Journal of Research in Behavioral Sciences

Year 2023, Volume 21, Issue 1

The Effectiveness of Remote Group Training of Emotion Regulation on the Job Performance of Doctors and Nurses in Isfahan General Hospitals During the Corona Crisis

Emad Jalinousnia[1], Hojjatolah Javidi[2], Majid Barzegar[3], Hosain Bagholi[4]

1. Ph.D. Student of Psychology, Department of Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
2. (Corresponding author) * Assistant Professor, Department of Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Abstract

Aim and Background: emotion management is one of the positive personality traits that has been the focus of many psychologists in recent years. Improving emotion management can improve people's quality of life and job performance. The purpose of this research is to investigate the effectiveness of group training of emotion regulation on the job performance of doctors and nurses in general hospitals in Isfahan city during the Corona crisis.

Methods and Materials: The design of this research is a semi-experimental type of pre-test, post-test and follow-up with experimental and control groups. The statistical population of this research included all the doctors and nurses of the general hospitals of Isfahan city in the first three months (April, May and June) of 2021. 40 doctors and nurses in Isfahan city were selected as the research sample using available sampling method. The experimental group received the emotion regulation training package for 8 sessions; the control group did not receive any training. The follow-up was done after three months. Repeated measurement test was used to analyze the results. The data was analyzed using SPSS software

Findings: The analysis of the obtained findings shows that the average scores of the job performance of the people according to the group (control and experiment) after adjusting the pre-test has a significant difference ($p<0.05$) and the experimental group after receiving adjustment training. Excitement shows higher job performance.

Conclusions: Therefore, it can be said that emotion regulation training increases general positive orientation, positive cognitive processes, and positive emotional functioning of people, and therefore improves the job performance of doctors and nurses during the outbreak of Corona.

Keywords: emotional regulation, job performance, doctors and nurses, corona crisis.

Citation: Jalinousnia E, Javidi H, Barzegar M, Bagholi H. **The Effectiveness of Remote Group Training of Emotion Regulation on the Job Performance of Doctors and Nurses in Isfahan General Hospitals During the Corona Crisis.** Res Behav Sci 2023; 21(1): 113-123.

*** Hojjatolah Javidi,**
Email: javid952@hotmail.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

اثربخشی آموزش گروهی از راه دور تنظیم هیجان بر عملکرد شغلی پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های عمومی شهر اصفهان در طی بحران کرونا

عماد جالینوس نیا[۱]، حجت‌الله جاویدی[۲]، مجید برزگر[۳]، حسین بقولی[۴]

۱- دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۲- (نویسنده مسئول)* استادیار گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۳- استادیار گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۴- استادیار گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت هیجان از ویژگی‌های مثبت شخصیتی است که در سال‌های اخیر موردتوجه بسیاری از روانشناسان قرارگرفته است. بهبود مدیریت هیجان می‌تواند کیفیت زندگی و عملکرد شغلی را در افراد بهبود بخشد. هدف از تحقیق حاضر بررسی اثربخشی آموزش گروهی تنظیم هیجان بر عملکرد شغلی پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های عمومی شهر اصفهان در بحران کرونا می‌باشد.

مواد و روش‌ها: طرح این پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه آزمایش و گواه است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های عمومی شهر اصفهان در سه ماه اول (فروردین، اردیبهشت و خرداد) سال ۱۴۰۰ بودند. نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۴۰ پزشک و پرستار شهر اصفهان انتخاب شدند. گروه آزمایش بسته آموزشی تنظیم هیجان را به مدت ۸ جلسه دریافت کردند، گروه گواه هیچ آموزشی دریافت نکردند. پیگیری نیز بعد از سه ماه صورت گرفت. برای تحلیل نتایج از آزمون اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده‌شده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شد.

یافته‌ها: تحلیل یافته‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که میانگین نمرات عملکرد شغلی افراد برحسب گروه (کنترل و آزمایش) پس از تعدیل پیش‌آزمون، تفاوت معناداری دارد ($p<۰/۰۵$) و گروه آزمایش پس از دریافت آموزش تنظیم هیجان، عملکرد شغلی بالاتری را نشان می‌دهند.

نتیجه‌گیری: بنابراین می‌توان بیان داشت که آموزش تنظیم هیجان جهت‌گیری کلی مثبت، فرایندهای شناختی مثبت، کارکرد عاطفی مثبت افراد را افزایش می‌دهد و لذا عملکرد شغلی پزشکان و پرستاران را در جریان شیوع کرونا را بهبود می‌بخشد.

واژه‌های کلیدی: تنظیم هیجانی، عملکرد شغلی، پزشکان و پرستاران، بحران کرونا.

ارجاع: جالینوس نیا عماد، جاویدی حجت‌الله، برزگر مجید، بقولی حسین. **اثربخشی آموزش گروهی از راه دور تنظیم هیجان بر عملکرد شغلی پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های عمومی شهر اصفهان در طی بحران کرونا.** مجله تحقیقات علوم رفتاری، ۱۴۰۲؛ ۲۱(۱): ۱۱۳-۱۲۳.

*- **حجت الله جاویدی،**

رایانامه: javid952@hotmail.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]

[DOI: 10.48305.21.1.113]

مقدمه

از ۲۳ مارس ۲۰۲۰، یک ذات‌الریه ویروسی جدید به نام کروناویروس که به‌عنوان سندرم حاد تنفسی شناخته شد، به‌سرعت در سراسر جهان گسترش یافت سبب ابتلا و مرگ بسیاری از افراد شد. این اپیدمی سبب گسترش ترس و اضطراب جمعی در سطح کل جهان شد و در عرصه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی انسان تأثیر گذاشت و سبب اختلال در زندگی روزمره و شغلی افراد می‌گردد (۱, ۲). این بیماری سبب درگیری گسترده برخی از اقشار و گروه‌های شغلی می‌شود که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به پرستاران و پزشکان اشاره کرد. این اپیدمی، سبب نگرانی قشر عظیم پزشکان و پرستاران گردید و سبب بروز تعدادی از بیماری‌های روان‌شناختی ازجمله اضطراب، ترس، افسردگی، رفتارهای اجتنابی، تحریک‌پذیری، اختلال خواب و اختلال استرس پس از سانحه گردید(۳–۵)، و بر عملکرد و شغلشان تأثیرات منفی گسترده‌ای دارد. ترس از بیماری و خطر بیماری، مرگ، دیدن بیماران در حال مرگ، عدم کنترل بر روی محیط کار، تقاضای زیاد کاری، از دست دادن امید به زندگی، زمان ناکافی از تجربه‌هایی هستند که پرستاران و پزشکان در دوران بیماری کرونا بیشتر با آن درگیر می‌شوند(۲, ۶).

