

نقش واسطه‌ای تنظیم شناختی هیجان در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی در معلمان

© دکتر سلمان زارعی^۱

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای تنظیم شناختی هیجان در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، معلمان مشغول به تدریس مقطع راهنمایی آموزش و پرورش منطقه ۱۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بودند. از میان آنان ۳۲۸ معلم به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه استرس شغلی (رایس، ۱۹۹۲)، مقیاس خودشفقت‌ورزی (نف، ۲۰۰۳) و پرسشنامه تنظیم شناختی هیجان (گارنفسکی و همکاران، ۲۰۰۱) گردآوری و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون بوت استرپ تحلیل شدند. نتایج نشان داد که اثر مستقیم خودشفقت‌ورزی بر استرس شغلی منفی و معنادار است. به این معنا که با افزایش شایستگی خودشفقت‌ورزی سطح استرس شغلی معلمان کاهش می‌یابد. همچنین، نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای تنظیم شناختی هیجان سازگار و نقش واسطه‌ای تنظیم شناختی هیجان ناسازگار در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی معنادار است، به این معنی که خودشفقت‌ورزی می‌تواند در شرایط استرس‌زا از طریق کمک به تنظیم هیجانهای مثبت و پذیرش منطقی هیجانهای منفی سبب کاهش استرس شغلی شود.

کلیدواژگان: خودشفقت‌ورزی، استرس شغلی، تنظیم شناختی هیجان

☑ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۳۰

☑ تاریخ دریافت: ۹۹/۱۱/۳

۱. دانشیار مشاوره، گروه روانشناسی، دانشگاه لرستان. Email: Zarei.S@lu.ac.ir

مقدمه

مدیریت استرس مؤثر یک الزام اخلاقی در میان معلمان شناسایی شده است و شواهدی وجود دارد که بیش از ۴۰ تا ۷۰ درصد معلمان حرفه‌ای میزانی از استرس و آشفتگی را گزارش داده‌اند (استافورد-بروان و پاکنهام^۱، ۲۰۱۲). اگرچه استرس شغلی در همه مشاغل وجود دارد، اما در حرفه‌های حوزه آموزش و یادگیری که به‌طور مستقیم با انسانها سروکار دارند، اهمیت و شیوع بیشتری دارد (میلوتینویچ^۲ و همکاران، ۲۰۱۲؛ پاسکو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). براساس نظریه نقش^۴ استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که در یک نقش شغلی انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و تواناییهای وی باشد که می‌تواند منجر به مشکلات فردی، ناتوانی کاری و اختلال در عملکرد سازمانی شود (مانسن و وین باس^۵، ۲۰۱۷). استرس در میان معلمان با گستره‌ای از پیامدهای منفی، مانند مشکلات عزت نفس (وایز^۶ و همکاران، ۲۰۱۲)، افسردگی و اضطراب (استارکی و براند^۷، ۲۰۱۲)، خستگی هیجانی (اسپرنگ^۸ و همکاران، ۲۰۰۷) و مشکلات حرفه‌ای و شغلی (آدامز و ریگز^۹، ۲۰۰۸) مرتبط است. علاوه بر این، مشخص شده که استرس در صورت تداوم و ماندگاری در میان معلمان ممکن است سطح توجه و بهره‌گیری مؤثر از مهارت‌های تصمیم‌گیری را کاهش دهد و به‌طور منفی بر ظرفیت معلمان برای همدلی و حمایت از دانش‌آموزان تأثیر بگذارد (ویمنت و کالو^{۱۰}، ۲۰۱۹). از این رو، در پرتو این یافته‌ها نیاز به شایستگی‌هایی وجود دارد که تاب‌آوری در برابر استرس شغلی را به شکل یکپارچه و پایداری در میان معلمان ارتقا دهد. خودشفقت‌ورزی نیز به‌منزله یک متغیر مهم در افزایش تاب‌آوری روان‌شناختی مطرح شده است (نیوسم^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۲). از نظر برخی پژوهشگران خودشفقت‌ورزی، سازوکاری مهم و تأثیرگذار بر کاهش آشفتگی روان‌شناختی و ابعاد آن از جمله استرس است (اونز^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۸؛ لویز^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۸).

خودشفقت‌ورزی یکی از مفاهیم عملی و کاربردی است که ریشه در فلسفه شرقی بودیسم دارد و به‌منزله کیفیت در تماس بودن با رنجها و آسیبهای خود و احساس کمک کردن به رفع مشکلات خود تعریف می‌شود (نف و گرمر^{۱۴}، ۲۰۱۸). بر اساس مدل خودشفقت‌ورزی نف (۲۰۰۳) به‌عنوان مبنای نظری پژوهش حاضر، خودشفقت‌ورزی شامل مؤلفه‌های مهربانی با خود در مقابل قضاوت، ارتباطات و

1. Stafford-Brown & Pakenham
2. Milutinović
3. Pascoe
4. Role theory
5. Monsen & Wayne Boss
6. Wise
7. Starcke & Brand
8. Sprang
9. Adams & Riggs
10. Wayment & Cavolo
11. Newsome
12. Evans
13. López
14. Neff & Germer

اشتراکات انسانی در مقابل انزوا و ذهن‌آگاهی در مقابل همانندسازی بیش از حد با دیگران است (نف، ۲۰۱۸). خودشفقت‌ورزی با فراهم آوردن منابع مقابله‌ای مؤثر برای رویارویی با رویدادهای منفی و استرس‌زا به افراد کمک می‌کند تا سلامت روانی خود را مؤثرتر حفظ کنند (برینز^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). در این زمینه، راب^۲ (۲۰۱۴) مطرح می‌کند که داشتن نگرشی دلسوزانه نسبت به خود برای افراد به‌منظور اجتناب از شرایط استرس‌زای شغلی و داشتن یک زندگی شغلی با کیفیت لازم است. مطالعات نشان می‌دهد که خودشفقت‌ورزی در برابر استرس‌های شغلی به کارمندان کمک می‌کند تا واکنش‌هایی متعادل‌تر در محیط سازمان داشته باشند و با توانایی بیشتری هیجانهای منفی را مدیریت کنند (ریزر^۳، ۲۰۱۹). همچنین، کارمندانی که خودشفقت‌ورزی بالاتری دارند استرس، اضطراب و نشخوار فکری کمتری را در موقعیتهای چالش‌برانگیز شغلی تجربه می‌کنند (سویی^۴ و همکاران، ۲۰۱۷؛ هیو^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). در ضمن، مطالعات دربارهٔ فعالان حوزهٔ تعلیم و تربیت نشان داده است افرادی که خودشفقت‌ورزی بیشتری دارند استرس شغلی و احساس شکست احتمالی در زندگی شغلی خود را بهتر مدیریت می‌کنند و در نتیجه از بهزیستی روان‌شناختی بیشتری برخوردارند که این ویژگی در مورد معلمان به افزایش توجه و حضور فعال آنها در تدریس و ایجاد فضای بدون استرس در کلاس درس کمک می‌کند (اسکارلت^۶ و همکاران، ۲۰۱۷؛ فراری^۷ و همکاران، ۲۰۱۹).

