Special Education Organization
Exceptional Education
Bi-monthly scientific journal

The Role of Emotion Regulation and Early Maladaptive Schemas in Predicting Job Satisfaction among the Teachers of Exceptional Children

Ali Afshari*

Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Maragheh, Maragheh, Iran.
Email: a_afshari@maragheh@ac.ir

Print ISSN:
1727-3145
Online ISSN:
1727-6063
Article Type:
Research Article
Article history:
Received March 10, 2025
Received in revised form September 21, 2025
Accepted June 3, 2026
Published Online July 7, 2026

Abstract

Background and Purpose: Teachers of exceptional children face higher levels of stress and emotional challenges due to the specific nature of their work. Identifying factors that influence their job satisfaction can contribute to improving the quality of education and enhancing their mental well-being. This study aimed to investigate the role of emotion regulation and early maladaptive schemas in predicting the job satisfaction among teachers of exceptional children.

Materials and Methods: The present study employed an applied correlational design. The statistical population included all teachers of exceptional children in Urmia during the 2019-2020 academic year (n = 142; 75 males and 67 females). Using Cochran's formula and stratified random sampling, 104 teachers (55 males and 49 females) were selected. Data were collected using the Job Satisfaction Questionnaire (Luthans, 1969), the Early Maladaptive Schemas Questionnaire (Young & Brown, 1994), and the Emotion Regulation Questionnaire (Garnefski et al., 2001). Pearson correlation analysis and simultaneous multiple regression analyses were used to analyze the data.

Results: Correlation coefficients indicated a significant relationship between early maladaptive schemas and job satisfaction among teachers of exceptional children ($p < 0.01$). Emotional regulation was also significantly correlated with job satisfaction ($p < 0.05$). Furthermore, regression analysis showed that 21٪ of the variance in job satisfaction was explained by early maladaptive schemas and emotional regulation.

Conclusion: The findings of the present study showed that early maladaptive schemas and emotional regulation can significantly predict the job satisfaction of teachers of exceptional children. These results suggest that the presence of maladaptive schemas and the use of negative emotion regulation strategies reduce job satisfaction, whereas employing positive emotion regulation strategies can enhance satisfaction and improve professional performance.

Keywords:
Emotion regulation, Early maladaptive schemas, Job satisfaction

* E-mail: a_afshari@maragheh@ac.ir

© 2026 Author(s)
Publisher: Special Education Organization

Cite this Article:
Afshari A. The Role of Emotion Regulation and Early Maladaptive Schemas in Predicting Job Satisfaction among the Teachers of Exceptional Children. J Except Educ. 2026;26(2):36-46.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]

[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

سازمان آموزش و پرورش استثنایی
تعلیم و تربیت استثنایی
دو ماهنامه علمی

بررسی نقش نظم‌جویی هیجانی و طرحواره‌های ناسازگار اولیه در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مدارس کودکان استثنایی

علی افشاری*

دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه مراغه، مراغه، ایران. رایانامه: a_afshari@maragheh@ac.ir

شاپای چاپی:
۳۱۴۵ - ۱۷۲۷

شاپای برخط:
۶۰۶۳-۱۷۲۷

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:
تاریخ دریافت: ۲۰ / ۱۲ / ۱۴۰۳
تاریخ بازنگری: ۳۰ / ۰۶ / ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش: ۱۲ / ۰۳ / ۱۴۰۵
تاریخ انتشار: ۱۵ / ۰۴ / ۱۴۰۵

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به شرایط خاص محیط کار و مسئولیت‌های حرفه‌ای معلمان دانش‌آموزان استثنایی، این گروه در معرض فشارهای شغلی و هیجانی قابل‌توجهی قرار دارند. بنابراین، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این پژوهش با هدف بررسی بررسی نقش نظم‌جویی هیجانی و طرحواره‌های ناسازگار اولیه در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان کودکان‌استثنایی انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر کاربردی و از نوع همبستگی و جامعهٔ آماری آن معلمان کودکان استثنایی شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۱۴۲ نفر (۷۵ نفر مرد و ۶۷ نفر زن) بود که با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۰۴ نفر از معلمان (۵۵ نفر مرد و ۴۹ نفر) انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی (لوتانز، ۱۹۶۹)، پرسش‌نامهٔ طرحواره‌های ناسازگار اولیه (یانگ و براون، ۱۹۹۴) و پرسش‌نامهٔ نظم‌جویی هیجانی (گارنفسکی و همکاران، ۲۰۰۱) و برای تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد.