استرس شغلی در حیطه پزشکی توجه، تمرکز، مهارت‌های تصمیم‌گیری و قضاوت را کاهش می‌دهد و شانس بروز اشتباهات بالینی را بالا می‌برد(۷). این در حالی است که همه‌گیری بیماری کووید–۱۹نیز بیش‌ازپیش، حرفه پرستاری و مقتضیات آن را بر همه آشکار ساخته است. درواقع این همه‌گیری، ضرورت توجه به پژوهش‌هایی که به مطالعه پیش‌آینده‌نگاری و پیامدهای استرس شغلی در میان پرستاران می‌پردازند را آشکار ساخته است. به‌عبارت‌دیگر با قرار گرفتن نظام سلامت در خط مقدم مبارزه با این همه‌گیری مشخص گردید که مطالعه و تلاش در جهت اِعمال مداخله در کاهش تنش‌های شغلی و بهبود عملکرد بسیار ضروری و مهم است(۴, ۸).

روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و درنهایت رشد و توسعه تأثیر دارند. باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از مالک‌های مشخص قابل‌شناسایی هستند(۹). عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مؤلفه است، مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف‌نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایت را در برمی‌گیرد (۱۰). درواقع، عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (مانند سخت کار کردن و کمک به دیگران) که به‌صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند(۱۱).

بررسی متون و مطالعات روان‌شناختی، نشان می‌دهد که تنظیم هیجان، عامل مهمی در تعیین سلامتی و داشتن عملکرد موفق در حوزه‌های مختلف است(۱۲). تنظیم هیجان نه‌تنها با افزایش سلامتی و مزایای روا نشناختی و اجتماعی همراه است، بلکه می‌تواند به افراد کمک نماید تا بسیاری از چالش‌های مربوط به کار و شغل را مدیریت کنند(۱۳). شناخت و درک از قدرت تنظیم هیجانات در مواجهه با بیماری کرونا ویروس بسیار مهم است(۱۴). تنظیم هیجانی می‌تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد(۱۵–۱۷)، فرسودگی شغلی(۱۸)، افسردگی شغلی(۱۷) کاهش دهد و سازگاری‌شان را با وقایع استرس و ناخوشایند افزایش دهد(۱۹). طبق مدل تنظیم هیجان گروس تنظیم هیجان شامل همه راهبردهای آگاهانه و غیرآگاهانه می‌شود که برای افزایش، حفظ و کاهش مؤلفه‌های هیجانی، رفتاری و شناختی یک پاسخ هیجانی به‌کاربرده می‌شود. آموزش تنظیم هیجانی شامل کاهش و کنترل هیجانات منفی و نحوه استفاده مثبت از هیجانات است؛ تحقیقات نشان داده است که در افراد دچار اختلال استرس پس از سانحه، مشکلات تنظیم هیجان بیشتر است و این امر مشکلات روانی زیادی را به دنبال خواهد داشت(۲۰). درواقع تنظیم هیجان به فرایندهایی گفته می‌شود که از طریق آن‌ها افراد هیجاناتشان را برای پاسخ به توقعات محیطی هوشیارانه و ناهوشیارانه تعدیل می‌کنند. به‌عبارت‌دیگر، تنظیم هیجان به معنای تلاش افراد برای تأثیر گذاشتن روی نوع، زمان و چگونگی تجربه و بیان تغییر طول دوره یا شدت فرایندهای رفتاری و تجربی یا جسمانی هیجان‌هاست و به‌طور خودکار یا کنترل‌شده، هوشیار یا ناهوشیار و از طریق به‌کارگیری راهبردهای تنظیم هیجان انجام می‌شود؛ راهبردهایی مانند باز ارزیابی، نشخوار فکری، خوداظهاری، اجتناب و بازداری(۲۱). ازآنجاکه تنظیم شناختی هیجان بخش مهمی از زندگی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد، آشفتگی در هیجان و تنظیم آن موجب اندوهگینی و حتی آسیب روانی می‌شود. تنظیم هیجان نقش مهمی در سازگاری انسان با وقایع استرس‌زای زندگی دارد؛ زیرا بدون تردید در زندگی روزمره قابلیت قابل‌توجهی برای دشواری در تنظیم هیجانی وجود دارد و تنظیم هیجانی یکی از مهم‌ترین تکالیف برای سلامت جسمی و روان‌شناختی محسوب می‌شود.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

از طرفی اینترنت نیز به‌عنوان یکی از ابعاد نوپای فناوری‌های جدید جهان معاصر، نقش مهمی در تغییر و تحول زندگی دارد و تعامل اجتماعی افراد به فضای مجازی کشیده شده است. (۲۲). دنیای دیجیتال به‌ویژه اینترنت، تأثیر معناداری روی تمام جنبه‌های زندگی ما دارد و حوزه خدمات روان‌شناختی جایی است که تأثیر اینترنت به‌طور سریعی رشد دارد(۲۳). یکی از این کاربردها، خدمات روان‌شناختی مجازی است که روزبه‌روز محبوبیت بیشتری پیدا می‌کند(۲۴). روانشناسان برای تشخیص، درمان و پیشگیری از این ابزار بسیار بهره برده‌اند؛ پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام پذیرفته بیشتر مربوط به ایالات‌متحده آمریکا بوده و تحقیقات اندکی در کشورهایی با فرهنگ سنتی مانند ایران انجام‌شده است. یکی از موارد استفاده از فضای مجازی در سیستم سلامت، ارائه خدمات به افرادی است که دسترسی آن‌ها به مراکز سلامت محدود و یا این خدمات برای آن‌ها مقدور نیست(۲۵).