با وجود این، با توجه به علاقه روزافزون به خودشفقت‌ورزی به‌مثابه سازه اصلی حمایت‌کننده از سلامت روانی، کمبود مطالعات در مورد سازوکارهایی که بر روی سلامت روان‌شناختی تأثیر می‌گذارند، تعجب‌برانگیز است (کربی^۸ و همکاران، ۲۰۱۷). در یکی از معدود مطالعاتی که عوامل واسطه‌ای در رابطه میان خودشفقت‌ورزی و آسیب روانی مورد بررسی قرار داده است، رائس^۹ (۲۰۱۰) دریافته که نشخوار فکری و نگرانی تا حدی رابطه میان خودشفقت‌ورزی و استرس را تبیین می‌کند. مطالعه دیگری که به بررسی رابطه میان خودشفقت‌ورزی و استرس پرداخته، نشان داده است که رابطه این متغیرها به‌وسیله نشخوار فکری و اجتناب میانجی‌گری می‌شود (کریگر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین، مطالعات نشان می‌دهند که نشخوار فکری، نگرانی، سرزنش خود و اجتناب به‌عنوان راهبردهای تنظیم شناختی هیجان ناسازگار با خودشفقت‌ورزی به‌طور معکوس رابطه دارند (آلدائو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۰؛ اینوود^{۱۲} و فراری،

1. Breines
2. Raab
3. Reizer
4. Suyi
5. Hu
6. Scarlet
7. Ferrari
8. Kirby
9. Raes
10. Krieger
11. Aldao
12. Inwood

۲۰۱۸). مطالعه حاضر به بررسی خودشفقت‌ورزی در چارچوب مدل چندبعدی مشکلات تنظیم هیجان گراتز و رومر^۱ (۲۰۰۴) می‌پردازد تا این فرضیه را مورد بررسی قرار دهد که خودشفقت‌ورزی با کاهش تنظیم شناختی هیجان ناسازگار و افزایش تنظیم شناختی هیجان سازگار در رویارویی با حوادث و تجربیات هیجانی دشوار، آسیب‌پذیری در برابر استرس شغلی را کاهش می‌دهد.

تنظیم شناختی هیجان به شیوه‌هایی اشاره دارد که در آنها افراد به ارزیابی احساسات خود می‌پردازند و با روش‌هایی شدت و مدت حالات هیجانی خود را تعدیل می‌کنند (مکری و گراس^۲، ۲۰۲۰). در حالی که تعدادی از طبقه‌بندی‌های مختلف تنظیم هیجان وجود دارد، یکی از مفهوم‌سازیهایی تنظیم هیجان که حمایتی قابل توجه را به‌دست آورده، مدل چندبعدی گراتز و رومر (۲۰۰۴) است (کریگر و همکاران، ۲۰۱۳). مطابق این مدل، افرادی که در تنظیم هیجان مشکل دارند، ممکن است در تشخیص، درک یا پذیرش برخی از حالت‌های هیجانی دچار مشکل شوند. همچنین امکان دارد برای دستیابی به راهبردهای مقابله سازگارانه و کنترل رفتارهای تکانشی و حفظ رفتار هدفمند در رویارویی با تجارب هیجانی دشوار با چالش شوند (گراتز و رومر، ۲۰۰۴). آنها همچنین ممکن است به‌احتمال بیشتری درگیر راهبردهای تنظیم هیجان ناسازگارانه مانند نشخوار فکری و اجتناب شوند (میراندا^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). این راهبردها تجربیات هیجانی منفی را با گذشت زمان افزایش می‌دهند و به‌طور مداوم در طیفی گسترده از آسیب‌های روانی مانند استرس نقش دارند (هیو و همکاران، ۲۰۱۸). مطالعات محدودی خودشفقت‌ورزی را در چارچوب مدل چندبعدی تنظیم هیجان گراتز و رومر (۲۰۰۴) بررسی کرده‌اند. در این مطالعات، رابطه معکوس معناداری میان خودشفقت‌ورزی و مشکلات تنظیم هیجان در بزرگسالان مبتلابه اختلال اضطراب فراگیر (موریس^۴ و همکاران، ۲۰۱۶) و نوجوانان با سابقه سوء‌استفاده در کودکی (وتس^۵ و همکاران، ۲۰۱۱) یافت شد. مطالعات دیگر نشان دادند که میان خودشفقت‌ورزی و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان مانند نشخوار فکری (رائس، ۲۰۱۰)، سرزنش خود (تری و لیری^۶، ۲۰۱۱) و فاجعه‌آمیز کردن (دیدریش^۷ و همکاران، ۲۰۱۴) رابطه منفی وجود دارد. همچنین، مشخص شده است که خودشفقت‌ورزی رویارویی مؤثر با تجارب هیجانی دشوار را به‌صورت مثبت پیش‌بین می‌کند و با راهبردهای تنظیم هیجان مثبت مانند تمرکز مثبت مجدد و ارزیابی مثبت رابطه دارد (فاتهایشر^۸ و همکاران، ۲۰۱۷). در ضمن، مشخص شده است که خودشفقت‌ورزی با ارتقای تنظیم هیجان سازگار واکنش به استرس را در حیطه‌های گوناگون شغلی و اجتماعی تعدیل می‌کند (اسمیت^۹ و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Gratz & Roemer
2. McRae & Gross
3. Miranda
4. Muris
5. Vettese
6. Terry & Leary
7. Diedrich
8. Pfattheicher
9. Smith