یافته‌ها: ضرایب همبستگی رابطهٔ معناداری را بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با رضایت‌شغلی معلمان کودکان ($p<۰/۰۱$) و بین نظم‌جویی هیجانی با رضایت شغلی ($p<۰/۰۵$) نشان دادند. همچنین نتیجهٔ رگرسیون نشان داد ۲۱ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط طرحواره‌های ناسازگار اولیه و نظم‌جویی هیجانی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد طرحواره‌های ناسازگار اولیه و تنظیم هیجان به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی هستند. در نتیجه، برخورداری از طرحواره‌های شناختی ناکارآمد و استفاده از راهبردهای ناسازگار تنظیم هیجان با کاهش سطح رضایت شغلی همراه هستند. در مقابل، به‌کارگیری راهبردهای سازگارانه و مثبتِ تنظیم هیجان می‌تواند به افزایش رضایت شغلی، ارتقای عملکرد حرفه‌ای و بهبود سازگاری روان‌شناختی معلمان منجر شود.

کلیدواژه‌ها:
رضایت شغلی،
طرحواره‌های ناسازگار اولیه،
نظم‌جویی هیجانی

* رایانامه: a_afshari@maragheh@ac.ir

© ۲۰۲۶ نویسنده(گان)
ناشر: سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور

استناد به این مقاله:
افشاری ا. بررسی نقش نظم جویی هیجانی و طرحواره های ناسازگار اولیه در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مدارس کودکان استثنایی. تعلیم‌وتربیت استثنایی. ۱۴۰۵؛ ۲۶(۲):۳۶-۴۶.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]

[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

مقدمه

رضایت شغلی[1] یکی از مؤلفه‌های اساسی در موفقیت حرفه‌ای افراد و از عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان در سازمان‌ها به شمار می‌آید (۱). این مفهوم در رویکردهای سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا سطح بالاتر رضایت شغلی می‌تواند موجب تقویت تعهد سازمانی کارکنان شود و تعهد سازمانی نیز به نوبه خود زمینه‌ساز رشد، پیشرفت، اثربخشی و کارآمدی بیشتر سازمان و همچنین کاهش تمایل کارکنان به ترک خدمت خواهد بود (۲). همچنین، رضایت شغلی به مجموعه‌ای از نگرش‌ها، احساسات و تمایلات مثبت افراد نسبت به شغل و محیط کاری خود اطلاق می‌شود (۳). این مفهوم بیانگر نوعی گرایش، علاقه، آمادگی و نگرش فرد نسبت به شرایط و محیط کار است که می‌تواند به صورت مطلوب یا نامطلوب در رفتار و عملکرد شغلی فرد نمود پیدا کند (۴).

مدیران و سازمان‌ها دست‌کم به سه دلیل اساسی به رضایت شغلی کارکنان توجه ویژه‌ای دارند. نخست، شواهد پژوهشی نشان می‌دهند کارکنانی که از شغل خود رضایت ندارند، تمایل بیشتری به ترک سازمان دارند. دوم، مطالعات حاکی از آن است کارکنان برخوردار از رضایت شغلی، از سلامت جسمی و روانی مطلوب‌تر و کیفیت زندگی و طول عمر بیشتری بهره‌مند هستند. سوم، آثار رضایت شغلی محدود به محیط سازمان نیست، بلکه پیامدهای آن در ابعاد مختلف زندگی فردی و اجتماعی کارکنان نیز قابل مشاهده است (۵). رضایت شغلی می‌تواند زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری، ارتقای تعهد سازمانی، بهبود سلامت جسمانی و روانی و همچنین تسهیل یادگیری و کسب مهارت‌های جدید شغلی در کارکنان شود (۶). در مقابل، نارضایتی شغلی با کاهش بهره‌وری، افت کارایی و تضعیف روحیهٔ کارکنان همراه است و می‌تواند پیامدهای نامطلوبی برای عملکرد فرد و سازمان به دنبال داشته باشد (۷). به‌طور کلی، رضایت شغلی یکی از عوامل کلیدی در موفقیت حرفه‌ای و ارتقای عملکرد کارکنان، به‌ویژه معلمان مدارس کودکان استثنایی، محسوب می‌شود. این گروه از معلمان به‌دلیل ویژگی‌های خاص حرفه خود و مواجهه مداوم با فشارهای روانی و هیجانی، بیش از سایر معلمان در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند و در نتیجه، توجه به میزان رضایت شغلی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رضایت شغلی در این معلمان نه‌تنها موجب ارتقای کیفیت تدریس و اثربخشی آموزشی می‌شود، بلکه نقش مهمی در بهبود سلامت روان، افزایش انگیزش شغلی و تقویت تعاملات حرفه‌ای آنان ایفا می‌کند.