بر اساس آنچه بیان شد، آموزش تنظیم هیجان گام مؤثری در بهبود عملکرد شغلی و تجربه‌های هیجانی ناخوشایند در محیط کاری مانند پرستاران و پزشکان آن‌هم در دوران بحرانی باشد. درواقع، با توجه به اهمیت نقش تنظیم هیجان در عملکرد شغلی بخصوص در دورانی همانند کرونا، این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا آموزش از راه دور تنظیم هیجان بر ارتقاء عملکرد شغلی پزشکان و پرستاران تأثیر دارد؟

مواد و روش‌ها

طرح این پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون و پیگیری با گروه آزمایش و گواه است. قبل از ارائه متغیر مستقل، از آزمودنی‌ها پیش‌آزمون گرفته شد و آن‌ها در گروه گواه و آزمایش قرار گرفتند، سپس متغیر مستقل برای گروه آزمایش ارائه شد، که همان آموزش تنظیم هیجان است و برای گروه گواه هیچ متغیری اعمال نشد. بعد از اتمام آموزش یا ارائه متغیر مستقل از دو گروه پس‌آزمون گرفته شد. پیگیری تحقیق نیز پس از دو ماه از هر دو گروه صورت گرفت. در تحلیل نتایج از تحلیل کوواریانس استفاده شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های عمومی شهر اصفهان در سه ماه اول (فروردین، اردیبهشت و خرداد) سال ۱۴۰۰ بودند. پژوهش حاضر زیرمجموعه تحقیقات آزمایشی است لذا حداقل نمونه موردنیاز برای هر یک از گروه‌های آزمایش و کنترل ۱۵ نفر می‌باشد. بااین‌وجود به‌منظور افزایش دقت نمونه‌گیری برای هر یک از گروه‌ها ۲۰ نفر انتخاب می‌شوند. بر این اساس، نمونه‌گیری در این مرحله، نمونه‌گیری در دسترس است.

برای بررسی عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی چوهادری و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال است و ۳ مؤلفه دارد. مؤلفه‌های این پرسشنامه شامل عملکرد در انجام وظایف (گویه‌های ۱ تا ۷)، رفتار شهروندی سازمانی (گویه‌های ۸ تا ۲۳) و رفتار انحرافی کار (گویه‌های ۲۴ تا ۳۰) می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۵ کاملاً موافق تا ۱ کاملاً مخالف) نمره‌گذاری می‌شود. روایی همگرای این پرسشنامه با استفاده از میانگین واریانس استخراج و میانگین مرکب مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این ابزار نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد(۲۶).

برای آموزش اثربخشی از روش آموزش تنظیم هیجان مدل گروس استفاده شد. بدین منظور افراد در یک دوره ۸ جلسه‌ای شرکت کردند و محتویات آموزشی به آنان ارائه گردید. این مداخله آموزشی برگرفته از مطالعات پارسی(۲۷)، بهرامی و همکاران(۲۸) و علیدوستی و همکاران(۲۹) می‌باشد؛ محتویات جلسات آموزشی تنظیم هیجان به شرح زیر می‌باشد:

جلسه اول: آشنایی و برقراری ارتباط اعضا با یکدیگر؛ اهداف جلسه: آشنایی اعضای گروه با یکدیگر و شروع رابطه متقابل رهبر گروه (مشاور) و اعضا، بیان اهداف اصلی و فرعی گروه و گفتگوی اعضا راجع به اهداف فرعی و جمعی، بیان منطق و مراحل مداخله، بیان چارچوب و قواعد شرکت در گروه.

جلسه دوم: ارائه آموزش هیجانی، شناسایی انواع هیجان‌ها (ترس، خشم، غم، شادی، نگرانی و...)، تجربهٔ حالت هیجانی و تفکیک ابعاد بدنی، ذهنی و احساسی هر هیجان

جلسه سوم: ارزیابی میزان آسیب‌پذیری هیجانی و مهارت‌های هیجانی اعضا، شامل سه بخش: ۱- خود- ارزیابی با هدف شناسایی تجربه‌های هیجانی خود ۲- خود- ارزیابی با هدف شناسایی میزان آسیب‌پذیری هیجانی خود ۳ - خود- ارزیابی با هدف شناسایی راهبردهای تنظیمی خود.

جلسه چهارم: ایجاد تغییر در موقعیت برانگیزاننده‌ی هیجان، آموزش مهارت حل مسئله، آموزش مهارت‌های بین فردی (گفتگو، اظهار وجود و حل تعارض).

جلسه پنجم: آموزش مهارت‌های تغییر توجه، متوقف کردن نشخوار فکری و نگرانی.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

جلسه ششم: تغییر ارزیابی‌های شناختی، شناسایی ارزیابی‌های غلط و اثرات آن‌ها روی حالت‌های هیجانی، آموزش راهبرد باز-ارزیابی.

جلسه هفتم: تغییر پیامدهای رفتاری و فیزیولوژیکی هیجان، ارائه آموزش و تمرین به‌منظور ابراز هیجان، ارائه آموزش و تمرین به‌منظور اصلاح رفتار از طریق تغییر تقویت‌کننده‌های محیطی، ارائه آموزش و تمرین راهبرد تخلیه هیجانی، تغییر دادن پیامدهای هیجانی از طریق عمل معکوس.

جلسه هشتم: ارزیابی مجدد و برنامه‌ریزی برای کاربرد آموزش‌ها، اشتراک‌گذاری تجربه شخصی افراد از آموزش تنظیم هیجان، بررسی اهداف شخصی و میزان دستیابی شرکت‌کنندگان به اهداف.