کار تعلیم و تربیت و معلمی و نقش کلیدی که این گروه از شاغلان در جامعه به‌عهده دارند، بیانگر میزان ارزش و اهمیت بسیار زیاد این قشر در هدایت، تکامل و آموزش نیروی انسانی است. از این رو کوچک‌ترین عاملی که موجب بروز استرس در کار معلمان شود می‌تواند پیامدی جبران‌ناپذیر را برای معلم به‌وجود آورد و نیز پیامدهایی نامطلوب را در فرایند یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان به‌جا بگذارد. لذا، با توجه به دشواری حرفه معلمی، معلمان در معرض تهدیدهای گوناگون مانند استرس شغلی قرار دارند (هیلتون^۱ و همکاران، ۲۰۱۹) که بر این اساس، نتایج پژوهش حاضر درصدد بهبود دانش کاربردی در این زمینه است. همچنین به دلیل لزوم رسالت معلمان در زمینه تعلیم و تربیت و پاسخگویی آنان نسبت به ارتقای آموزشی و سلامت روان‌شناختی دانش‌آموزان، تنها در صورتی می‌توان انتظار عملکردی مناسب از این افراد داشت که در کنار مساعد بودن شرایط کاری، خود معلمان نیز برخی شایستگیهای روان‌شناختی را در وجود خود پرورش دهند تا بتوانند رسالت حرفه‌ای خودشان را بهتر و کامل‌تر به‌انجام برسانند. از این رو شناسایی عوامل اثرگذار روان‌شناختی بر استرس شغلی معلمان از اهمیتی بالا برخوردار خواهد بود. در مجموع، همان‌طور که شواهد مطرح کردند خودشفقت‌ورزی و توانایی تنظیم هیجان به‌منزله شایستگیهای روان‌شناختی می‌تواند سبب ارتقای سلامت روان‌شناختی، بهزیستی حرفه‌ای و تاب‌آوری در برابر استرس شغلی در میان متخصصان حوزه تعلیم و تربیت از جمله معلمان شود. با این حال، پژوهشهایی که در این زمینه انجام شده پراکنده‌اند. به‌علاوه، درک ساز و کارهای زیربنایی ارتباط میان خودشفقت‌ورزی و عوامل مربوط به سلامت روان مانند استرس شغلی محدود است. در این پژوهش سعی شده است که نقش واسطه‌ای تنظیم شناختی هیجان در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی ارزیابی شود.

■ روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر به دلیل هدف مطالعه در بررسی روابط میان متغیرها همبستگی بود. از میان روشهای متفاوت طرح همبستگی با توجه به توانایی مدل‌سازی معادلات ساختاری در آزمون مدل‌های علی و معلولی و همچنین نادیده نگرفتن خطاهای اندازه‌گیری که ضعفهای روشهای ساده همبستگی و رگرسیون‌اند از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در ضمن، توانایی مدل‌سازی معادلات ساختاری در ترسیم شرایط و روابط پیچیده میان متغیرها یکی دیگر از علل انتخاب این روش بود. شرایط پیچیده امروزی فراتر از آن است که در قالب یک همبستگی ساده میان دو متغیر تحت عنوان یک فرضیه پژوهشی به تصویر کشیده شود. یک متغیر در عین حال که خود وابسته به متغیری است برای متغیرهای دیگر می‌تواند نقش یک متغیر مستقل را ایفا کند. لذا، طبیعی است که این روش با شرایط پیچیده‌تر نیز سازگار است. جامعه آماری پژوهش معلمان مقطع راهنمایی آموزش‌وپرورش

1. Hilton

منطقه ۱۲ شهر تهران بودند که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ مشغول تدریس بودند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. به این صورت که پس از هماهنگی با آموزش و پرورش منطقه و مراجعه به مدارس، به معلمانی که امکان حضور در پژوهش را داشتند توضیحات مقدماتی درباره پژوهش و نحوه پاسخگویی به پرسشنامه‌ها ارائه و از آنها درخواست شد که پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند. برای تعیین حجم نمونه متناسب با مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس دیدگاه کلاین^۱ (۲۰۱۶)، ۲/۵ تا ۵ برابر تعداد ماده‌ها کفایت می‌کند. بر اساس این دیدگاه با وجود ۱۱۹ ماده در پژوهش حاضر باید حداقل ۲۹۸ نفر انتخاب می‌شدند که با بیش‌برآورد جهت جبران ریزش احتمالی ۳۵۰ نفر به‌عنوان نمونه‌نهایی انتخاب شدند. شایان ذکر است که ملاحظات اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استرس شغلی^۲ (JSQ)، مقیاس خودشفقت‌ورزی^۳ (SCS) و پرسشنامه تنظیم شناختی هیجان^۴ (ECRQ) استفاده شده است که دلیل انتخاب این ابزار اندازه‌گیری روانی و پایایی مناسب و قابل قبول این ابزار در فرهنگها و نمونه‌های مختلف به‌ویژه جامعه ایرانی و معلمان است. همچنین، به دلیل استفاده از آزمونهای آماری با توان آماری بالا تلاش شده ابزاری انتخاب شود که مقیاس اندازه‌گیری آنها حداقل فاصله‌ای باشد. در ادامه ابزارهای مورد استفاده به تفصیل آمده است.

● **پرسشنامه استرس شغلی (JSQ):** این پرسشنامه را رایس^۵ در سال ۱۹۹۲ ساخته و دارای ۵۷ سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (هرگز تا بیشتر اوقات) است. این پرسشنامه شامل سه زیرمقیاس روابط میان-فردی (سؤالات ۱ تا ۲۶)، وضعیت جسمانی (سؤالات ۲۷ تا ۴۸) و علایق شغلی (سؤالات ۴۹ تا ۵۷) است. نمره کلی پرسشنامه در دامنه‌ای از ۵۷ تا ۲۸۵ خواهد بود و هر چه این نمره بالاتر باشد، بیانگر میزان استرس شغلی بیشتر است (سولدو^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). وثوقی و همکاران (۱۳۹۵) این پرسشنامه را برای نمونه‌ای از کارمندان پرواز، مورد آزمون قرار داده‌اند و پایایی محاسبه‌شده با روش آلفای کرونباخ را برای کل پرسشنامه ۰/۹۲۱ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز با آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به‌دست آمده است.

● **مقیاس خودشفقت‌ورزی (SCS):** این مقیاس را نف در سال ۲۰۰۳ به‌منظور اندازه‌گیری میزان شفقت به خود افراد تدوین کرده که شامل ۲۶ ماده است و پاسخها در آن در یک دامنه پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) قرار می‌گیرند. این مقیاس در سه مؤلفه دوقطبی شامل مهربانی با خود (۵ گویه) در برابر قضاوت خود (۵ گویه)، ذهن‌آگاهی (۴ گویه) در برابر

1. Kline
2. Job Stress Questionnaire
3. Self-Compassion Scale
4. Cognitive Emotion Regulation Questionnaire
5. Rice
6. Suldo

همانندسازی افراطی (۴ گویه)، اشتراکات انسانی (۴ گویه) در برابر انزوا (۴ گویه) جنبه‌های مثبت و منفی خودشفقت‌ورزی را می‌سنجد (نف و همکاران، ۲۰۱۹). میانگین نمرات این شش مؤلفه نمره کل خودشفقت‌ورزی را به‌دست می‌دهد. شایان ذکر است که برای به‌دست آوردن نمره کلی باید خرده‌مقیاس‌های منفی (قضاوت خود، انزوا، همانندسازی افراطی) به‌طور معکوس نمره‌گذاری شوند (نف، ویتاکر^۱ و کارل^۲، ۲۰۱۷). روایی این ابزار را نف (۲۰۰۳) مناسب ارزیابی کرده و اعتبار آن با روش بازآزمایی برابر با ۰/۹۱ گزارش شده است. خسروی و همکاران (۱۳۹۲) اعتبار این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و روایی سازه مقیاس را ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز اعتبار مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به‌دست آمد که در سطح مطلوب است.