یکی از عوامل روان‌شناختی مؤثر بر رضایت شغلی، طرحواره‌های ناسازگار اولیه[2] است. بک[3] به نقل از کینگستون[4] طرحواره‌ها را الگوهای شناختی نسبتاً پایداری می‌داند که چارچوبی برای ادراک، تفسیر، تمایز و رمزگردانی محرک‌های محیطی فراهم می‌کنند و بر نحوهٔ ادراک و واکنش افراد نسبت به رویدادها اثر می‌گذارند (۸). همچنین، کالویت[5] طرحواره‌ها را الگوهای سازمان‌یافته‌ای از تفکر و رفتار معرفی می‌کند که در تعامل میان فرد و محیط به کار گرفته می‌شوند (۹). وی در تعریفی دیگر، طرحواره‌ها را شبکه‌های ذهنی متشکل از مفاهیم مرتبط به هم می‌داند که بر نحوهٔ پردازش و تفسیر اطلاعات جدید تأثیرگذار هستند (۱۰).

در میان متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی، طرحواره‌های ناسازگار اولیه و راهبردهای نظم‌جویی هیجانی[6] از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. طرحواره‌های ناسازگار اولیه به‌عنوان ساختارهای شناختی پایدار، می‌توانند برداشت افراد از محیط کار، روابط بین‌فردی و تجارب شغلی را تحت تأثیر قرار دهند و در صورت فعال شدن، زمینه‌ساز احساس نارضایتی

1. job satisfaction
2. Early Maladaptive Schemas
3. Beck
4. Kingston
5. Calvete
6. Emotion regulation strategies

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

شغلی شوند. در مقابل، بهره‌گیری از راهبردهای سازگارانه نظم‌جویی هیجانی می‌تواند به افزایش تاب‌آوری روان‌شناختی، کاهش تنیدگی و فشارهای هیجانی و در نهایت ارتقای رضایت شغلی منجر شود. از این‌رو، بررسی نقش این متغیرها در تبیین رضایت شغلی، به‌ویژه در مشاغل پرفشار، از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

طرحواره‌های ناسازگار اولیه شامل حوزه‌هایی نظیر بریدگی و طرد، خودگردانی و عملکرد مختل، محدودیت‌های مختل، دیگرجهت‌مندی و گوش‌به‌زنگی و بازداری می‌شوند (۱۱). این طرحواره‌ها به‌عنوان عمیق‌ترین سطوح شناختی، الگوهای پایدار و نسبتاً ثابتی از باورها و هیجان‌ها هستند که در کودکی شکل گرفته و در بزرگسالی استمرار می‌یابند؛ و اغلب با ناکارآمدی و پیامدهای منفی روان‌شناختی همراه‌اند (۱۲). یافته‌های پژوهش استیونز[1] نشان می‌دهد طرحواره‌های ناسازگار اولیه در بروز مشکلات روان‌شناختی، به‌ویژه اختلالات اضطرابی و کاهش رضایت شغلی، نقش معناداری ایفا می‌کنند (۱۳). همچنین، نتایج پژوهش صباغ کرمانی و فولادچنگ حاکی از آن است این طرحواره‌ها می‌توانند به‌طور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند (۱۴). این شواهد بر اهمیت نقش ساختارهای شناختی عمیق در تبیین کیفیت تجربهٔ شغلی و رضایت کارکنان تأکید دارند.

