برای مثال، باور مثبت فردی می‌تواند این باشد که نگرانی درباره آینده می‌تواند به من کمک کند تا از خطرات اجتناب کنم و از

¹ Garnefski & Kraaj

² Flavell

³ Metacognitive beliefs

⁴ Wells & Cartwright-Hatton

اشتباهات بعدی پیشگیری کنم. باورهای فراشناختی منفی، باورهایی هستند که برای شخص، غیرمفید خواهند بود و به کنترل ناپذیری و خطرناک بودن افکار و تجارب شناختی مربوط می‌شوند. برای مثال، باور منفی فردی، این است که ناتوانی در به خاطر سپردن اعداد، نشانه‌ای از تومور مغزی است. هنگامی که افراد به افکار و باورهایی که دارند ادامه می‌دهند، سندرم شناختی-توجهی به وجود می‌آید که علامت کلی آن، توجه متمرکز بر خود است. پردازش‌های متمرکز بر خود، به گیر افتادن فرد در حالات آسیب‌شناختی منجر می‌شود و احتمال عود آن را افزایش می‌دهد. سندرم شناختی-توجهی به این علت، مشکل ایجاد می‌کند که از راهبردهای نشخوار فکری و نظارت بر تهدید استفاده می‌کند. نشخوار فکری، منجر به ارزیابی ناسازگارانه و عدم استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مناسب می‌شود و به پردازش‌های سطوح پایین منجر می‌شود (مظلوم و همکاران، ۱۳۹۳).

خودکنترلی

خود، مجموعه ویژگی‌های فردی است که تفاوت فرد از دیگران یا شباهت او به دیگران را بیان می‌کند. خودکنترلی^۱، انعکاس تفاوت‌های فردی در تمایلات است که شکل مشخصی در مدیریت احساسات و عواطف به خود می‌گیرد و معمولاً برای توانایی کنترل رفتار تکانش از طریق مهار امیال فوری کوتاه‌مدت به کار برده می‌شود. در حالت خودکنترلی، فرد بر تمام رفتارها و حرکات خود، تسلط دارد و می‌داند در چه زمانی، چه رفتاری را از خود بروز دهد و یا در صورت لزوم نسبت به یک چیز، بی‌عمل باقی بماند. به عبارت دیگر، واکنش نسبت به محرک‌ها، فرایندهای شناختی و پیامدهای پاسخ‌های مختلف در اختیار اوست. در حقیقت، عامل خودکنترلی؛ وجدان، اعتقادات و شناخت درست فرد می‌باشد که او را موظف می‌کند که بدون توجه به یک نیروی خارجی از درون، رفتار خود را در راستای عوامل فوق تنظیم کند (Kaushal et al., 2006) از نظر اسکینر، افراد به همان صورتی که می‌توانند متغیرهایی را در محیط دیگران تغییر دهند، قادر هستند متغیرهایی را در درون محیط خویش نیز دستکاری کنند و بدین ترتیب، مقداری کنترل شخصی، اعمال می‌نمایند. به‌رغم این‌که محرک‌ها و تقویت‌کننده‌های بیرونی باعث شکل‌دهی و کنترل رفتار ما هستند ما از آن چه اسکینر، خودگردانی (خودکنترلی) نامید برخورداریم که او، آن را توانایی اقدام کردن برای تغییر دادن تأثیر این رویدادهای بیرونی، تعریف می‌کند. منظور اسکینر، کنترل از طریق نیروهای ناشناخته و عجیب نیست بلکه منظور او، این است که ما می‌توانیم متغیرهای بیرونی تعیین‌کننده رفتارمان را تا اندازه‌ای کنترل کنیم (Schultz & Schult, 2015).

راهبردهای خودکنترلی

به طور کلی خودکنترلی، راهبردهای شناخته‌شده‌ای دارد که عبارت‌اند از: ۱- خودارزیابی: هنگامی که افراد از راهبرد خودارزیابی استفاده می‌کنند به طور نظام‌دار، رفتار خود را مورد بررسی و بازبینی قرار می‌دهند. همه انسان‌ها معیارهای

^۱ Self-control

خود ارزشیابی را از محیط فرا می‌گیرند و رفتار خود را ارزیابی می‌نمایند اما تفاوت در اینجا بستگی به نوع خود ارزشیابی‌ای که از محیط کسب می‌کند دارد (Pordon, 1999). ۲- خودتقویتی: خودتقویتی دارای دو طیف تقویت آشکار و تقویت پنهان است. در خودتقویتی آشکار به فرد، آموخته می‌شود از طریق مشاهده رفتار مثبت و از طریق دادن امتیاز، اقدام به تقویت خود نماید و در تقویت پنهان به فرد، آموزش داده می‌شود در ازای رفتار مناسب به خودش پاداش دهد؛ اما پاداش، قابل مشاهده و ملموس نیست. ۳- خود الگوسازی: این راهبرد، مستلزم این است که فرد، خود را به‌گونه‌ای تجسم کند که به انجام رفتارهای مناسب و مطلوب می‌پردازد (تصویرسازی ذهنی یا خیال‌پردازی مثبت از یک صحنه) و سپس خودش را تحسین می‌کند. ۴- خودنظارتی: خودنظارتی به توانایی نظارت بر رفتار و فرایند تغییر دادن فکر یا رفتاری که برای خود یا دیگران، مفید نیست گفته می‌شود. ۵- خودهدایتی: خودهدایتی، یک فرایند هدفمند است که فرد، فعالیت‌های رفتاری خود را بر اساس اهداف مشخصی که برای خویش، مشخص کرده است تنظیم می‌کند و آگاهانه، مسئولیت تصمیماتی که برای اهداف فعالیت‌های خود گرفته است را می‌پذیرد. (همان).