● **پرسشنامه تنظیم شناختی هیجان (CERQ):** این پرسشنامه را گارنفسکی و همکاران در سال ۲۰۰۱ تدوین کرده‌اند. دارای ۳۶ گویه و ۷ زیرمقیاس است که در دو بعد تنظیم هیجان سازگار و تنظیم هیجان ناسازگار قرار می‌گیرند. راهبردهای تنظیم هیجان سازگار شامل تمرکز مثبت (۹ گویه) و ارزیابی مثبت (۷ گویه) است. راهبردهای تنظیم شناختی هیجان ناسازگار شامل سرزنش خود (۴ گویه)، سرزنش دیگران (۳ گویه)، نشخوار فکری (۵ گویه)، جاعه‌آمیز کردن (۴ گویه) و پذیرش (۴ گویه) است. این پرسشنامه در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (هرگز تا همیشه) درجه‌بندی شده است (بیگمن^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). گارنفسکی و کرایج^۴ (۲۰۰۶) ضریب آلفا را برای خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه در دامنه ۰/۷۱ تا ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند. فرم فارسی این پرسشنامه را سامانی و صادقی (۱۳۸۹) مورد اعتباریابی قرار داده‌اند که ساختار ۷ عاملی آن تأیید شده است. همچنین، پایایی آن با روش بازآزمایی برابر با ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به‌دست آمده که در سطح مطلوب است.

پس از اجرای پرسشنامه‌ها تعداد ۲۲ پرسشنامه به دلیل مخدوش بودن از روند پژوهش حذف شد و در نهایت داده‌های مربوط به ۳۲۸ نفر با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی تحلیل شدند. در سطح استنباطی به دلیل فاصله‌ای بودن مقیاس‌های اندازه‌گیری، کفایت حجم نمونه، نرمال بودن توزیع داده‌ها و عدم همخطی چندگانه میان متغیرهای پژوهش از آزمونهای همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون بوت استرپ استفاده شد. نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از شاخصهای کجی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها بود (جدول ۱). برای حجم نمونه اغلب مؤلفان نمونه بالاتر از ۲۰۰ نفر را برای معادلات ساختاری مناسب دانسته‌اند که بر این اساس حجم نمونه (۳۲۸ نفر) شرط کفایت نمونه را برقرار می‌سازد.

1. Whittaker
2. Karl
3. Bigman
4. Garnefski & Kraaij

افزون بر آن شاخص کیسر-میر-اولکین (KMO) برابر $0/713$ به دست آمده که بیانگر کفایت حجم این نمونه است (ضریب $0/6$ به عنوان حداقل مقدار لازم برای تحلیل در نظر گرفته می شود). همخطی چندگانه میان متغیرهای پژوهش مفروضه دیگر مدل یابی معادلات ساختاری است که با استفاده از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس مورد بررسی قرار گرفته که نتایج حاصل از بررسی همخطی چندگانه نشان داد آماره تحمل (بزرگ تر از $0/10$) و عامل تورم واریانس (کمتر از 10) در متغیر خودشفقت ورزی به ترتیب $0/273$ و $4/017$ ، در تنظیم هیجان سازگار به ترتیب $0/409$ و $5/835$ و در تنظیم هیجان ناسازگار به ترتیب $0/319$ و $3/704$ در دامنه پذیرش قرار دادند؛ بنابراین میان متغیرهای پژوهش همخطی چندگانه وجود ندارد. شایان ذکر است که برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و AMOS نسخه ۲۱ استفاده شده است.

یافته ها

بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی نشان داده که $67/9$ درصد (223 نفر) گروه نمونه را زنان و $32/1$ درصد (105) را مردان تشکیل دادند. میانگین و انحراف استاندارد سن معلمان حاضر در پژوهش به ترتیب برابر با $40/11$ و $6/01$ بود. همچنین 58 نفر ($17/68$ درصد) از گروه نمونه دارای مدرک فوق دیپلم، 202 نفر ($61/89$ درصد) دارای مدرک کارشناسی، 63 نفر ($19/21$ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و 5 نفر ($1/52$ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. در جدول شماره ۱ به بررسی توصیفی نمرات آزمودنیها در پرسشنامهها پرداخته شده است.

جدول ۱. شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	
خودشفقت ورزی	مهربانی نسبت به خود	17/84	4/90	-0/395	1/714
	قضاوت خود	15/71	2/97		
	ذهن آگاهی	17/03	5/01		
	هماندسازی افراطی	15/14	3/03		
	اشتراکات انسانی	14/89	3/63		
	انزوا	14/98	2/99		
	نمره کل	95/61	10/28		

جدول ۱. (ادامه)

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
راهبردهای تنظیم هیجان	تنظیم هیجان سازگار	۱۰/۱۴	-۰/۰۸۳	-۱/۰۷۱
	تنظیم هیجان ناسازگار	۱۱/۳۵	۰/۰۱۳	-۰/۰۸۶
استرس شغلی	روابط میان- فردی	۱۰/۹۰	۰/۳۲۹	۰/۰۹۲
	وضعیت جسمانی	۷/۴۲		
	علائق شغلی	۵/۸۷		
	نمره کل	۱۳/۶۰		

جدول شماره ۱ در کنار پرداختن به میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و خرده‌مقیاسهای آنها نشان می‌دهد که هیچ یک از متغیرهای پژوهش انحراف جدی از توزیع بهنجار ندارند، زیرا براساس دیدگاه کلاپین (۲۰۱۶)، کجی توزیع نمره‌ها در دامنه (۲ و -۲) و کشیدگی در دامنه (۳ و -۳) را می‌توان بهنجار فرض کرد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرها و بررسی همخطی چندگانه متغیرهای پیش‌بین

ضرایب همبستگی										شاخصهای آماری متغیرها
(۱۰)	(۹)	(۸)	(۷)	(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	
									۱	۱. مهربانی به خود
								۱	-۰/۴۱**	۲. قضاوت خود
							۱	-۰/۲۹**	۰/۵۵**	۳. اشتراکات انسانی
						۱	-۰/۳۳**	۰/۵۴**	-۰/۴۱**	۴. انزوا
				۱	-۰/۴۳**	۰/۵۱**	-۰/۳۹**	۰/۶۳**	۰/۶۳**	۵. ذهن‌آگاهی
			۱	-۰/۴۱**	۰/۴۲**	-۰/۳۷**	۰/۵۲**	-۰/۳۸**	-۰/۳۸**	۶. همانندسازی
		۱	-۰/۴۷**	۰/۳۹**	-۰/۴۷**	-۰/۴۳**	-۰/۵۱**	۰/۴۹**	۰/۴۹**	۷. خودشفقت‌ورزی
		۱	۰/۵۲**	-۰/۳۲**	۰/۲۱**	-۰/۱۶**	۰/۳۳**	-۰/۲۸**	۰/۳۹**	۸. هیجان سازگار
	۱	-۰/۶۰**	-۰/۳۴**	۰/۲۹**	-۰/۲۷**	۰/۳۱**	-۰/۴۱**	۰/۳۹**	-۰/۲۱**	۹. هیجان ناسازگار
۱	۰/۵۲**	-۰/۲۵**	-۰/۲۳**	۰/۳۳**	-۰/۲۴**	۰/۱۲*	-۰/۴۱**	۰/۱۷**	-۰/۱۹**	۱۰. استرس شغلی