عامل مهم دیگر در تبیین رضایت شغلی، تنظیم هیجانی[2] است. هیجانات نقش اساسی در ابعاد مختلف زندگی انسان، از جمله سازگاری با تغییرات و مواجهه با رویدادهای تنش‌زا ایفا می‌کنند (۱۵). گراس[3] تنظیم هیجان را حوزه‌ای از پژوهش می‌داند که به بررسی شیوه‌هایی می‌پردازد که افراد از راه آن‌ها بر هیجانات خود تأثیر می‌گذارند، آن‌ها را کنترل می‌کنند یا به شیوه‌ای خاص ابراز می‌نمایند (۱۶). از منظر گرنفسکی و کرایج[4]، تنظیم هیجان با مفهوم مقابلهٔ شناختی[5] هم‌پوشانی دارد و به‌طور کلی به فرایندهای شناختی مدیریت عواطف از راه پردازش اطلاعات هیجانی اشاره می‌کند (۱۷). همچنین تانگ و پوسنر[6] تنظیم هیجان را به تغییرات وابسته به هیجان اطلاق می‌کنند که در پاسخ به رویدادها یا موقعیت‌های خاص فعال می‌شوند (۱۸). در مجموع، تنظیم هیجان به مجموعه‌ای از راهبردها اشاره می‌کند که موجب کاهش، حفظ یا افزایش هیجانات می‌شوند و بر نحوه تجربه و ابراز هیجانات کنونی فرد اثر می‌گذارند (۱۹). استفادهٔ نادرست یا ناکارآمد از این راهبردها می‌تواند در بروز مشکلاتی نظیر اضطراب، افسردگی، حساسیت‌های بین‌فردی، انزوای اجتماعی، بزهکاری، پرخاشگری و رفتارهای خشونت‌آمیز نقش داشته باشد (۲۰). در مقابل، به‌کارگیری راهبردهای منفی تنظیم هیجان مانند فاجعه‌سازی، خودسرزنش‌گری و نشخوار فکری می‌تواند به افزایش سطح اضطراب منجر شود (۲۱).

با این حال، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند هیجانات منفی نیز در حد متعادل می‌توانند کارکردهای مثبتی داشته باشند؛ به‌عنوان مثال، وجود میزان اندکی اضطراب در موقعیت‌هایی مانند آزمون می‌تواند به بهبود عملکرد کمک کند (۲۱). با وجوداین، چه هیجانات مثبت و چه منفی، همگی نیازمند تنظیم مؤثر هستند و افراد باید توانایی انعطاف‌پذیری در مدیریت حالات هیجانی خود را در موقعیت‌های مختلف کسب کنند. در این زمینه، جاج، پیکولو، پودساکف، شاو و ریچ[7] نشان داده‌اند بین نگرش شغلی، تنظیم هیجانی و رضایت شغلی رابطهٔ معناداری وجود دارد (۲۲). همچنین، پژوهش روکسل، میچینوو و دولدر[8] بیانگر آن است تنظیم هیجانی با فرسودگی شغلی رابطهٔ منفی و با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معنادار دارد (۲۳). علاوه بر این، یافته‌های مطالعات مرادی و همکاران (۲۴)، سوریانووازگز[9] و همکاران (۲۵)،

1. Estévez
2. Emotion Regulation
3. Gross
4. Garnefski & Kraaij
5. Cognitive Coping
6. Tang, Tang & Posner
7. Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw & Rich
8. Rouxel, Michinov & Dodeler
9. Soriano-Vázquez

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

درویش و نصراللهی (۲۶) و لوگورکا[1] و همکاران (۲۷) نیز بر وجود رابطهٔ معنادار بین راهبردهای تنظیم هیجان و رضایت شغلی تأکید دارند.