رحیمی پردنجانی، محمدزاده و ابراهیمی (۱۳۹۸) در پژوهشی با موضوع تأثیر ذهن آگاهی بر خشنودی شغلی کارکنان نیروی انتظامی: نقش واسطه‌ای بهزیستی شغلی، بیان کردند که می‌توان با افزایش ذهن آگاهی کارکنان، خشنودی شغلی آن‌ها را افزایش داد.

محمدپور (۱۳۹۵) در پژوهشی با موضوع نقش استرس، فرسودگی شغلی و ذهن آگاهی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان، نتیجه‌گیری کرد که رضایت شغلی با ذهن آگاهی، رابطه مثبت و معنادار و با استرس و فرسودگی شغلی، رابطه منفی و معناداری دارد.

در پژوهشی که واکولیک^۱ و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان بررسی روابط متقابل و اثرات تعدیل‌کننده ذهن آگاهی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی، نشان دادند که ذهن آگاهی، ارتباطی با رضایت شغلی ندارد.

ابراهیمی نژاد و شهرابی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان نقش باورهای فراشناخت در کمال‌گرایی و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان رفسنجان، نتیجه گرفتند که بین باورهای فراشناخت با رضایت شغلی معلمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نقد بیشی و ابوالعالی الحسینی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان نقش باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان در پیش‌بینی رضایت شغلی مربیان مهد کودک نشان دادند که همه ابعاد رضایت شغلی تنها بر اساس باور منفی کنترل‌ناپذیری خطر و افکار به صورت منفی و معنادار، پیش‌بینی می‌شوند ولی بقیه ابعاد باورهای فراشناخت، سهم معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی ندارند.

یافته‌های سیکا^۲ و همکاران (۲۰۰۷) و دیویس و والتیر^۳ (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که باورهای مرتبط با کنترل‌ناپذیری، اختصاصی‌ترین عاملی است که از میان متغیرهای فراشناختی، توانایی پیش‌بینی نگرانی را در گروه‌های مختلف جامعه از

¹ Vaculik

² Sica

³ Davies & Valentier

جمله کارمندان دارد.

وَنگ و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی که با عنوان رابطه بین خودکنترلی و رضایت از زندگی با نقش میانجی رضایت شغلی، نشان دادند که خودکنترلی رابطه‌ی مثبت و معناداری با رضایت شغلی و رضایت از زندگی دارد.

حسینی و شاه‌مندی^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش خود به بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت و نوآوری، خودکنترلی و ریسک‌پذیری با رضایت شغلی کارمندان سازمان تأمین اجتماعی پرداختند و نشان دادند که بین این سه متغیر و رضایت شغلی، همبستگی وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌های تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات نظری (ادبیات تحقیق، پیشینه نظری و...) از روش کتابخانه‌ای و برای به دست آوردن داده‌های اولیه تحقیق از روش میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان شاغل در شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران در سال ۱۳۹۹ تشکیل می‌دهند. معیار ورود به مطالعه، شاغل بودن کارمندان در شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران است که بر این اساس به روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۱۵۳ نفر به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند. معیار خروج از مطالعه عدم عودت یا تکمیل نکردن پرسشنامه‌ها در نظر گرفته شد. حداقل حجم نمونه برای پژوهش حاضر بر اساس فرمول گرین^۳ $(N > 50 + 8m)$ محاسبه شد (Tabacknick & Fidell, 2013). در این فرمول، حجم نمونه N و تعداد متغیرهای پیش‌بین با m نشان داده می‌شوند. همان‌طور که در پژوهش حاضر، تعداد متغیرهای پیش‌بین (ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی) سه تا بود حداقل حجم نمونه، ۷۴ نفر به دست آمد ولی برای به دست آوردن نتایج دقیق‌تر و جلوگیری از ریزش نمونه‌ها، نمونه بزرگ‌تر و ۱۵۳ نفر در نظر گرفته شد.

۱- پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا^۴ (MSQ): به منظور سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه ۲۰ سؤالی وایس^۵ و همکاران (۱۹۷۶) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای مقیاس پنج درجه‌ای (خیلی ناراضی=۱، ناراضی=۲، متوسط=۳، راضی=۴ و خیلی راضی=۵) طیف لیکرت است و به طور کلی شش جنبه از رضایت را می‌سنجد. این شش جنبه عبارت‌اند از: ۱. توانایی ۲. خلاقیت شغلی ۳. تنوع کار ۴. ایمنی شغلی ۵. شرایط مادی ۶. شرایط فیزیکی. عابدی (۱۳۸۵) برای آزمون روایی این پرسشنامه از نظر چند تن از متخصصان در رابطه با ترجمه و وضوح محتوای سؤالات و شکل پرسشنامه استفاده نمود و برای پایایی هم از ضریب آلفای کرونباخ، استفاده کرد که ۰/۹۰ به دست آمد. بنا بر اظهار

¹ Wang

² Hosseini & Shahmandi

³ Green Theorem

⁴ Minnesota Satisfaction Questionnaire

⁵ Weiss

نظر آرنولد و فلدمن^۱ (۱۹۸۲)، یکی از عللی که باعث شده پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا، مهم تلقی شود روایی و اعتبار آن است. آن‌ها معتقدند که این ابزار، آنچه را که قصد دارد بسنجد، می‌سنجد و عناصر این پرسش‌نامه شدیداً به یکدیگر مربوط بوده و از لحاظ روایی بر دیگر ابزارهای سنجش رضایت شغلی، تقدم دارد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۹ می‌باشد.