$P < ۰/۰۱^{**}$

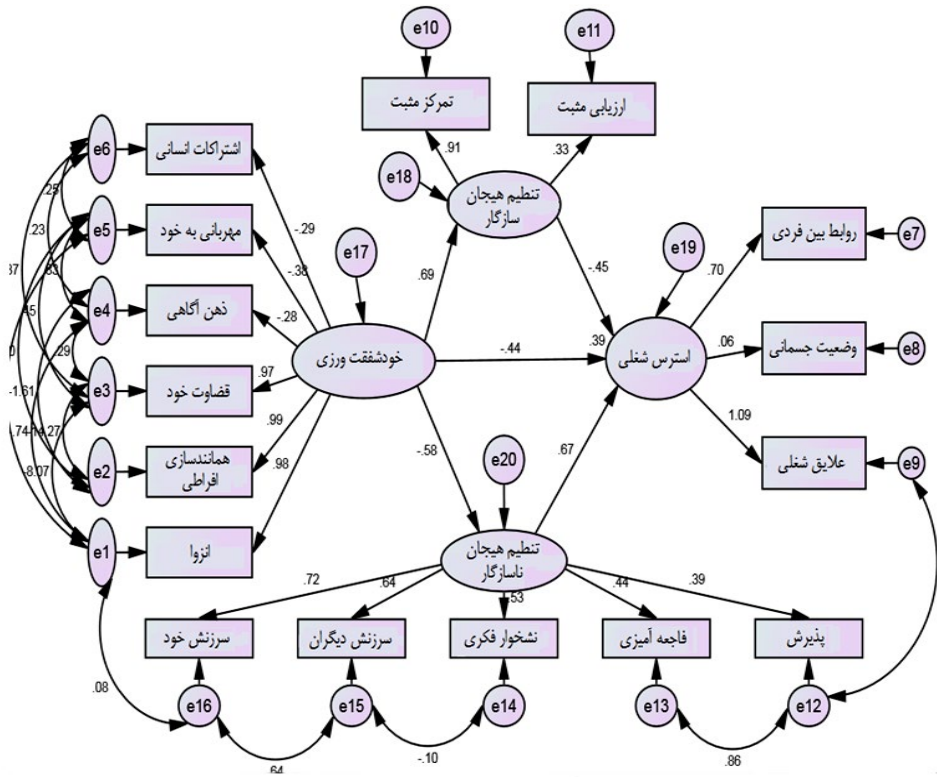
در جدول شماره ۲ به ماتریس همبستگی متغیرها پرداخته شده که نتایج نشان می‌دهد میان استرس شغلی با خودشفقت‌ورزی ($r = -0/23$ و $P < 0/01$) و تنظیم هیجان سازگار ($r = -0/25$ و $P < 0/01$) رابطه منفی معنادار و میان استرس شغلی با تنظیم هیجان ناسازگار ($r = 0/52$ و $P < 0/01$) رابطه مثبت معنادار وجود دارد. با توجه به تأیید ارتباط معنادار میان متغیرها با یکدیگر امکان بررسی نقش واسطه‌ای تنظیم هیجان در رابطه خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی فراهم است.

در ادامه برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. شایان ذکر است که از نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۲ برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در جدول شماره ۳ شاخصهای برازش مطلق، تطبیقی و تعدیل یافته به تفکیک گزارش شده‌اند.

جدول ۳. شاخصهای نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخصهای برازش مطلق و تطبیقی			
شاخص	GFI	ACFI	CFI
مقدار به‌دست آمده	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۶
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخصهای برازش تعدیل یافته			
شاخص	χ^2/df	شاخص	χ^2/df
مقدار به‌دست آمده	۱/۱۵۳	مقدار به‌دست آمده	۱/۱۵۳
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	حد قابل پذیرش	کمتر از ۳

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که همه شاخصهای برازش به‌دست آمده از مطلوبیتی بالا برخوردارند، زیرا مطابق دیدگاه کلاین (۲۰۱۶) درباره مهم‌ترین شاخصهای مربوط به برازش مدل، نسبت χ^2/df دو به درجه آزادی (χ^2/df)، کمتر از ۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و ریشه میانگین مجذور خطا (RMSA) کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مطلوب است. لذا، شاخصهای به‌دست آمده نشان می‌دهند که مدل آزمون شده برازشی مناسب با داده‌های گردآوری شده دارد. نمودار شماره ۱ مدل آزمون شده بر اساس ضرایب استاندارد شده را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. مسیرهای برازش یافته بر اساس ضرایب استاندارد

با توجه به نمودار شماره ۱، خودشفقت‌ورزی، تنظیم هیجان ناسازگار و تنظیم هیجان سازگار در مجموع ۳۹ درصد از واریانس استرس شغلی را تبیین می‌کنند. در جدول شماره ۴ نتایج مربوط به اثرات مستقیم متغیرها گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج مربوط به اثرات مستقیم

سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد بر آورد	ضریب مسیر	مسیرهای مستقیم
۰/۰۰۱	۶/۸۲	۰/۲۳	۰/۶۹	خودشفقت‌ورزی بر تنظیم هیجان سازگار
۰/۰۰۱	-۵/۶۲	۰/۱۷	-۰/۵۸	خودشفقت‌ورزی بر تنظیم هیجان ناسازگار
۰/۰۰۱	-۴/۱۶	۰/۱۳	-۰/۴۴	خودشفقت‌ورزی بر استرس شغلی
۰/۰۰۱	-۴/۷۹	۰/۱۵	-۰/۴۵	تنظیم هیجان سازگار بر استرس شغلی
۰/۰۰۱	۶/۰۳	۰/۲۰	۰/۶۷	تنظیم هیجان ناسازگار بر استرس شغلی