این پژوهش اصول اخلاقی را رعایت کرده است و افزون بر این پژوهش با کد اخلاق به شماره IR.IAU.M.REC.1401.004 در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به ثبت رسیده است. برای توصیف اطلاعات پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی شامل تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر با کمک نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های مرتبط با قسمت جمعیت شناختی نشان می‌دهد که ۱۶ نفر از پاسخگویان یعنی ۴۰ درصد مرد هستند و ۲۴ نفر از پاسخگویان یعنی ۶۰ درصد زن هستند. میانگین سنی پاسخگویان برابر با ۳۹/۵۰ سال است. در زمینه تحصیلات، ۷۵ درصد (۳۰ نفر) از پاسخگویان لیسانس هستند و ۱۵ درصد (۶ نفر) از پاسخگویان فوق‌لیسانس، ۵ درصد (۲ نفر) دکترای عمومی و ۵ درصد (۲ نفر) از پاسخگویان دکترای تخصصی داشتند.۳۴ نفر از پاسخگویان یعنی ۸۵ درصد پرستار و ۶ نفر از پاسخگویان یعنی ۱۵/۰ درصد پزشک هستند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار دو گروه در سه مرحله زمانی

متغیرها	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد شغلی	کنترل	۳۹/۶۰	۴/۳۵	۷۳/۷۰	۷/۲۷	۶۷/۰۱	۶/۶۴
	آزمایش	۴۰/۱۵	۷/۳۸	۴۲/۸۵	۸/۸۶	۴۱/۰۵	۷/۷۲
انجام وظایف	کنترل	۱۰/۰۱	۲/۴۴	۱۰/۲۵	۲/۳	۱۰/۳۰	۲/۵۱
	آزمایش	۹/۳۰	۱/۶۲	۱۷/۵۵	۱/۸۷	۲۱/۱۵	۲/۷۵
رفتار شهروندی سازمانی	کنترل	۲۱/۳۰	۳/۸۲	۲۲/۹۵	۴/۸۵	۲۱/۶۰	۳/۷۸
	آزمایش	۲۱/۱۵	۲/۷۵	۳۹/۶۵	۴/۱۳	۳۵/۴۵	۳/۹۴
رفتار انحرافی کار	کنترل	۸/۸۵	۱/۹۲	۹/۶۵	۲/۱۸	۹/۱۵	۲/۱۵
	آزمایش	۹/۱۵	۱/۸۴	۱/۵۰	۱/۹۱	۱۵/۹۰	۱/۹۴

بر اساس نتایج پژوهش در جدول (۱) میانگین نمرات عملکرد شغلی از مرحله‌ی پس‌آزمون تا مرحله پیگیری در شرکت‌کنندگان گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش‌یافته است. برای بررسی معناداری این تفاوت‌ها، از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده می‌شود.

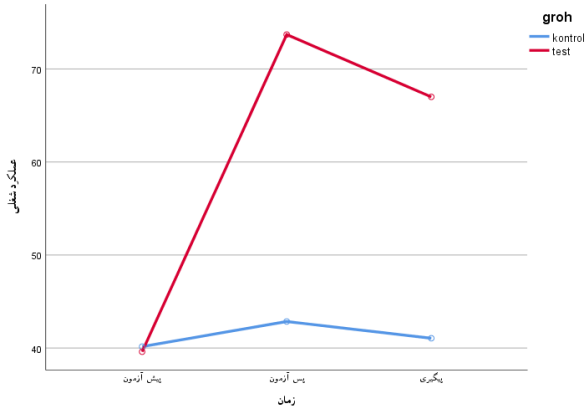
سپس پیش‌فرض آماری لازم به‌منظور استفاده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر اجرا شد. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف نشان‌دهنده توزیع نرمال بود ($p > ۰/۰۵$). آماره ام-باکس نشان داد که پیش‌فرض تساوی کوواریانس‌های مشاهده‌شده در بین گروه آزمایش و کنترل رعایت شده است، آزمون لون نیز نشان داد پیش‌فرض تساوی واریانس‌های متغیر عملکرد شغلی در بین گروه‌ها همگن است ($p > ۰/۰۵$). نتایج آزمون کرویت ماچلی در عملکرد شغلی و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی نیز معنادار بود که برای اصلاح درجات آزادی از آزمون کرویت گرین هاوس گایزر استفاده شد؛ در مؤلفه وظایف نیز آزمون معنادار نبود و از فرض کرویت داده‌ها استفاده می‌شود. در ادامه تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی اثر درون‌گروهی متغیر عملکرد شغلی در گروه آزمایش انجام گرفت.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

جدول ۲. تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر جهت مقایسه تغییر نمرات در شاخص عملکرد شغلی

		منبع	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	Sig.	ضریب اتا
عملکرد شغلی	درون‌گروهی	مرحله	۷۴۲۴/۶۰	۱/۴۲	۵۲۱/۴۸	۵۱۹/۲۶	۰/۰۱	۰/۹۳۲
		مرحله * گروه	۵۷۰۷/۴۰	۱/۴۲	۴۰۰۹/۹۹	۳۹۹/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۹۳۲
		خطا	۵۴۳/۳۳	۴۵/۰۸	۱۰/۰۴			
	بین گروهی	گروه	۱۰۵۴۶/۸۷	۱	۱۰۵۴۶/۸۷	۷۲/۷۶	۰/۰۱	۰/۶۵۷
		خطا	۵۵۰۷/۷۱	۳۸	۱۴۴/۹۴			
انجام وظایف	درون‌گروهی	مرحله	۳۵۹/۰۰	۲	۱۹۷/۵۰	۱۶۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۸۰۸
		مرحله * گروه	۳۴۴/۰۶	۲	۱۷۲/۰۳	۱۳۹/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۷۸۶
		خطا	۹۳/۶۰	۷۶	۱/۲۳			
	بین گروهی	گروه	۴۶۴/۱۳	۱	۴۶۴/۱۳	۳۶/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۴۷۸
		خطا						
رفتار شهروندی سازمانی	درون‌گروهی	مرحله	۲۱۶۶/۶۱	۱/۵۹	۱۳۵۷/۹۲	۳۲۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۸۹۴
		مرحله * گروه	۱۶۲۶/۸۱	۱/۵۹	۱۰۱۹/۶۰	۲۴۰/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۸۶۳
		خطا	۲۵۷/۲۳	۶۰/۶۳	۳/۳۸			
	بین گروهی	گروه	۳۰۸۰/۵۳	۱	۳۰۸۰/۵۳	۷۷/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۶۷۲
		خطا	۱۵۰۴/۷۶	۳۸	۳۹/۵۹			
رفتار انحرافی کار	درون‌گروهی	مرحله	۳۹۱/۱۱	۱/۶۹	۲۳۰/۴۵	۱۶۴/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۸۱۲
		مرحله * گروه	۲۸۱/۷۱	۱/۶۹	۱۶۵/۹۹	۱۱۸/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۷۵۷
		خطا	۹۰/۵۰	۶۴/۴۰	۱/۴۰			
	بین گروهی	گروه	۶۴۴/۰۳	۱	۶۴۴/۰۳	۶۷/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۳۹
		خطا	۳۴/۵۰	۳۸	۹/۵۹			