۲- پرسشنامه ذهن آگاهی فرایبورگ^۲ (FMI-SF): به منظور سنجش ذهن آگاهی از فرم کوتاه پرسشنامه ذهن آگاهی فرایبورگ والچ و همکاران (۲۰۰۶) شامل ۱۴ سؤال، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای مقیاس ۴ درجه‌ای طیف لیکرت (همیشه=۴، بیشتر اوقات=۲، بعضی اوقات=۳، به ندرت=۱) است. شایان ذکر است که سؤال شماره ۱۳ به صورت معکوس، نمره‌گذاری می‌شود. در طی یک بررسی در داخل کشور که توسط قاسمی و همکاران (۱۳۹۴) انجام شد فرم کوتاه پرسشنامه ذهن آگاهی فرایبورگ ابتدا به فارسی ترجمه شد و سپس روایی و پایایی آن، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی آن‌ها نشان داد که فرم کوتاه پرسشنامه ذهن آگاهی فرایبورگ از پایایی قابل قبول و کافی برخوردار است و ضرایب به دست آمده برای آلفای کرونباخ ۰/۹۲، تنای ترتیبی ۰/۹۳ و پایایی بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۸۳ به دست آمد. والچ^۲ و همکاران (۲۰۰۶) در طی تحقیقی که انجام دادند روایی و پایایی فرم کوتاه پرسشنامه ذهن آگاهی را معتبر، گزارش کردند. در پژوهش آنان، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶. به دست آمد که حاکی از پایایی رضایت‌بخش آن است. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر، برابر با ۰/۷۶ می‌باشد.

۳- پرسشنامه باورهای فراشناخت (MCQ): به منظور سنجش باورهای فراشناختی از پرسشنامه ۳۰ سؤالی آدرین ولز (۱۹۹۴) استفاده شده است. این پرسشنامه، پنج مؤلفه باورهای مثبت در مورد نگرانی سؤالات، باورهای منفی در مورد کنترل‌ناپذیری افکار و خطر، باور به فقدان اعتماد شناختی، باور در مورد نیاز به کنترل افکار و باور خودآگاهی شناختی را می‌سنجد و دارای مقیاس ۴ درجه‌ای (موافق نیستم=۱، کمی موافقم=۲، نسبتاً موافقم=۳، خیلی موافقم=۴) طیف لیکرت است. شیرین زاده دستگیری، گورزی، رحیمی و نظیری (۱۳۸۵) ضریب همسانی درونی کل مقیاس را ۰/۹۱ و خرده مقیاس‌های آن را در دامنه ۰/۷۱ تا ۰/۸۷ و پایایی بازآزمایی را در فاصله ۴ هفته برای کل مقیاس ۰/۷۳ و برای خرده مقیاس‌های آن در دامنه ۰/۵۹ تا ۰/۸۳ گزارش کرده است. ولز و کارترایت هاتون (۲۰۰۴) در پژوهش خود، ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن را در دامنه‌ای از ۰/۹۳ و ۰/۷۲ گزارش کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۱ و برای خرده مقیاس‌های آن در دامنه‌ای از ۰/۷۰ تا ۰/۸۵ می‌باشد.

۴- پرسشنامه خودکنترلی تانجی: به منظور سنجش خودکنترلی از پرسشنامه فرم کوتاه خودکنترلی تانجی، بامستر و

¹ Arnold & Feldman

² Freiburg Mindfulness Questionnaire

³ Wallach

بون^۱ (۲۰۰۴) شامل ۱۳ سؤال، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای مقیاس ۵ درجه‌ای طیف لیکرت است؛ بدین صورت که نمره‌گذاری سؤالات ۱-۶-۸-۱۱ (هرگز=۱، به ندرت=۲، گاهگاهی=۳، زیاد=۴، بسیار زیاد=۵) می‌باشد و سؤالات ۲-۳-۴-۵-۷-۹-۱۰-۱۲-۱۳ به صورت معکوس، نمره‌گذاری می‌شوند. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش موسوی مقدم، هوری، امیدی و ظهیری خواه (۱۳۹۴) محاسبه و مورد تأیید قرار گرفته است. تانجی و همکاران (۲۰۰۴) به منظور هنجاریابی مقیاس خودکنترلی، آن را روی دو نمونه مجزا اجرا کردند که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در دو گروه، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر، ۰/۸۸ می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS26 و از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. فرضیه‌های پژوهش از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون رگرسیون خطی، بررسی شد. در جهت رعایت ملاحظات اخلاقی، اهمیت علمی و نظری موضوع تحقیق برای آزمودنی‌ها شرح داده شد. پرسشنامه‌ها بدون نیاز به نام و نام خانوادگی آن‌ها تکمیل شد و داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها نیز محرمانه و فقط برای اهداف پژوهش حاضر، مورد استفاده قرار گرفت. به شرکت‌کنندگان در پژوهش در مورد آزادی شرکت در پژوهش و عدم مشارکت در آن، اطمینان داده شد.

یافته‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش توسط ۱۵۳ کارمند شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران پاسخ داده شدند. از بین ۱۵۳ آزمودنی، ۱۴۸ نفر، پرسش‌نامه‌های خود را کامل، پاسخ دادند. جنسیت دو نفر از آزمودنی‌ها زن و مابقی، مرد هست. حدود ۸۰ درصد آن‌ها متأهل هستند که ۷۹ درصد متأهلین، فرزند دارند. مقطع تحصیلی ۵۱ درصد آزمودنی‌ها کارشناسی و ۴۷ درصد دیگر، کارشناسی ارشد است که رشته تحصیلی اغلب آن‌ها، مهندسی است و حدود ۸۶ درصد آزمودنی‌ها، سطح اقتصادی خود را متوسط بیان کرده‌اند. همچنین سن آزمودنی‌ها بین ۲۶ تا ۵۲ سال و با میانگین سنی ۳۷/۷۹ سال است و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۱۳/۲۸ سال است.