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که اثر مستقیم خودشفقت‌ورزی بر استرس شغلی ($\beta = -0/44$ ، $C.R. = -4/16$ و $P < 0/001$) و بر تنظیم هیجان ناسازگار ($\beta = -0/58$)، اثر مستقیم خودشفقت‌ورزی بر تنظیم هیجان سازگار ($\beta = 0/69$ ، $C.R. = 6/82$ و $P < 0/001$) و اثر مستقیم تنظیم هیجان ناسازگار بر استرس شغلی ($\beta = 0/67$ ، $C.R. = 6/03$ و $P < 0/001$) مثبت معنادار است. در نهایت، اثر مستقیم تنظیم هیجان سازگار بر استرس شغلی ($\beta = -0/45$ ، $C.R. = -4/79$ و $P < 0/001$) منفی معنادار است. یکی از ویژگی‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر است که امکان بررسی نقش میانجی متغیرها را می‌دهد. در ادامه برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم از آزمون بوت‌استرپ استفاده شده که نتایج در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج مربوط به اثرات غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی بر استرس شغلی

مسیر غیرمستقیم	ضریب مسیر	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری	حد بالا	حد پایین
خودشفقت‌ورزی به استرس شغلی از طریق تنظیم هیجان سازگار	-0/310	0/08	0/002	0/09	0/14
خودشفقت‌ورزی به استرس شغلی از طریق تنظیم هیجان ناسازگار	-0/388	0/12	0/001	0/15	0/39

با توجه به نتایج جدول شماره ۵، تنظیم هیجان سازگار در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی نقش واسطه‌ای دارد که ضریب بتای مسیر غیرمستقیم برابر $\beta = -0/31$ است. با توجه به اینکه حد پایین فاصله اطمینان $0/09$ و حد بالای آن $0/14$ است و صفر بیرون از این فاصله قرار دارد این رابطه واسطه‌ای در سطح $p < 0/01$ معنادار است. همچنین، ملاحظه می‌شود که تنظیم هیجان ناسازگار در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی نقش واسطه‌ای دارد که ضریب بتای مسیر غیرمستقیم برابر $\beta = -0/38$ است. با توجه به اینکه حد پایین فاصله اطمینان $0/15$ و حد بالای آن $0/39$ است و صفر بیرون از این فاصله قرار دارد این رابطه واسطه‌ای در سطح $p < 0/01$ معنادار است.

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای تنظیم شناختی هیجان در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی در میان نمونه‌ای از معلمان انجام شده است. نتایج نشان داده است که خودشفقت‌ورزی بر استرس شغلی اثر منفی مستقیم دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های

نف و وانک^۱ (۲۰۰۹) و هیو و همکاران (۲۰۱۸) همسوست. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که خودشفقت‌ورزی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع به‌دست‌آمده از هیجان‌ات مثبت می‌تواند با افزایش احساس کفایت افراد در رویارویی با چالش‌های شغلی و همچنین ایجاد ظرفیت برای دریافت و انتقال حمایت عاطفی به افزایش تاب‌آوری افراد در برابر استرس‌های ناشی از چالش‌های شغلی کمک کند (نیوسم و همکاران، ۲۰۱۲). در تبیینی دیگر، می‌توان بیان داشت که افراد خودشفقت‌ورز چون درکی عمیق و مشفقانه نسبت به خود و دیگران دارند و آگاهی آنها از ظرفیت‌های روانی و مثبت خود دقیق است، توانمندهایی مطلوب در برخورد با تعارضها و شرایط استرس‌زا و مدیریت آن شرایط را دارند که این امر به کاهش استرس آنها در ابعاد مختلف زندگی از جمله حوزه شغلی کمک می‌کند. همچنین، اوزن و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کنند که افراد خودشفقت‌ورز به دلیل دارا بودن مؤلفه‌های مثبت روان‌شناختی همانند نوع‌دوستی، مهربانی و شادی عکس‌العملی مناسب‌تر به رویدادهای منفی نشان می‌دهند و بهتر می‌توانند با تنش‌های شغلی کنار بیایند. علاوه بر این، معلمان دارای سطح مطلوب خودشفقت‌ورزی می‌توانند از این شایستگی روان‌شناختی به‌مثابه سپری در برابر رویدادهای منفی بهره بگیرند و به‌هنگام پیش آمدن رویدادهای تنش‌زا در محیط شغلی بتوانند به‌واسطه خودشفقت‌ورزی احساسات مثبت خود را افزایش دهند و سطح استرس شغلی را مدیریت کنند (نف و گرمر، ۲۰۱۸).

در بخش دیگر پژوهش نتایج نشان داد که تنظیم هیجان سازگار در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی نقش واسطه‌ای دارد. در همسویی با نتایج پژوهش حاضر شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد خودشفقت‌ورزی با ارتقای تنظیم هیجان سازگار در مواقع استرس، بر کاهش استرس شغلی تأثیر می‌گذارد (راب، ۲۰۱۴؛ اسکارلت و همکاران، ۲۰۱۷). در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که خودشفقت‌ورزی با ارتقای آگاهی غیر قضاوتی فرد از هیجان‌اتش و هدایت فرد برای پاسخگویی به حوادث استرس‌زا با روشی خودحمایتگر، الگوهای هیجانی منفی را خنثی می‌کند (سویی و همکاران، ۲۰۱۷). در تبیین دیگر می‌توان بیان داشت که افراد دارای خودشفقت‌ورزی بالا زمانی که رویدادهای منفی را تجربه می‌کنند با مهربانی و لطافت با خود برخورد می‌کنند که این امر ابتدا سبب کاهش نشخوار فکری، کاهش انتقاد از خود و سرکوبی افکار منفی و در نهایت کاهش استرس شغلی می‌شود. علاوه بر موارد ذکر شده، معلمان خودشفقت‌ورزی به احتمال زیاد رویدادهای استرس‌زا را در طیفی وسیع‌تر از تجربه‌های انسانی مشاهده می‌کنند، چشم‌انداز ناشی از خودشفقت‌ورزی به آنها کمک می‌کند تا احساس انزوای درونی را کاهش دهند و در پی تقویت ارتباط مطلوب با دانش‌آموزان خود باشند که این وضعیت در رویارویی با تجربه‌های هیجانی دشوار از آنها حمایت می‌کند (آلدانو و همکاران، ۲۰۱۰). در کنار موارد مطرح‌شده، راهبردهای تنظیم هیجان

1. Vonk

سازگار از جمله ارزیابی و تمرکز مثبت، به معلمان کمک می‌کند تا با ذهن آگاهی بالاتر شایستگی خودشفقت‌ورزی را کامل‌تر به کار گیرند و همواره در تلاش برای غلبه بر ناکامیها و شکستها به ویژه در روابط با دانش‌آموزان و همکاران خود در محیط مدرسه پافشاری کنند. از همه مهم‌تر، شایستگی خودشفقت‌ورزی به معلمان این امکان را می‌دهد تا از طریق حمایت فعالانه برای بیان مهربانی، نگرانی و مراقبت از خود به تنظیم هیجان سازگار دست یابند و واکنش به استرس ناشی از فضای شغلی و سازمانی در آنها تعدیل شود (ریزر، ۲۰۱۹).