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین نمره‌های متغیر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن در مراحل مختلف پژوهش تفاوت معنادار وجود دارد. بر اساس نتایج، عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن در طی زمان، تعامل زمان و گروه تفاوت معناداری را نشان می‌دهند که نشان می‌دهد در طی مراحل آزمون گروه آزمایش تفاوت معناداری را تجربه کرده است. همچنین تفاوت به‌دست‌آمده در گروه نشان می‌دهد که گروه آزمایش تفاوت معناداری را نسبت به گروه آزمایش تجربه کرده است.



شکل ۱. میانگین‌های متغیر مشکلات رفتاری درونی‌سازی شده در سه مرحله ارزیابی برای چهار گروه

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

جدول ۳. نتایج مقایسه‌ی زوجی آزمون تی در مراحل سه‌گانه در گروه آزمایش

	مقایسه مراحل	اختلاف میانگین‌ها	مقدار t	سطح P
عملکرد شغلی	پس‌آزمون با پیش‌آزمون	-۱۸/۴۰	۰/۷۴۲	۰/۰۱
	پیش‌آزمون با پیگیری	-۱۴/۱۵	۰/۶۰۵	۰/۰۱
	پس‌آزمون با پیگیری	۴/۲۵	۰/۳۹۵	۰/۰۱
انجام وظایف	پس‌آزمون با پیش‌آزمون	-۴/۲۵	۰/۲۵۳	۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون با پیگیری	-۳/۲۵	۰/۲۶۸	۰/۰۰۱
	پس‌آزمون با پیگیری	۱/۰۰	۰/۲۲	۰/۰۰۱
رفتار شهروندی سازمانی	پس‌آزمون با پیش‌آزمون	-۱۰/۰۷	۰/۴۹۶	۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون با پیگیری	-۷/۳۰	۰/۴۰۴	۰/۰۰۱
	پس‌آزمون با پیگیری	۲/۷۷	۰/۳۱۴	۰/۰۰۱
رفتار انحرافی کار	پس‌آزمون با پیش‌آزمون	-۴/۰۷	۰/۲۸۳	۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون با پیگیری	-۳/۵۲	۰/۲۴۹	۰/۰۰۱
	پس‌آزمون با پیگیری	۰/۵۵	۰/۱۹۲	۰/۰۵

نمودار تغییرات گروه آزمایش و گروه کنترل در طی سه زمان پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ارائه‌شده است که نشان‌دهنده تغییرات سه زمان در دو گروه است.

بحث و نتیجه‌گیری

گسترش اپیدمی کرونا، گروه‌های مختلفی را تحت تأثیر خود قرار داده است، پرستاران و پزشکان از گروه‌هایی هستند که به‌شدت تحت تأثیر این بیماری قرارگرفته‌اند و عملکرد آن‌ها در حوزه‌های مختلف کاری و شغلی را تحت تأثیر قرار داده است. ازجمله مؤلفه‌هایی که می‌تواند توان و عملکرد آن‌ها را بهبود بخشد، تنظیم هیجان و برنامه‌های آموزشی مبتنی بر آن است، ازاین‌رو این گروه نیاز مبرم به آموزش‌های روان‌شناختی مبنی بر تنظیم هیجان برای رویارویی با چنین شرایطی و بهبود عملکرد شغلی‌شان دارند(۳۰)، بنابراین هدف از پژوهش حاضر اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر عملکرد شغلی پرستاران و پزشکان بیمارستان‌های عمومی شهر اصفهان است. یافته‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهد آموزش تنظیم هیجان می‌تواند عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن را در بین پاسخگویان بهبود بخشد. همسو با پژوهش حاضر، مامی و همکاران(۱۸) در پژوهش خود نشان می‌دهند تنظیم هیجان رابطه معناداری با عملکرد شغلی در بین کارکنان درمانی دارد. فرهنگیان و همکاران(۳۱) در پژوهش خود نشان می‌دهند که آموزش تنظیم هیجان بر استرس شغلی و سلامت عمومی پرستاران اثربخش است. صدری دمیرچی و همکاران (۳۲) نشان می‌دهند آموزش تنظیم هیجان بر عملکرد توجه مداوم، برنامه‌ریزی-سازماندهی و عملکرد پیوسته در دانش‌آموزان دارای اختلالات یادگیری اثربخش است. هوانگ و همکاران(۳۳) در پژوهش خود نشان می‌دهند تنظیم هیجانی می‌تواند عملکرد شغلی و استرس شغلی پرستاران را بهبود بخشد. جیانگ و تی جسود(۳۴) نشان می‌دهند مهارت‌های تنظیم هیجان به مدیریت مؤثر تعارض وظیفه و تعارض روابط در هر دو سطح فردی و گروهی کمک می‌کند. لیو و همکاران(۳۵) در پژوهش خود نشان می‌دهند تنظیم هیجان در محیط کاری سبب بهبود عملکرد شغلی و تجربه‌های مثبت در محیط کار می‌شود. براکلت و همکاران(۳۶) در پژوهش خود نشان می‌دهند تنظیم هیجان می‌تواند رضایت شغلی و خشنودی شغلی را بهبود دهد و فرسودگی شغلی را کاهش دهد. تروث و همکاران(۳۷) نشان می‌دهند تنظیم هیجان می‌تواند سردرگمی در محیط کار را کاهش دهد. گردندی و سایره(۳۸) در پژوهش خود نشان می‌دهند تنظیم هیجانی می‌تواند کار عاطفی و عملکرد شغلی را بهبود بخشد.