جدول (۱) ویژگی‌های توصیفی نمرات نرمال شده متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
رضایت شغلی	۰/۶۲	۰/۰۹	۰/۲۶	۰/۸۰
ذهن آگاهی	۰/۵۵	۰/۱۱	۰/۲۴	۰/۷۹
باورهای مثبت در مورد نگرانی	۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۰۰	۰/۷۸
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری، افکار و خطر	۰/۲۸	۰/۲۱	۰/۰۰	۱/۰۰
باور به فقدان اعتماد شناختی	۰/۲۲	۰/۱۷	۰/۰۰	۰/۶۷

¹ Tangey, Baumeister & Boone

۱/۰۰	۰/۰۰	۰/۱۵	۰/۴۴	باور در مورد نیاز به کنترل افکار
۱/۰۰	۰/۱۷	۰/۱۴	۰/۵۴	باور خودآگاهی شناختی
۰/۹۲	۰/۳۷	۰/۱۱	۰/۶۵	خودکنترلی

جدول ۱، میانگین و انحراف معیار حاصل از پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) را نشان می‌دهد.

آزمون همبستگی

نرمال بودن توزیع متغیرهای پیش‌بین و ملاک با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج، نشان داد که آزمون کولموگروف اسمیرنوف دو متغیر پیش‌بین ذهن آگاهی و خودکنترلی معنادار نیستند ($P > ۰/۰۵$ ، $P =$). بنابراین توزیع این دو متغیر، نرمال است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین باورهای فراشناخت و متغیر ملاک رضایت شغلی، معنادار است ($P \leq ۰/۰۱$). بنابراین توزیع آن‌ها، نرمال نیست. از آنجایی که متغیر ملاک یعنی رضایت شغلی، توزیع نرمال ندارد برای به دست آوردن ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و متغیرهای پیش‌بین به جای آزمون پارامتریک پی‌رسون از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شد.

جدول ۲) نتایج همبستگی حاصل از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن

رضایت شغلی		متغیر پیش‌بین	
سطح معناداری	ضریب همبستگی اسپیرمن		
۰/۰۵۷	۰/۱۵۷	ذهن آگاهی	
۰/۶۸۹	-۰/۰۳۳	باورهای مثبت در مورد نگرانی	مؤلفه‌های باورهای فراشناخت
۰/۰۰۰	-۰/۲۹۴**	باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری، افکار و خطر	
۰/۰۲۴	-۰/۱۵۴*	باور به فقدان اعتماد شناختی	
۰/۱۴۶	-۰/۱۲۰	باور در مورد نیاز به کنترل افکار	
۰/۱۰۵	-۰/۱۳۴	باور خودآگاهی شناختی	
۰/۰۰۰	۰/۳۱۶**	خودکنترلی	

جدول ۲، نتایج ضرایب همبستگی اسپیرمن بین متغیر رضایت شغلی با ذهن آگاهی، مؤلفه‌های باورهای فراشناخت و خودکنترلی را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول، مشاهده می‌شود در سطح $P \leq ۰/۰۱$ مؤلفه‌های باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری افکار و خطر، رابطه معنادار منفی و خودکنترلی، رابطه معنادار مثبت با رضایت شغلی دارند و نیز در سطح $P \leq ۰/۰۵$ مؤلفه‌های باور به فقدان اعتماد شناختی، رابطه معنادار منفی با رضایت شغلی دارد. جدول ۳ نیز نشان می‌دهد اگر چه ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر پیش‌بین ذهن آگاهی و متغیر ملاک رضایت شغلی، مثبت است و رابطه مستقیم بین این دو متغیر را نشان می‌دهد ولیکن به دلیل سطح معناداری (۰/۰۵۷) بزرگ‌تر از ۰/۰۵ رابطه معناداری

بین این دو متغیر وجود ندارد. به عبارت دیگر با متغیر ذهن آگاهی به تنهایی نمی‌توان رضایت شغلی را پیش‌بینی کرد (رد فرضیه اول). بین سه مؤلفه باور فراشناخت یعنی باورهای مثبت در مورد نگرانی، باور در مورد نیاز به کنترل افکار و باور خودآگاهی شناختی، ارتباط معناداری با متغیر ملاک رضایت شغلی نیز وجود ندارد.

جدول ۳) خلاصه نتایج و ضرایب مدل رگرسیون خطی

ردیف	۱	۲	۳
متغیر	مقدار ثابت	باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر	خودکنترلی
R		۰/۳۶۱	
ضریب تعیین		۰/۱۳۰	
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۱۱۸	
F		۱۰/۸۳۴	F
ضریب بتا غیراستاندارد	۰/۵۴۱	-۰/۰۹۹	ضریب بتا غیراستاندارد
خطای معیار	۰/۰۴۹	۰/۰۳۵	خطای معیار
ضریب بتا استاندارد		-۰/۲۳۶	ضریب بتا استاندارد
T	۱۰/۹۳۵	-۲/۸۵۸	T
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵	سطح معناداری
F		۱۰/۸۳۴	F
ضریب بتا غیراستاندارد	۰/۵۴۱	-۰/۰۹۹	ضریب بتا غیراستاندارد
خطای معیار	۰/۰۴۹	۰/۰۳۵	خطای معیار
ضریب بتا استاندارد		-۰/۲۳۶	ضریب بتا استاندارد

در جدول ۳ نتایج و ضرایب رگرسیون خطی همزمان نمرات نرمال شده دو مؤلفه‌ی باورهای فراشناخت (باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری افکار و خطر و باور به فقدان اعتماد شناختی) و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی ارائه شده است. در مدل اول، ضریب تعیین به دست آمده نشان می‌دهد که ۹ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی ناشی از مؤلفه‌های باورهای فراشناخت (باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری، افکار و خطر و باور به فقدان اعتماد شناختی) می‌باشد و به نظر می‌رسد این مدل رگرسیونی، مدل مناسبی نیست. جدول ۳، نشان می‌دهد که مقدار سطح معناداری ضریب بتای مؤلفه‌ی باور به فقدان اعتماد شناختی $P > 0/05$ است و دارای مقدار ضریب بتای (-۰/۰۴۷) کوچکی است. بنابراین می‌توان گفت از این دو مؤلفه، مؤلفه‌ی باور به فقدان اعتماد شناختی در پیش‌بینی رضایت شغلی،