در نهایت، نتایج نشان داد که تنظیم هیجان ناسازگار در رابطه میان خودشفقت‌ورزی با استرس شغلی نقش واسطه‌ای دارد. در همسویی با نتایج پژوهش حاضر شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد که خودشفقت‌ورزی با کاهش مشکلات تنظیم هیجان بر کاهش استرس شغلی اثر می‌گذارد (کریگر و همکاران، ۲۰۱۳؛ فراری و همکاران، ۲۰۱۹). این یافته نشان می‌دهد افرادی که خودشفقت‌ورزی بیشتری دارند هیجانات را شفاف‌تر تجربه می‌کنند و در برابر مشکلات هیجانی پذیرش بیشتری دارند. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که خودشفقت‌ورزی سبب می‌شود که در رویارویی با تجارب استرس‌زای شغلی افراد کنترل بیشتری روی رفتارهای تکانشی داشته باشند و بهتر بتوانند در پاسخ به استرس راهبردهای تنظیم هیجان ناسازگار را مدیریت کنند (تری و لیری، ۲۰۱۱؛ لویز و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین، در چارچوب مدل چندبعدی تنظیم هیجان گراتز و رومر (۲۰۰۴) خودشفقت‌ورزی این امکان را برای فرد فراهم می‌کند تا به جای تغییر دادن نوع هیجان تجربه‌شده بتواند شدت و مدت پاسخهای هیجانی را تعدیل کند و به این طریق در رویارویی با شرایط استرس‌زای شغلی با کاهش استفاده از راهبردهای تنظیم هیجان ناسازگار مانند نشخوار فکری و سرزنش خود موفق به مدیریت استرس شود. همچنین، بر اساس مدل گراتز و رومر (۲۰۰۴) معلمان در شرایطی که با رویدادهای منفی در محیط مدرسه و کلاس درس روبه‌رو می‌شوند شایستگی خودشفقت‌ورزی به آنها کمک می‌کند تا در آن موقعیت خودارزشی و احساس کفایت خود را ارتقا دهند و این مورد سبب می‌شود که مشکلات تنظیم هیجان مانند خودسرزنشگری و فاجعه‌انگاری در آنان کاهش یابد و در نتیجه بتوانند استرس ناشی از آن موقعیت شغلی را مدیریت کنند و تواناییهای خودشان در امر آموزش را به صورت کامل‌تر ارائه کنند.

شایان ذکر است که هر پژوهش دارای محدودیت است و درباره پژوهش حاضر می‌توان بیان داشت که برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزار خودگزارش‌دهی استفاده شده و این ابزار محدودیتهای خاص خود مانند مطلوبیت اجتماعی را دارد که می‌تواند نتایج این پژوهش را با محدودیت روبه‌رو کند. همچنین، این پژوهش صرفاً روی معلمان مقطع راهنمایی منطقه ۱۲ شهر تهران انجام شده است که تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت گیرد. از این رو پیشنهاد می‌شود که پژوهشهایی با نمونه‌های دیگر انجام گیرد. علاوه بر این، مطالعه حاضر یک طرح مقطعی بوده، بنابراین پیشنهاد می‌شود که با استفاده

از رویکردهای طولی و کیفی عوامل اثرگذار بر استرس شغلی و نحوه استفاده از راهبردهای تنظیم هیجان در معلمان مورد بررسی بیشتری قرار گیرد. در پایان، براساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که پرورش خودشفقت‌ورزی و آموزش مهارت‌های تنظیم هیجان سازگار به‌منظور پیشگیری یا کاهش استرس شغلی در میان معلمان مورد توجه مداخلات سازمانی قرار گیرد، زیرا پرورش شایستگی‌های روان‌شناختی مطلوب به‌منظور کاهش استرس شغلی از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است و برنامه‌ها و اقدامات حمایتی مشاوره‌ای و روان‌شناختی از معلمان می‌تواند پیامدهایی گوناگون مانند تداوم خدمت با انگیزه، احساس تعلق و تعهد بیشتر، از خودگذشتگی، آستانه تحمل پریشانی بالا در برابر مشکلات طاقت‌فرسای سازمانی و تمایل برای تلاش بیشتر را در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش در پی داشته باشد.

خسروی، صدالله؛ صادقی، مجید و یابنده، محمدرضا. (۱۳۹۲). کفایت روانسنجی مقیاس شفقت به خود (SCS). روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۳ (۱۳)، ۴۷-۵۹.

سامانی، سیامک و صادقی، لادن. (۱۳۸۹). کفایت شاخص‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه تنظیم‌شناختی هیجان. مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۱ (۱)، ۵۱-۶۲.

و ثوقی نیری، عبداله؛ روح‌الهی، احمدعلی و محمدحسین، حمید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. سلامت کار ایران، ۱۳ (۱)، ۴۷-۵۷.

- Adams, S. A., & Riggs, S. A. (2008). An exploratory study of vicarious trauma among therapist trainees. *Training and Education in Professional Psychology, 2*(1), 26-34.
- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 30*(2), 217-237.
- Bigman, Y. E., Mauss, I. B., Gross, J. J., & Tamir, M. (2016). Yes, I can: Expected success promotes actual success in emotion regulation. *Cognition and Emotion, 30*(7), 1380-1387.
- Breines, J. G., Thoma, M. V., Gianferante, D., Hanlin, L., Chen, X., & Rohleder, N. (2014). Self-compassion as a predictor of interleukin-6 response to acute psychosocial stress. *Brain, Behavior and Immunity, 37*, 109-114.
- Diedrich, A., Grant, M., Hoffman, S. G., Hiller, W., & Berking, M. (2014). Self-compassion as an emotion regulation strategy in major depressive disorder. *Behavior Research and Therapy, 58*, 43-51.
- Evans, S., Wyka, K., Blaha, K. T., & Allen, E. S. (2018). Self-compassion mediates improvement in well-being in a mindfulness-based stress reduction program in a community-based sample. *Mindfulness, 9*(4), 1280-1287.
- Ferrari, M., Hunt, C., Harrysunker, A., Abbott, M. J., Beath, A. P., & Einstein, D. A. (2019). Self-compassion interventions and psychosocial outcomes: A meta-analysis of RCTs. *Mindfulness, 10*(8), 1455-1473.
- Garnefski, N., & Kraaij, V. (2006). Cognitive emotion regulation questionnaire-development of a short 18-item version (CERQ-short). *Personality and Individual Differences, 41*(6), 1045-1053.
- Garnefski, N., Kraaij, V., & Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Personality and Individual Differences, 30*(8), 1311-1327.
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 26*(1), 41-54.
- Hilton, L. G., Marshall, N. J., Motala, A., Taylor, S. L., Miake-Lye, I. M., Baxi, S., ... Hempel, S. (2019). Mindfulness meditation for workplace wellness: An evidence map. *Work, 63*(2), 205-218.
- Hu, Y., Wang, Y., Sun, Y., Arteta-Garcia, J., & Purool, S. (2018). Diary study: The protective roles of self-compassion on stress-related poor sleep quality. *Mindfulness, 9*(6), 1931-1940.
- Inwood, E., & Ferrari, M. (2018). Mechanisms of change in the relationship between self-compassion, emotion regulation, and mental health: A systematic review. *Applied Psychology, Health and Well-Being, 10*(2), 215-235.
- Kirby, J. N., Tellegen, C. L., & Steindl, S. R. (2017). A meta-analysis of compassion-based