آموزش تنظیم هیجان، عملکرد عاطفی افراد را بهبود می‌بخشد و سبب می‌شود تا افراد در موقعیت‌های هیجانی و عاطفی به‌گونه‌ای مطلوب‌تر عمل نموده هیجانات مثبت بیشتری را تجربه کنند و میزان هیجانات منفی‌شان را کاهش دهند و رفتارهای انحرافی‌شان را کاهش دهند(۳۹). تنظیم هیجان از طریق مکانیسم‌هایی مانند کاهش افکار منفی و افزایش افکار مثبت، می‌تواند رفتار و عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار دهد افراد دارای تنظیم هیجانی خوب، موقعیت‌های ناخوشایند کمتر و موقعیت‌های خوشایند بیشتری را تجربه می‌کنند که می‌تواند

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

عملکرد و رفتارهای شغلی‌شان را بهبود بخشد و از رفتارهای انحرافی آن‌ها جلوگیری نماید(۴۰). تنظیم هیجان می‌تواند منابعی را که فرد در اختیار دارد، افزایش دهد. تنظیم هیجان به افزایش ارتباط و کاهش حالت‌های منفی منجر می‌شود(۳). این نتایج، به‌نوبه خود، انگیزه افراد را برای بهبود خود تقویت می‌کنند، به‌این‌ترتیب منجر به بهبود خود (مثلاً بهبود رفتارهای بهداشتی، بهره‌وری کار بیشتر، اعمال‌نفوذ بیشتر و غیره) می‌شود(۴۱). همچنین تنظیم هیجان بخشی ضروری از ایجاد و حفظ روابط با دیگران است و سبب برانگیختن رفتارهای اخلاقی می‌گردد و سبب می‌شود تا افراد ازنظر اخلاقی برانگیخته شوند و به‌گونه‌ای اجتماع پسند رفتار کنند و نسبت به سایر افراد خیرخواه و مهربان باشند(۱۴).

ازآنجایی‌که یکی از مهم‌ترین تأثیرات مداخله روان‌شناختی مبتنی بر تنظیم هیجان، کاهش تجربه‌ی استرس است؛ بنابراین مداخله روان‌شناختی مبتنی بر تنظیم هیجان باعث می‌شود، افراد در مدیریت استرس موفق‌تر عمل کنند. به نظر می‌رسد آموزش فنون مبتنی بر تنظیم هیجان با ترغیب افراد به تمرین مکرر توجه متمرکز روی محرکه‌ای خنثی و آگاهی قصدمندانه روی جسم و ذهن، می‌تواند افراد دچار استرس را از اشتغال ذهنی با افکار تهدیدی و نگرانی در مورد عملکرد شغلی رها کند و ذهن آن‌ها را از حالت مضطربانه خارج سازد .از جنبه‌های مهم آموزش تنظیم هیجان در بین پرستاران و پزشکان، این است که این گروه یاد می‌گیرند با هیجان‌ها و افکار منفی مقابله نموده، حوادث ذهنی را به‌صورت مثبت تجربه کنند و نکته مهم دیگر اینکه آموزش تنظیم هیجان می‌تواند باوجود چنین تکنیک‌های مثبتی نقش مهمی در بهبود سلامت عمومی و سلامت شغلی پرستاران و پزشکان داشته باشد(۴۲). در تبیین نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت: تنظیم هیجان، فرایندی فراتشخیصی و فرانظری است که طیف وسیعی از اشکال آسیب‌شناسی روانی از منظر رویکردهای نظری متنوع را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که به افراد اجازه نظارت، ارزشیابی و تعدیل ماهیت و طول مدت پاسخ‌های هیجانی را می‌دهد. فردی که اراده داشته باشد می‌تواند هیجانات منفی را از خود دور کند و به هیجانات مثبت پاسخ درستی بدهد. خودتنظیمی هیجانی شامل فرایندهایی است که در آن افراد هیجان‌های خود و نیز چگونگی ابراز آن را تحت تأثیر قرار می‌دهند. شیوه ناسازگارانه تنظیم هیجان به‌نوبه خود می‌تواند بر رشد اختلال‌ها تأثیرگذار باشد. شواهد گویای آن است که چنانچه تدابیری برای تنظیم مناسب هیجان و شدت علائم صورت نگیرد، بهبودی در آسیب‌های روان‌شناختی ایجاد نمی‌گردد. بر اساس بسیاری از تحقیقات، ارتباط محکمی میان تنظیم هیجان و علائم روان‌شناختی وجود دارد(۳۳, ۳۴, ۴۳). فردی که می‌تواند هیجاناتش را تنظیم کند، فردی است که هیجاناتش رو در مواقعی که لازم است کم یا زیاد یا حفظش می‌کند. این افراد می‌توانند در لحظه باشند و حتی به اتفاقات خوبی که برایشان اتفاق افتاده فکر نکنند. انسان‌هایی که تنظیم هیجانی دارند موفق‌تر هستند و انطباق بهتری داشته و با محیط راحت‌تر کنار می‌آیند و از خویشتن‌داری بیشتری برخوردار هستند. به همین دلیل با توجه به مشغله سخت کادر درمان پزشکی، فردی که دارای چنین خصوصیتی باشد، به دلیل اینکه در لحظه زندگی می‌کند، شرایط سخت‌کاری او را از پای نمی‌اندازد و انگیزش کاری او را از بین نمی‌برد. هیجانات، وی را برای رسیدن به هدفش، بازنمی‌دارد و او همچنان برای رسیدن به هدفش، انگیزه دارد. لذا، می‌توان انتظار داشت که با آموزش تنظیم هیجان از راه دور، بتوان عملکرد شغلی پزشکان و پرستاران را افزایش داد.