تأثیر مستقیم چندانی ندارد. در مدل دوم، ضریب تعیین به دست آمده، نشان می‌دهد که ۸ درصد از تغییرات رضایت شغلی تحت پوشش متغیر خودکنترلی است. بنابراین این مدل رگرسیونی هم مناسب نمی‌باشد. با توجه به نتایج ضرایب رگرسیون خطی که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مقدار سطح معناداری ضریب بتای مؤلفه‌ی باور به فقدان اعتماد شناختی، $P > 0/05$ است و همچنین دارای مقدار ضریب بتای کوچکی ($-0/047$) است. بنابراین می‌توان گفت از این دو مؤلفه، مؤلفه‌ی باور به فقدان اعتماد شناختی در پیش‌بینی رضایت شغلی، تأثیر مستقیم چندانی ندارد. با توجه به مقدار سطح معناداری ضریب بتای متغیر خودکنترلی $P < 0/05$ می‌توان نتیجه گرفت که متغیر خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی، تأثیر مستقیمی دارد.

جدول ۴) نتایج و ضرایب مدل رگرسیون خطی به طور همزمان مؤلفه باورهای منفی در مورد کنترل‌ناپذیری افکار و خطر و باور و خودکنترلی

ردیف	۱	۲	۳
متغیر	مقدار ثابت	باورهای منفی در مورد کنترل‌ناپذیری و خطر	خودکنترلی
R		۰/۳۶۱	
ضریب تعیین		۰/۱۳۰	
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۱۱۸	
F		۱۰/۸۳۴	
ضریب بتا غیراستاندارد	۰/۵۴۱	-۰/۰۹۹	۰/۱۶۸
خطای معیار	۰/۰۴۹	۰/۰۳۵	۰/۰۶۸
ضریب بتا استاندارد		-۰/۲۳۶	۰/۲۰۳
T	۱۰/۹۳۵	-۲/۸۵۸	۲/۴۵۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵	۰/۰۱۵

با توجه به نتایجی که گرفته شد یک بار، دیگر مدل رگرسیون خطی به طور همزمان برای مؤلفه‌ی باورهای منفی در مورد کنترل‌ناپذیری افکار و خطر و باور و متغیر پیش‌بین خودکنترلی با متغیر ملاک رضایت شغلی به دست آمد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار ضرایب تعیین به دست آمده، نشان‌دهنده این است که این مدل رگرسیونی نسبت به حالت جداگانه آن دارای ضرایب تعیین بهتری است.

نتایج بررسی سه شرط کارایی ضرایب رگرسیون خطی نیز نشان داد که ضرایب به دست آمده از سه مدل رگرسیونی ذکرشده برای پیش‌بینی رضایت شغلی، قابل اطمینان نیستند. بنابراین توصیه می‌شود نتایج پژوهش با احتیاط تفسیر گردند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران انجام گرفته است. نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین ذهن آگاهی با رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی، رابطه معناداری وجود ندارد و بنابراین در پیش‌بینی آن نیز نقش ندارد. از بین مؤلفه‌های باورهای فراشناختی، دو مؤلفه باورهای فراشناختی منفی (باورهای منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر و باور به فقدان اعتماد شناختی)، رابطه‌ی معنادار منفی با رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی دارند و مؤلفه‌های باورهای فراشناختی مثبت (باور مثبت در مورد نگرانی، باور در مورد نیاز به کنترل افکار و باور خودآگاهی شناختی)، رابطه‌ی معناداری با رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی ندارند. بین خودکنترلی با رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتیجه ضرایب رگرسیون خطی نشان داد که از بین متغیرهای پژوهش حاضر، مؤلفه باور فراشناختی منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر و خودکنترلی، نقش معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران دارند.

نتایج یافته‌های فوق با یافته‌های واکولیک و همکاران (۲۰۱۶) مبنی بر عدم نقش ذهن آگاهی در پیش‌بینی رضایت شغلی، نقد بیشی و ابوالمعالی الحسینی (۱۳۹۵)، سیکا و همکاران (۲۰۰۷)، راسیس و ولز^۱ (۲۰۰۶) و دیویس و والتیر (۲۰۰۰) مبنی بر نقش مؤلفه باور فراشناختی منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر در پیش‌بینی رضایت شغلی، با یافته‌های ونگ و همکاران (۲۰۲۱)، صفری راسته کناری و رنجبرنوشری (۱۳۹۷)، حسینی و شاه‌مندی (۲۰۱۴) مبنی بر نقش خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی همسو می‌باشد.

در تبیین یافته پژوهشی در خصوص عدم نقش ذهن آگاهی در پیش‌بینی رضایت شغلی می‌توان گفت با وجود این که ذهن آگاهی باعث افزایش هیجان‌های مثبت و کاهش استرس و هیجان منفی می‌گردد ممکن است سطح مشخصی از شرایط کاری نامطلوب وجود داشته باشد که حتی ذهن آگاهی نمی‌تواند در رضایت شغلی کارمندان تأثیرگذار باشد. از سوی دیگر، این مسئله نیز مطرح می‌شود افرادی که ذهن آگاهی پایینی دارند در موقعیت‌های شغلی واقعاً خوب، بدون حضور و پشتیبانی سازوکارهای ذهن آگاهی می‌توانند از شغل خود، رضایت داشته باشند. عواملی چون سن، جنسیت، تحصیلات، سطح اقتصادی-اجتماعی و سابقه کاری کارمندان نیز در به دست آمدن چنین نتیجه‌ای، بی‌تأثیر نمی‌باشد.