به‌طور کلی می‌توان گفت، رضایت شغلی یکی از عوامل اساسی در موفقیت حرفه‌ای به شمار می‌رود که می‌تواند موجب افزایش کارایی، بهره‌وری و احساس رضایت فرد از شغل خود شود. رضایت شغلی به مجموعه‌ای از احساسات مثبت یا لذّت‌بخشی گفته می‌شود که فرد از راه ارزیابی شغل یا تجارب مرتبط با کار خود به دست می‌آورد (۲۸). در این زمینه، رضایت شغلی، یک عامل روانی است و آن نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال تعریف می‌شود؛ به این معنا که چنانچه شغل بتواند لذّت و ارضای مطلوبی برای فرد فراهم کند، فرد از شغل خود رضایت خواهد داشت، و در صورت عدم تأمین این احساس، فرد ممکن است نگرش منفی نسبت به شغل پیدا کند و در پی تغییر آن برآید. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که افراد بخش قابل توجهی از ساعات بیداری خود را در محیط کار سپری می‌کنند؛ از این‌رو کیفیت تجربه شغلی تأثیر مستقیمی بر ابعاد مختلف زندگی آنان دارد. در عین حال، رضایت شغلی برای مدیران نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا بررسی آن می‌تواند اطلاعات ارزشمندی در زمینهٔ رفتار سازمانی کارکنان فراهم سازد. ازجملهٔ این اطلاعات می‌توان به بهبود روابط میان مدیران و کارکنان، شناسایی علل غیبت و ترک خدمت، شناسایی مسائل و مشکلات سازمانی، ارزیابی تأثیرات سازمان بر نگرش کارکنان و کسب داده‌های دقیق و واقعی اشاره کرد (۲۸). با توجه به اهمیت ویژهٔ رضایت شغلی در میان معلمان مدارس کودکان استثنایی و نقش مستقیم آن در کیفیت فرآیند آموزش و توانمندسازی دانش‌آموزان، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش طرحواره‌های ناسازگار اولیه و راهبردهای نظم‌جویی هیجانی در پیش‌بینی رضایت شغلی این گروه از معلمان انجام شد. براین‌اساس، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است آیا طرحواره‌های ناسازگار اولیه و راهبردهای نظم‌جویی هیجانی قادر به پیش‌بینی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس کودکان استثنایی هستند؟

روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و بر اساس نحوهٔ گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش شامل معلمان کودکان استثنایی شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲ ــ ۱۴۰۱ به تعداد ۱۴۲ نفر (۷۵ نفر مرد و ۶۷ نفر زن) بود که با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۰۴ نفر از معلمان (۵۵ نفر مرد و ۴۹ نفر زن) انتخاب شدند. آزمودنی‌ها پس‌از توضیح کامل پژوهش و اخذ رضایت آنها با پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی لوتانز، پرسش‌نامهٔ تنظیم‌هیجانی گارنفسکی و همکاران و پرسش‌نامهٔ طرحواره‌های ناسازگار اولیه یانگ مورد ارزیابی قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

مقیاس رضایت شغلی(JSC)[2]: برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی لوتانز استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۵۸ گویه است و پنج مؤلفهٔ ماهیت کار (۲۲ گویه)، مدیریت و سرپرستی (۱۴ گویه)، ارتباط با همکاران (۱۱ گویه)، ارتقای شغلی (۷ گویه) و حقوق و مزایای شغلی (۴ گویه) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. پاسخ‌دهندگان میزان رضایت خود را از هر یک از گویه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، از بسیار ناراضی تا بسیار راضی مشخص می‌کنند. نمره‌های بالاتر در این پرسش‌نامه بیانگر سطح بالاتری از رضایت شغلی است. پایایی این ابزار در پژوهش افشاری (۲۹) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است. همچنین احمدی (۳۰) نیز ضریب پایایی این پرسش‌نامه

1. Luque-Reca
2. Job Satisfaction Scale

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

را ۰/۸۳ به دست آورد که نشان‌دهندهٔ همسانی درونی مطلوب و قابلیت اعتماد مناسب این ابزار برای استفاده در پژوهش‌های مرتبط است.