فردی با مهارت‌های تنظیم شناختی هیجان می‌تواند به‌صورت منظم با حالات بی‌ثباتی خلقی و گرایش به رفتارهای پرخطر مقابله کند. افراد با مهارت‌های بالا در تنظیم هیجان می‌دانند چگونه در موقعیت‌های مختلف برانگیخته شوند. این افراد توانایی کافی، برای فهم و تحلیل تجربه‌های هیجانی خود و دیگران را دارا هستند و این توانایی باعث می‌شود تا به تنظیم هیجانات و ابراز مقاومت در برابر پذیرش رفتارهای منفی کنند. درنتیجه آموزش تنظیم هیجان سبب می‌شود تا افراد در موقعیت‌های شغلی به شکلی کارآمدتر هیجان‌هایشان را در موقعیت‌های بحرانی همانند کرونا کنترل و مدیریت نمایند که می‌تواند سبب بهبود عملکرد شغلی‌شان گردد. از سوی دیگر بر اساس دیدگاه‌های جدید، روان‌درمانی مراجعین را به‌صورت مجازی را تشویق می‌کند تا با همکاران خود در محتوای دوره شرکت کنند. «یادگیری با انجام دادن» صورت می‌گیرد یادگیری با انجام کار جایگزین گوش دادن غیرفعال می‌شود و حفظ کردن و بازگو کردن طوطی‌وار پاسخ‌ها با بحث‌های تعاملی، اندیشه‌وری و کاربردهای نسبی آن‌ها جایگزین می‌شود(۴۴-۴۶).

بر اساس آنچه بیان شد می‌توان بیان داشت تنظیم هیجان با بهبود فرایندهای پردازش هیجان‌ها، رفتار و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سبب می‌شود تا کارکنان از مهارت‌های بالاتری در رویارویی با شرایط استرس‌زا و فشار آور

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

محیط کاری‌شان برخوردار شوند و از راهبردهای کارآمد تنظیم هیجان استفاده نمایند. چنین شرایطی سبب می‌شود تا کارکنان با فشار و استرس کمتری در شغل خود حضور یابند، وظایف و مأموریت‌های خود را به‌گونه‌ای بهتر تنظیم و مدیریت کنند که منجر به بهبود خدمات می‌گردد و عملکرد شغلی‌شان را بهبود می‌بخشد.

تقدیر و تشکر

از تمام شرکت‌کنندگان که صمیمانه ما را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایم همچنین از همکارانی که ما را در برگزاری جلسات، تکمیل پرسشنامه‌ها یاری کردن سپاسگزاری می‌کنم.

References

1. Kumar A, Somani A. Dealing with Corona virus anxiety and OCD. Asian journal of psychiatry. 2020;51:102053.
2. Li W, Yang Y, Liu Z-H, Zhao Y-J, Zhang Q, Zhang L, et al. Progression of mental health services during the COVID-19 outbreak in China. International journal of biological sciences. 2020;16(10):1732.
3. Jalinousnia E, Javidi H, Barzegar M, Bagholi H. The Effectiveness Group Emotion Regulation Training on Promoting the Mental Health of Physicians and Nurses of Public Hospitals in Isfahan. Journal of Research in Behavioural Sciences. 2022;20(2):220-9.
4. Wu Y, Wang J, Luo C, Hu S, Lin X, Anderson AE, et al. A comparison of burnout frequency among oncology physicians and nurses working on the frontline and usual wards during the COVID-19 epidemic in Wuhan, China. Journal of pain and symptom management. 2020;60(1):e60-e5.
5. Wu Z, McGoogan JM. Characteristics of and Important Lessons From the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in China: Summary of a Report of 72 314 Cases From the Chinese Center for Disease Control and Prevention. Jama. 2020;323(13):1239-42.
6. Liu S, Yang L, Zhang C, Xiang YT, Liu Z, Hu S, et al. Online mental health services in China during the COVID-19 outbreak. Lancet Psychiatry. 2020;7(4):e17-e8.
7. Safari Shirazi M, Sadeghzadeh M, Abbasi M. Psychometric Properties of Persian Version of Condensed Nurses' Occupational Stress Scale in Covid-19 Pandemic Period. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care. 2021;29(3):245-55.
8. Sampaio F, Sequeira C, Teixeira L. Impact of COVID-19 outbreak on nurses' mental health: A prospective cohort study. Environmental research. 2021;194:110620.
9. Itzhaki M, Bluvstein I, Peles Bortz A, Kostistky H, Bar Noy D, Filshtinsky V, et al. Mental Health Nurse's Exposure to Workplace Violence Leads to Job Stress, Which Leads to Reduced Professional Quality of Life. Front Psychiatry. 2018;9:59.
10. Sun T, Zhao XW, Yang LB, Fan LH. The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. Journal of advanced nursing. 2012;68(1):69-79.
11. Rajkumar RP. COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. Asian journal of psychiatry. 2020;52:102066.
12. Fletcher K, Parker G, Bayes A, Paterson A, McClure G. Emotion regulation strategies in bipolar II disorder and borderline personality disorder: differences and relationships with perceived parental style. Journal of affective disorders. 2014;157:52-9.
13. Van der Linden D, Pekaar KA, Bakker AB, Schermer JA, Vernon PA, Dunkel CS, et al. Overlap between the general factor of personality and emotional intelligence: A meta-analysis. Psychological bulletin. 2017;143(1):36.
14. Restubog SLD, Ocampo ACG, Wang L. Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. Elsevier; 2020. p. 103440.
15. Moin MF, Wei F, Weng Q. Abusive supervision, emotion regulation, and performance. International Journal of Selection and Assessment. 2020;28(4):498-509.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]

16. Zhao J-L, Li X-H, Shields J. Managing job burnout: The effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. International Journal of Stress Management. 2019;26(3):315.

17. Shah K, Kamrai D, Mekala H, Mann B, Desai K, Patel RS. Focus on mental health during the coronavirus (COVID-19) pandemic: applying learnings from the past outbreaks. Cureus. 2020;12(3).