در خصوص نقش باور فراشناختی منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر در پیش‌بینی رضایت شغلی می‌توان گفت این یافته بر اساس نظریه فراشناختی، قابل تبیین است. بر طبق نظریه فراشناختی، باورهای فراشناختی در به وجود آمدن نارسایی‌های شناختی، نقش مهمی دارند. باور کنترل‌ناپذیری افکار و خطر، یکی از باورهای فراشناختی منفی است که سبب می‌شود افراد از سبک نشخوار فکری استفاده کنند و بدون این که به حل مشکلات خود بپردازند خود را از دیگران جدا کرده و کناره‌گیری کنند. به عبارت دیگر، آن‌ها در مورد ریشه ناراحتی خود فکر می‌کنند و از نشخوار فکری در پاسخ به خلق منفی استفاده می‌کنند و اعتقاد دارند در بازداری از نشخوار فکری خود، ناتوان هستند. نشخوار فکری آن‌ها

¹ Roussis & Wells

سبب خواهد شد که خلق منفی آن‌ها برجسته‌تر شود و دچار احساس خستگی، کاهش انگیزش و فرسودگی روانی و شغلی شوند که در نتیجه، تمرکز و عملکرد آن‌ها مختل می‌گردد (Capobian et al., 2020).

به طور کلی می‌توان گفت باور فراشناختی منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر از طریق تأثیر بر انتخاب راهبردهای مقابله‌ای ناسازگارانه (اجتناب، سرکوبی افکار و...) و ادراک فرد از توانایی‌های خود با تداوم آسیب‌شناسی روانی ارتباط دارد (Bright, 2017). اسپادا^۱ و ولز (۲۰۰۸) طی پژوهشی دریافتند که بهترین پیش‌بینی‌کننده وضعیت سلامت روان، عامل کنترل‌ناپذیری افکار و خطر است. بر این اساس، باورهای فراشناختی با اضطراب و افسردگی و هیجانات منفی فرد در ارتباط است و علتی برای تحول و تداوم مشکلات و پایین رفتن میزان کیفیت زندگی و عدم رضایتمندی وی می‌گردد (بریمانی و افراسیابی زاده، ۱۳۹۹).

در تبیین یافته پژوهشی در خصوص نقش خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی می‌توان گفت از آنجایی که خودکنترلی، نقش مهمی را در کنترل کردن احساسات و واکنش‌های افراد فراهم می‌کند می‌تواند فرصتی را برای آن‌ها فراهم کند که تصمیم‌گیری‌های درستی در زندگی خود بگیرند و موجب شود که آن‌ها چه در زندگی شخصی و چه در زندگی کاری خود به رفاه و آرامش دست یابند (Russell & Hunt, 2018). گاتفردسون و هیرشی^۲ (۱۹۹۰) بیان می‌کنند که خودکنترلی پایین در افراد، موجب بروز خشم و واکنش نامناسب آن‌ها نسبت به موقعیت‌ها می‌شود.

ماهیت و هدف خودکنترلی، به وجود آوردن حالتی در درون فرد است که او را به انجام وظایفش، متمایل می‌سازد بدون آن که عامل محیطی، او را از انجام کارش بازدارد. هنگامی که کارمندی بدون توجه به شرایط محیطی، تلاش خود را صرف انجام دادن کاری که بر عهده اوست می‌کند و مرتکب کم‌کاری، سهل‌انگاری و... نمی‌شود دارای خودکنترلی است. هدفی که در خودکنترلی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده باشد و در برابر انواع مشکلات از خود، مقاومت نشان دهد به گونه‌ای که موجب فرسودگی شغلی و روانی او نشود (Hafezi, 2021).

مطالعات انجام‌شده در مورد نتایج مثبت خودکنترلی نشان می‌دهند که دست یافتن به هدف، مهارت‌های بین فردی، تنظیم احساسات، کنترل برانگیختگی هیجانی، رابطه و سازگاری بهتر با همکاران و دیگران، عزت نفس بالاتر، وضعیت مالی بهتر، سلامت جسمی و روانی به طور قوی توسط ظرفیت خودکنترلی فرد حمایت می‌شوند. کارمندان با خودکنترلی بالا به احتمال بیشتری می‌توانند از استقلالی که در کار به آن‌ها داده می‌شود سود ببرند و از فرصت‌های فراهم‌شده برای کنترل کردن شرایط استفاده کنند و مسئولیت‌های محول شده به آن‌ها را به درستی انجام دهند. خودکنترلی بالا موجب می‌شود که فرد، کمتر تحت تأثیر تقاضا و خواسته‌های فردی قرار بگیرد و با شناسایی ویژگی‌های شغلی خود، بهتر بتواند هنگام مواجهه با شرایط مختلف، خود شیوه‌های مناسبی را برای روبرو شدن با آن‌ها به کار بگیرد. افراد با خودکنترلی بالا از زمان به نحو مطلوب‌تری استفاده می‌کنند و بر روی کار خود، تمرکز بیشتری دارند (Fries, 2017). بر اساس یافته ونگ و همکاران (۲۰۲۱) کارمندان با خودکنترلی بالا، بهتر قادرند مشکلات و استرس‌هایی را که هنگام کار با آن‌ها مواجه می‌شوند به گونه‌ای تنظیم کنند که باعث برهم خوردن تعادل آن‌ها نشود که این خود باعث خواهد شد به

¹ Spada

² Gutfredsson & Hirschi

پیشرفت‌های بالاتری دست پیدا کنند و پاداش‌های بیشتری دریافت کنند که نتیجه آن، رضایت شغلی بالاتر و همین‌طور رضایت از زندگی بیشتر آن‌ها خواهد بود. تحقیقات دیگری نیز نشان می‌دهند که افراد با خودکنترلی بالا، تعهد بیشتری نسبت به افرادی که خودکنترلی پایین تا متوسط دارند دارا هستند و ویژگی متعهد بودن کارمندان باعث افزایش خلاقیت و نوآوری کارمندان، افزایش ماندگاری و کاهش خروج کارمندان، به وجود آمدن احساس رضایت شغلی، احساس تعلق، وابستگی و دلبستگی کارمندان به سازمان و بهبود عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود. خودکنترلی بالا می‌تواند نگرش افراد را تحت تأثیر قرار دهد و باعث شود که کارمندان هنگام کار دچار خستگی عاطفی کمتری شده و فشار کار را کمتر ادراک کرده و بتوانند با اشتیاق بیشتری به کار خود بپردازند. بنابراین خودکنترلی، مزیت مهمی است که می‌تواند همه ابعاد کاری فرد را تحت تأثیر قرار داده و سبب ایجاد رضایت شغلی گردد (Bosma, 2018).