پرسش‌نامهٔ تنظیم‌شناختی هیجانی[1] (CERQ): پرسش‌نامهٔ تنظیم شناختی هیجان توسط گارنفسکی و همکاران (۱۷) به منظور ارزیابی راهبردهای شناختی مورد استفادهٔ افراد پس‌از مواجهه با رویدادهای تهدیدکننده یا شرایط فشارزای زندگی طراحی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۶ گویه و ۹ خرده‌مقیاس است که هر یک جنبه‌ای از راهبردهای تنظیم شناختی هیجان را اندازه‌گیری می‌کنند. خرده‌مقیاس‌های این ابزار عبارت‌اند از: ملامت خویش، پذیرش، نشخوارگری، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، ارزیابی دوبارهٔ مثبت، دیدگاه‌گیری، فاجعه‌سازی و ملامت دیگران. پاسخ‌گویی به گویه‌های پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از هرگز (۱) تا همیشه (۵) صورت می‌گیرد. هر خرده‌مقیاس از چهار گویه تشکیل شده است و نمرهٔ هر راهبرد از مجموع نمره‌های گویه‌های مربوط به آن به دست می‌آید؛ بنابراین دامنهٔ نمره‌های هر خرده‌مقیاس بین ۴ تا ۲۰ و دامنهٔ نمره کل پرسش‌نامه بین ۳۶ تا ۱۸۰ متغیر است. از میان راهبردهای مورد سنجش ملامت خویش، ملامت دیگران، نشخوارگری و فاجعه‌سازی به‌عنوان راهبردهای منفی یا ناسازگارِ تنظیم هیجان شناخته می‌شوند؛ درحالی‌که پذیرش، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، تمرکز مجدد مثبت، ارزیابی مجدد مثبت و دیدگاه‌گیری ازجمله راهبردهای مثبت یا سازگارانهٔ تنظیم هیجان محسوب می‌شوند. گارنفسکی و همکاران (۱۷) در بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار، ضرایب پایایی مطلوبی را با استفاده از آلفای کرونباخ گزارش کردند که بیانگر همسانی درونی مناسب پرسش‌نامه است. همچنین روایی سازهٔ پرسش‌نامه از راه همبستگی نمرهٔ کل با نمره‌های خرده‌مقیاس‌ها تأیید شد. در ایران نیز روایی این ابزار از راه بررسی همبستگی نمرهٔ کل با خرده‌مقیاس‌ها مورد تأیید قرار گرفته؛ به‌طوری‌که ضرایب همبستگی در دامنهٔ ۰/۴۰ تا ۰/۶۸ با میانگین ۰/۵۶ گزارش شده است و تمام ضرایب از نظر آماری معنادار بوده‌اند. افزون بر این، یوسفی در سال ۱۳۸۲ پایایی نسخهٔ فارسی پرسش‌نامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۲ گزارش کرد که نشان‌دهندهٔ پایایی مطلوب این ابزار در جامعهٔ ایرانی است.

پرسش‌نامهٔ طرحواره‌های ناسازگار اولیه[2] (YSQ): این پرسش‌نامه توسط یانگ و براون ۱۹۹۴ برای اندازه‌گیری طرحواره‌های ناسازگار اولیه ساخته شده است. در پژوهش حاضر از نسخهٔ کوتاه این پرسش‌نامه استفاده شد که شامل ۷۵ گویه است و برای ارزیابی ۱۵ طرحواره ناسازگار اولیه به کار می‌رود. هر طرحواره توسط ۵ گویه سنجیده می‌شود و پاسخ‌ها بر اساس یک مقیاس شش‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً نادرست تا کاملاً درست نمره‌گذاری می‌شوند. این پرسش‌نامه ۱۵ طرحواره ناسازگار اولیه شامل رهاشدگی/ بی‌ثباتی، بی‌اعتمادی/ بدرفتاری، محرومیت هیجانی، نقص/ شرم، انزوای اجتماعی/ بیگانگی، وابستگی/ بی‌کفایتی، آسیب‌پذیری نسبت به ضرر یا بیماری، خودتحول‌نیافته/گرفتار، شکست، استحقاق/ بزرگ‌منشی، خویشتن‌داری و خودانضباطی ناکافی، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی و معیارهای سرسختانه/عیب‌جویی افراطی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نسخهٔ فارسی این پرسش‌نامه توسط صاحبی ترجمه و اعتباریابی و نخستین بررسی جامع ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار توسط اسمیت، جوینر، یانگ و تلچ (۳۱) انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان داد ضرایب آلفای کرونباخ برای طرحواره‌های ناسازگار اولیه از ۸۳/. (برای طرحواره خودتحول‌نیافته/ گرفتار) تا ۹۶/. (برای طرحواره نقص/ شرم) متغیر است که بیانگر همسانی درونی مطلوب مقیاس است. همچنین ضرایب بازآزمایی در نمونه‌های غیربالینی در دامنهٔ ۵۰/. تا ۸۲/.گزارش شد که نشان‌دهندهٔ ثبات زمانی قابل قبول این ابزار است.