- interventions: Current state of knowledge and future directions. *Behavior Therapy*, 48(6), 778-792.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Krieger, T., Altenstein, D., Baettig, I., Doerig, N., & Holtforth, M. G. (2013). Self-compassion in depression: Associations with depressive symptoms, rumination, and avoidance in depressed outpatients. *Behavior Therapy*, 44(3), 501-513.
- López, A., Sanderman, R., & Schroevers, M. J. (2018). A close examination of the relationship between self-compassion and depressive symptoms. *Mindfulness*, 9(5), 1470-1478.
- McRae, K., & Gross, J. J. (2020). Emotion regulation. *Emotion*, 20(1), 1-9.
- Milutinović, D., Golubović, B., Brkić, N., & Prokeš, B. (2012). Professional stress and health among critical care nurses in Serbia. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 63(2), 171-180.
- Miranda, R., Tsypes, A., Gallagher, M., & Rajappa, K. (2013). Rumination and hopelessness as mediators of the relation between perceived emotion dysregulation and suicidal ideation. *Cognitive Therapy and Research*, 37(4), 786-795.
- Monsen, E., & Wayne Boss, R. (2017). The impact of strategic entrepreneurship inside the organization: Examining job stress and employee retention. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 71-104.
- Muris, P., Otgaar, H., & Petrocchi, N. (2016). Protection as the mirror image of psychopathology. Further critical notes on the Self-Compassion Scale. *Mindfulness*, 7(3), 787-790.
- Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- _____. (2018). Setting the record straight about the Self-Compassion Scale. *Mindfulness*, 10(6), 1-3.
- Neff, K. D., & Germer, C. K. (2018). *The mindful self-compassion workbook: A proven way to accept yourself, build inner strength, and thrive*. New York: The Guilford Press.
- Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of Personality*, 77(1), 23-50.
- Neff, K. D., Whittaker, T. A., & Karl, A. (2017). Examining the factor structure of the Self-Compassion Scale in four distinct populations: Is the use of a total scale score justified? *Journal of Personality Assessment*, 99(6), 596-607.
- Newsome, S., Waldo, M., & Gruszka, C. (2012). Mindfulness group work: Preventing stress and increasing self-compassion among helping professionals in training. *Journal for Specialists in Group Work*, 37(4), 297-311.
- Pascoe, M. C., Hetrick, S. E., & Parker, A. G. (2020). The impact of stress on students in secondary school and higher education. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 104-112.
- Pfathheicher, S., Geiger, M., Hartung, J., Weiss, S., & Schindler, S. (2017). Old wine in new bottles? The case of self-compassion and neuroticism. *European Journal of Personality*, 31(2), 160-169.
- Raab, K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: A review of the literature. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20(3), 95-108.
- Raes, F. (2010). Rumination and worry as mediators of the relationship between self-compassion and depression and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 48(6), 757-761.
- Reizer, A. (2019). Bringing self-kindness into the workplace: Exploring the mediating role of self-compassion in the associations between attachment and organizational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10, 1148.
- Rice, P. L. (1992). *Stress & Health*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

- Scarlet, J., Altmeyer, N., Knier, S., & Harpin, R. E. (2017). The effects of Compassion Cultivation Training (CCT) on health-care workers. *Clinical Psychologist, 21*(2), 116-124.
- Smith, B. W., Guzman, A., & Erickson, K. (2018). The Unconditional Self-Kindness Scale: Assessing the ability to respond with kindness to threats to the self. *Mindfulness, 9*(2), 1713-1722.
- Sprang, G., Clark, J. J., Whitt-Woosley, A. (2007). Compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout: Factors impacting a professional's quality of life. *Journal of Loss and Trauma, 12*(3), 259-280.
- Stafford-Brown, J., & Pakenham, K. I. (2012). The effectiveness of an ACT informed intervention for managing stress and improving therapist qualities in clinical psychology trainees. *Journal of Clinical Psychology, 68*(6), 592-613.
- Starcke, K., & Brand, M. (2012). Decision making under stress: A selective review. *Neuroscience & Biobehavioural Reviews, 36*(4), 1228-1248.
- Suldo, S. M., Shaunessy, E., & Hardesty, R. B. (2016). Relationships among stress, coping, and mental health in high-achieving high school students. *Psychology in the Schools, 45*, 273-290.
- Suyi, Y., Meredith, P., & Khan, A. (2017). Effectiveness of mindfulness intervention in reducing stress and burnout for mental health professionals in Singapore. *Explore, 13*(5), 319-326.
- Terry, M. L., & Leary, M. R. (2011). Self-compassion, self-regulation, and health. *Self and Identity, 10*(3), 352-362.
- Vettese, L. C., Dyer, C. E., Li, W. L., & Wekerle, C. (2011). Does self-compassion mitigate the association between childhood maltreatment and later emotion regulation difficulties? A preliminary investigation. *International Journal of Mental Health and Addiction, 9*, 480-491.
- Wayment, H. A., & Cavolo, K. (2019). Quiet ego, self-regulatory skills, and perceived stress in college students. *Journal of American College Health, 67*(2), 92-96.
- Wise, E., H., Hersh, M. A., & Gibson, C. M. (2012). Ethics, self-care and well-being for psychologists: Reenvisioning the stress-distress continuum. *Professional Psychology: Research and Practice, 43*(5), 487-494.

The Mediating Role of Cognitive Regulation of Affect in the Relationship between Self-Compassion and Occupational Stress among Teachers

© S. Zaare'ee, Ph.D.¹

Abstract

To show that the impact of self-compassion on occupational stress is mediated by cognitive regulation of affect, a handy group of 328 junior high school teachers was given three questionnaires on occupational stress (Rice, 1992), self-compassion (Neff, 2003), and cognitive regulation of affect (Garnefski, et al. 2001). Data analyses through structural modeling and bootstrapping test revealed that while self-compassion reduces occupational stress, the mediating role of cognitive regulation of affect is also significant. That means in stressful circumstances regulating positive affects, and logical acceptance of negative ones, causes the occupational stress to reduce.

Keywords: self-compassion, occupational stress, cognitive regulation of affect



Date Received: Jan. 22, 2021

Date Accepted: Sept.11, 2020

1. Associate Professor of Counselling, Lorestan University.

E-mail: Zarei.S@lu.ac.ir