از جمله محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن‌ها مواجه بود عدم استفاده از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات نظیر مصاحبه، مشاهده و امکان سوگیری آزمودنی‌های مورد مطالعه در پاسخ به پرسشنامه‌ها، نبود امکان کنترل برخی از متغیرها (نظیر سن، سابقه‌ی کاری و...) و عدم مشارکت در پژوهش حاضر در برخی از سازمان‌ها بود. لذا پیشنهاد می‌شود که برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های دیگر مصاحبه و مشاهده نیز استفاده گردد و تمهیداتی برای همکاری سازمان‌ها در طرح‌های تحقیقاتی، اندیشیده شود. با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر این که استفاده همزمان دو متغیر باورهای منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر و خودکنترلی، نتیجه بهتری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان دارند، توصیه می‌گردد مسئولان و مدیران ارشد سازمان‌ها، مداخلات و آموزش‌هایی را جهت کاهش باورهای منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر و ارتقاء خودکنترلی در افراد تدارک ببینند.

سپاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از کارمندان شاغل در شرکت‌های هواپیمایی شهر تهران که در این پژوهش مشارکت نمودند اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

منابع

۱. امیرکبیری، علیرضا؛ تقوی نژاد، سیدکامل و خادمی، علی اکبر (۱۳۹۶). بررسی تأثیر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با متغیر میانجی رضایت شغلی (مورد مطالعه: اداره کل مالیاتی جنوب شهر تهران). *پژوهشنامه مدیریت*، دوره ۲۵، شماره ۳۵، ص ۸۷-۱۰۶.
۲. رحیمی، پردنجان؛ طیبه، محمدزاده و ابراهیمی، علی (۱۳۹۸). تأثیر ذهن آگاهی بر خشنودی شغلی کارکنان نیروی انتظامی: نقش واسطه‌ای بهزیستی شغلی. *طب نظامی*، دوره ۸، شماره ۳، ص ۱۱۷-۱۲۲.
۳. شفیع‌زاده، حمید و کامروا، هدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان. *مدیریت فرهنگی*، دوره ۸، شماره ۲۴، ص ۸۹-۷۹.
۴. شولتز، دوان و شولتز، سیدنی آلن (۱۳۹۴). *نظریه‌های شخصیت*، ترجمه سید محمدی یحیی. تهران: انتشارات ارسباران.
۵. شیرین‌زاده دستگیری، صمد؛ گودرزی، محمدعلی؛ رحیمی، چنگیز و نظیری، قاسم (۱۳۸۷). بررسی ساختار عاملی، روایی و اعتبار پرسشنامه فراشناخت ۳۰ سؤالی. *روانشناسی*، دوره ۱۲، شماره ۴۸، ص ۴۴۵-۴۶۱.
۶. صفری راسته کناری، فاطمه و رنجبرنوشری، فرزانه (۱۳۹۷). نقش ابعاد سرشت و منش، توانمندسازی روانشناختی و خودکنترلی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور گیلان.
۷. عابدی، کمال‌الدین؛ برخوردار، ابوالفضل؛ زارع، محسن و زارع، محمدعلی (۱۳۸۵). بررسی استرس‌های شغلی و ناراضی‌تی از کار در بندر شهید باهنر. *سومین همایش ملی ایمنی در بنادر*، تهران: سازمان بنادر و کشتیرانی.
۸. عباس‌پور، عباس و بدری، مرتضی (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۴، شماره ۷۹، ص ۷۳-۱۰۰.
۹. غلامی، الهام (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. *رهیافتی در مدیریت بازرگانی*، دوره ۱، شماره ۲، ص ۷۷-۸۹.
۱۰. فرهنگ، عبدالحسن (۱۳۹۸). اثربخشی درمان شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی کنترل درد مزمن بر عملکرد روانی-اجتماعی زنان مبتلا به سرطان پستان. *آموزش مشاوره و روان‌درمان*، دوره ۸، شماره ۳۰، ص ۱۱-۲۸.
۱۱. قاسمی جوبنه، رضا؛ عرب زاده، مهدی؛ جلیلی نیکو، سعید؛ محمدعلی پور، زینب و محسن‌زاده فرشاد (۱۳۹۴). بررسی روایی و پایایی نسخه فرم کوتاه پرسشنامه ذهن آگاهی فرایبورگ. *دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، دوره ۴، شماره ۲، ص ۱۳۷-۱۵۰.
۱۲. گنجعلی، اسداله (۱۳۹۸). طراحی الگوی انگیزش کارکنان دانشگاه با روش پژوهش ترکیبی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، دوره ۹، شماره ۳، ص ۶۱-۷۸.
۱۳. محسنی تکلو، محمدتقی؛ رضایی، مهدی؛ کلاتتری، مینو و طباطبایی، مهدی (۱۳۹۱). نقش منبع کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کار درمانگران مراکز دولتی شهر تهران. *پژوهش در علوم توانبخشی*، دوره ۸، شماره ۴، ص ۶۲۹-۶۳۹.
۱۴. محمدپور، سمانه (۱۳۹۵). نقش استرس و فرسودگی شغلی و ذهن آگاهی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ناجا در استان لرستان. *منابع انسانی ناجا*، دوره ۷، شماره ۴۵، ص ۱۷۹-۱۹۸.
۱۵. محمدی، علی‌اصغر؛ فراهانی، محمد تقی؛ حسنی، جعفر و میردریکوند، جعفر (۱۳۹۴). پژوهشی نقش استرس شغلی و منبع کار در رضایت شغلی امدادگران اورژانس. *دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، دوره ۲۴، شماره ۴، ص ۲۵۵-۲۴۴.