1. Cognitive Emotion Regulation Questionnaire
2. Young Schema Questionnaire

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

روش اجرا

در این پژوهش، پس‌از اخذ مجوزهای لازم از مراجع ذی‌صلاح، جامعهٔ آماری شامل تمام معلمان مدارس استثنایی شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۱۴۲ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۴ نفر شامل ۵۵ مرد و ۴۹ زن تعیین شد و نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. استفاده از این روش نمونه‌گیری با هدف تأمین نمایندگی مناسب گروه‌های مختلف جامعه آماری صورت گرفت. پس‌از انتخاب نمونه‌ها، اهداف، اهمیت و مراحل اجرای پژوهش برای شرکت‌کنندگان تشریح و رضایت آگاهانه آنان برای مشارکت در مطالعه گرفته شد. سپس پرسش‌نامه‌های پژوهش در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و توسط آنان به‌صورت فردی تکمیل شد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل اشتغال رسمی در آموزش و پرورش استثنایی، برخورداری از حداقل پنج سال سابقهٔ خدمت و تمایل به همکاری و مشارکت در پژوهش بود. همچنین ملاک‌های خروج شامل عدم همکاری در تکمیل پرسش‌نامه‌ها و انصراف از ادامهٔ مشارکت در پژوهش در نظر گرفته شد. پس‌از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات حاصل با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و روش‌های آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به‌منظور بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی متغیر ملاک از تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان استفاده و تمام تحلیل‌های آماری با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۲۳ انجام شد.

یافته‌ها

جدول ۱، یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱) میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهشی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	رضایت شغلی
بریدگی و طرد	۵۱/۴۰	۱۴/۳۲	-۰/۳۴۱**
خودگردانی مختل	۴۴/۷۶	۱۳/۰۲	-۰/۳۸۱**
محدودیت‌های غیرمنطقی	۱۴/۲۵	۵/۳۸	-۰/۲۹۲**
دیگرجهت‌مندی	۱۸/۲۳	۶/۵۳	-۰/۲۴۸**
بازگردانی و نگرانی مفرط	۱۶/۱۰	۵/۲۰	-۰/۳۵۲**
نظم‌جویی هیجانی	۵۶/۶۸	۵/۵۶	۰/۲۴۰*

با توجه به جدول شماره ۱، میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهشی نشان داده شده است. میانگین و انحراف معیار بریدگی و طرد (۵۱/۴۰ و ۱۴/۳۲)، خودگردانی مختل (۴۴/۷۶ و ۱۳/۰۲)، محدودیت‌های غیرمنطقی (۱۴/۲۵و ۵/۳۸)، دیگر جهت‌مندی (۱۸/۲۳ و ۶/۵۳)، بازگردانی و نگرانی مفرط (۱۶/۱۰ و ۵/۲۰) و رضایت شغلی (۲۲۷/۶۶ و ۵۴/۵۴) می‌باشد. همچنین نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین بریدگی و طرد با رضایت شغلی (r = -۰/۳۴۱ و p<۰/۰۱)، بین خودگردانی مختل با رضایت شغلی (r = -۰/۳۸۱ و p<۰/۰۱)، بین محدودیت‌های غیرمنطقی با رضایت شغلی (r = -۰/۲۹۲ و p<۰/۰۱)، بین دیگرجهت‌مندی با رضایت شغلی (r = -۰/۲۴۸ و p<۰/۰۱)، بین بازگردانی و نگرانی مفرط با رضایت شغلی (r = -۰/۳۵۲ و p<۰/۰۱) و بین نظم‌جویی هیجانی با رضایت شغلی (r = ۰/۲۴ و p<۰/۰۵) رابطهٔ معناداری وجود دارد.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

جدول ۲) نتایج ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی براساس طرحواره‌های ناسازگار اولیه و نظم‌جویی هیجانی

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استانداردنشده		ضرایب استانداردشده	t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta(بتا)		
مقدار ثابت	۴۳۸/۶۳۷	۵۲/۳۹۹		۸/۳۷۱	۰/۰۰۱
نظم‌جویی هیجانی	۲/۲۲۷	۰/۸۶۷	۰/۲۳۲	۲/۶۲۷	۰/۰۱۰
طرحواره‌های ناسازگار اولیه	-۰/۵۶۶	۰/۱۲۸	-۰/۳۹۰	-۴/۴۱۴	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۲، تاثیر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و نظم‌جویی هیجانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معنادار است ($p<۰/۰۱$). به‌عبارتی، تأثیر طرحواره‌های ناسازگار اولیه در پیش‌بینی رضایت شغلی ($t= -۴/۴۱۴$ و $p<۰/۰۰۱$) و تاثیر نظم‌جویی هیجانی در پیش‌بینی رضایت شغلی ($t= ۲/۶۲۷$ و $p<۰/۰۰۱$) معنادار هستند.