18. Mami S, Sharifi M, Heidaryan F, Almasi F, Yarahmadi H, Zandifar H, et al. Predict job performance based on difficulties in regulating emotions and practices to deal with stressors in a military hospital medical staff. 2017.

19. Sloan E, Hall K, Moulding R, Bryce S, Mildred H, Staiger PK. Emotion regulation as a transdiagnostic treatment construct across anxiety, depression, substance, eating and borderline personality disorders: A systematic review. Clinical psychology review. 2017;57:141-63.

20. Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, et al. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Lancet. 2020;395(10227):912-20.

21. ahmadi g, sohrabe f, borjali a. Effectiveness of Emotion Regulation training on reappraisal and Emotional Suppression in soldiers with opioid use disorder. Counseling Culture and Psycotherapy. 2018;9(34):191-209.

22. Lee L-H, Braud T, Zhou P, Wang L, Xu D, Lin Z, et al. All one needs to know about metaverse: A complete survey on technological singularity, virtual ecosystem, and research agenda. arXiv preprint arXiv:211005352. 2021.

23. Kanat-Maymon Y, Almog L, Cohen R, Amichai-Hamburger Y. Contingent self-worth and Facebook addiction. Computers in Human Behavior. 2018;88:227-35.

24. Aguilera A, Muñoz H. Rugosidad superficial y potencia de corte en el cepillado de Acacia melanoxylon y Sequoia sempervirens. Maderas Ciencia y tecnología. 2011;13(1):19-28.

25. Kannisto KA, Koivunen MH, Välimäki MA. Use of mobile phone text message reminders in health care services: a narrative literature review. Journal of medical Internet research. 2014;16(10):e222.

26. Namaki.H. Investigating the impact of leaders' emotion management abilities on employees' perception of job characteristics and employee performance in Qomsar Municipality. Naraq Islamic Azad University, Naraq Branch.; 2017.

27. Parsi S. The effectiveness of emotion regulation training based on Gross model on academic self-concept and social adjustment of high school students. journal of Psychology new Ideas. 2020;5(9):1-11.

28. Bahrami S, Sheikhi M, Moradi Baglooei M, Mafi M. Effect of emotion regulation training based on the gross model on anxiety among parents of children with cancer. Evidence Based Care. 2020;9(4):40-7.

29. Alidoosti F, Jangi F, Shojaeifar S. The effectiveness of emotion regulation training based on Gross model on emotion regulation, anxiety and depression in mothers of children with intellectual disability. Journal of Family Psychology. 2021;7(1):69-80.

30. Wang QQ, Fang YY, Huang HL, Lv WJ, Wang XX, Yang TT, et al. Anxiety, depression and cognitive emotion regulation strategies in Chinese nurses during the COVID-19 outbreak. Journal of Nursing Management. 2021;29(5):1263-74.

31. Farhangian S, Mihandoost Z, Ahmadi V. The efficacy of emotion regulation therapy on aggression reduction , job stress and general health in nurses. Quarterly Journal of Nersing Management. 2020;9(4):53-63.

32. Sadri Damirchi E, Mohammadi N, Bashirgonbadi S. The Effectiveness of Emotion Regulation Training on Continuous Attention, Planning-Organizing and Continuous Performance in Students with Learning Disabilities. Journal of Learning Disabilities. 2021;11(1):48-63.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]

[DOI: 10.48305.21.1.113]

33. Hwang WJ, Park EH. Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. Applied Nursing Research. 2022;64:151557.
34. Jiang JY, Zhang X, Tjosvold D. Emotion regulation as a boundary condition of the relationship between team conflict and performance: A multi-level examination. Journal of Organizational Behavior. 2013;34(5):714-34.
35. Liu Y, Prati LM, Perrewé PL, Brymer RA. Individual differences in emotion regulation, emotional experiences at work, and work-related outcomes: A two-study investigation. Journal of Applied Social Psychology. 2010;40(6):1515-38.
36. Brackett MA, Palomera R, Mojsa-Kaja J, Reyes MR, Salovey P. Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. Psychology in the Schools. 2010;47(4):406-17.
37. Troth AC, Lawrence SA, Jordan PJ, Ashkanasy NM. Interpersonal emotion regulation in the workplace: A conceptual and operational review and future research agenda. International Journal of Management Reviews. 2018;20(2):523-43.
38. Grandey AA, Sayre GM. Emotional labor: Regulating emotions for a wage. Current Directions in Psychological Science. 2019;28(2):131-7.
39. Cludius B, Mennin D, Ehring T. Emotion regulation as a transdiagnostic process. Emotion. 2020;20(1):37.
40. Ochsner KN, Gross JJ. Cognitive emotion regulation: Insights from social cognitive and affective neuroscience. Current directions in psychological science. 2008;17(2):153-8.
41. Tamir M, Vishkin A, Gutentag T. Emotion regulation is motivated. Emotion. 2020;20(1):115.
42. Perrewé PL, Rosen CC, Halbesleben JR. The role of emotion and emotion regulation in job stress and well being: Emerald Group Publishing; 2013.
43. Quoidbach J, Hansenne M. The impact of trait emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness. Journal of Professional nursing. 2009;25(1):23-9.
44. Bamonti P, Conti E, Cavanagh C, Gerolimatos L, Gregg J, Goulet C, et al. Coping, cognitive emotion regulation, and burnout in long-term care nursing staff: A preliminary study. Journal of Applied Gerontology. 2019;38(1):92-111.
45. Donoso LMB, Demerouti E, Hernandez EG, Moreno-Jimenez B, Cobo IC. Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: A diary study about the role of emotional regulation abilities at work. International journal of nursing studies. 2015;52(4):804-16.
46. Blanco-Donoso LM, Garrosa E, Demerouti E, Moreno-Jiménez B. Job resources and recovery experiences to face difficulties in emotion regulation at work: A diary study among nurses. International Journal of Stress Management. 2017;24(2):107.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-09-06]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1402.21.1.10.1]
[DOI: 10.48305.21.1.113]