۱۶. مظلوم، مریم؛ یعقوبی، حمید و محمدخانی، شهرام (۱۳۹۳). رابطه باورهای فراشناختی و دشواری در تنظیم هیجان با اختلال استرس پس از ضربه. *علوم رفتاری*، دوره ۸، شماره ۲، ص ۸۱-۱۰۳.
۱۷. موسوی مقدم، سید رحمت‌الله؛ هوری، سهیلا؛ امیدی، عباس و ظهیری خواه، ندا (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی با خودکنترلی و مکانیسم‌های دفاعی در دانش آموزان دختر سال سوم متوسطه. *علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی*، دوره ۲۵، شماره ۱، ص ۵۹-۶۴.
۱۸. میرزایی، زینت و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، دوره ۲۰، شماره ۱، ص ۱-۱۲.
۱۹. نژاد اسماعیل عزیز، محمدباقر و صفرخانلو، جلال (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان امنیتی. *مطالعه حفاظت و امنیت نظامی*، دوره ۱۴، شماره ۵۲، ص ۲۹-۵۸.
۲۰. نصیری پور، امیر؛ دلگشایی، بهرام؛ کلهر، روح‌الله؛ کیایی، محمد زکریا؛ شاه بهرامی، الهام و طباطبایی، سیدسعید (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین. *پیاورد سلامت*، دوره ۷، شماره ۴، ص ۳۴۵-۳۶۵.
۲۱. نقد بی‌شی، الهام و ابوالمعالی الحسینی، خدیجه (۱۳۹۵). نقش باورهای فراشناخت و دشواری در تنظیم هیجان در رضایت شغلی مریدان مهد کودک. *مطالعات پیش‌دبستان و دبستان دانشگاه علامه طباطبایی*، دوره ۲، شماره ۵، ص ۴۷-۶۸.
۲۲. الهی، ذبیح‌اله؛ برزگر فروئی، فاضل؛ صوفی اله نظر، علی و ملازهی، امین (۱۳۹۹). تأثیر آموزش مهارت‌های خودکنترلی با پیگیری گروه مجازی بر کاهش استفاده آسیب‌زا از تلفن همراه. *فناوری آموزش*، دوره ۱۴، شماره ۳، ص ۵۰۷-۵۱۹.
۲۳. یوسفی، شکوفه؛ نایب زاده، شهناز و اسلامی، حسین (۱۳۹۴). تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران. *سلامت کار ایران*، دوره ۱۲، شماره ۳، ص ۴۶-۵۳.
24. Arnold, H.J., & Feldman, D. C. (1982). Multivariate analysis of the determinates of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
25. Bosma, C.R.L., Maarker, H.R., Boeijie, L.J., Schoonmade, J.R.A., & Schaafsma, F.G. (2019). Exploring self-control of workers with a chronic condition: a qualitative synthesis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 653-668.
26. Bright, M., Parker, S., French, P., Fowler, D., Gumley, A., Morrison, A.P., Birchwood, M., Jones, P.B., Stewart, S.L.K., & Wells, A. (2017). Metacognitive beliefs as psychological predictors of social functioning: An investigation with young people at risk of psychosis. *Psychiatry Research*, 262, 520-526.
27. Capobian, L., Fajia, C., Husain, Z., Wells, A. (2020). Metacognitive beliefs and their relationship with anxiety and depression in physical illnesses: A systematic review. *PLoS One*, 15(9), 1-20.

28. Cibele, S., Samuel, M., Henrique, P., Graca, E., Rosa, M.A., & Manual, L. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and in health happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181-189.
29. Davies, R.N., & Valentier, D.P. (2000). Does metacognition theory change our understanding of pathological worry and anxiety. *Personality and individual differences*, 29, 513-5.
30. Flavell, J.H. (1998). *Metacognitive Aspects of Problem Solving*. In: Resnick L, Editor. *The nature of intelligence*. Hillsdale: Erlbaum.
31. Frewen, A.P., Evans, E.M., Maraj, N., Dozois, D.J.A., & Partdrige, K. (2006). Letting go mindfulness and negative automatic thinking. *Cognitive Therapy and Research*, 54, 376-387.
32. Friese, M., Frankenbach, J., Job, V., & Loschelder, D. D. (2017). Does self-control training improve self-control? A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 12(6), 1077-1099.
33. Garnefski, N., & Kraaij, V. (2006). Relationships between cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms: A comparative study of five specific samples. *Personality and Individual Differences*, 40(8), 1659-1669.
34. Goilean, C. Gracia, F.J., & Montserrat Subirats, I.T. Y. (2020). Mindfulness in the workplace and in organizations. *Papeles Del Psicólogo / Psychologist Papers*, 41(2), 1399-146.
35. Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (2022). *A general theory of crime*. In *A General Theory of Crime*. Stanford University Press.
36. Hafezi, A. (2021). Investigation the relationship between self-control and family factors in girls and boys with mental disabilities. *Psycho Health*, 1(1), 13-24.
37. Hosseini, S.A. & Shahmandi, E. (2014). Creativity, Innovation, Self-control, Risk-taking and job satisfaction in the social security organization. *International conference on social sciences and Humanities*, 14, 450-61.
38. Hyland, P., Lee, A.R., & Mills, M. (2015). *Mindfulness at work: A new Approach to improving Individual and organizational performance*. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576-602.
39. Kabat- Zinn, J. (2002). Mindfulness- based interventions in context: Past, Present and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 144-56.
40. Kokkoris, M.D., & Stavrova, O. (2020). Staying on track in turbulent times: Trait self-control and goal pursuit during self-quarantine. *Personality and Individual Differences*, 170(4), 55-75.

41. Lenzo, V., Sardella, A., Martino, G., & Quattropani, M.C.A. (2020). A systematic review of metaconitive beliefs in chronic medical conditions. *Frontiers Psychology*, 26(1), 4-12.