جدول ۳) خلاصه مدل پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس طرحواره های ناسازگار اولیه و نظم‌جویی هیجانی

	الگو	مجموع مجذورات	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱	رگرسیون باقیماندهٔ کل	۶۴۳۴۸/۹۵۸ ۲۴۲۰۵۰/۲۶۴ ۳۰۶۳۹۹/۲۲۱	۰/۴۵۸	۰/۲۱۰	۲ ۱۰۱ ۱۰۳	۳۲۱۷۴/۴۷۹ ۲۳۹۶/۵۳۷	۱۳/۴۲۵	۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره ۳، خلاصهٔ الگوی پیش‌بینی رضایت شغلی براساس طرحواره‌های ناسازگار اولیه و نظم‌جویی هیجانی را نشان می‌دهد. طبق نتایج فوق، مقدار آماره F برای بررسی تأثیر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و نظم‌جویی هیجانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معنادار است ($p< ۰/۰۰۱$) . طبق الگوی ۱ و با توجه به آمارهٔ R^2 (ضریب تعیین) ۲۱ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط طرحواره‌های ناسازگار اولیه و نظم‌جویی هیجانی تبیین می‌شود.

بحث

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش طرحواره‌های ناسازگار اولیه و تنظیم هیجان در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی بود. نتایج پژوهش نشان داد هر دو متغیر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و تنظیم هیجان، نقش معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دارند. به‌عبارت دیگر، وجود طرحواره‌های شناختی ناکارآمد و استفاده از راهبردهای ناسازگار تنظیم هیجان با کاهش رضایت شغلی همراه است، درحالی‌که بهره‌گیری از راهبردهای سازگارانهٔ تنظیم هیجان می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد حرفه‌ای منجر شود. یافته‌های پژوهش نشان داد طرحواره‌های ناسازگار اولیه توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی را دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های استیونز و همکاران (۱۳) و صباغ کرمانی و فولادچنگ (۱۴) همسو است و بر نقش اساسی ساختارهای شناختی در شکل‌گیری نگرش‌ها و تجارب شغلی افراد تأکید می‌کند. معلمان مدارس استثنایی به‌دلیل ماهیت خاص شغل خود، بیش از سایر معلمان در معرض فشارهای روانی، هیجانی و چالش‌های حرفه‌ای قرار دارند. در چنین شرایطی، وجود طرحواره‌های ناسازگار اولیه می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری ادراک‌های منفی نسبت به محیط کار، کاهش انگیزش شغلی و افزایش فرسودگی شغلی شود. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد طرحواره‌های ناسازگار اولیه به‌عنوان الگوهای عمیق شناختی و هیجانی، نحوهٔ ادراک، تفسیر و ارزیابی افراد از رویدادهای محیطی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. افرادی که دارای طرحواره‌های ناسازگار قوی هستند، معمولاً محیط کار و

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

روابط حرفه‌ای خود را از دریچهٔ باورهای منفی و ناکارآمد تفسیر می‌کنند. برای مثال، باورهایی نظیر دیگران مرا درک نمی‌کنند، در زمان نیاز از حمایت کافی برخوردار نخواهم شد، دیگران قابل اعتماد نیستند یا من فردی شکست‌خورده هستم می‌توانند موجب فعال شدن هیجان‌های منفی، کاهش احساس کارآمدی و تضعیف توانایی مقابله با مشکلات شغلی شوند. در نتیجه، چنین فرایندهایی احتمال تجربهٔ نارضایتی شغلی، کاهش تعهد سازمانی و افت عملکرد حرفه‌ای را افزایش می‌دهد. از این‌رو، طرحواره‌های ناسازگار اولیه را می‌توان از مهم‌ترین عوامل شناختی مؤثر بر رضایت شغلی دانست.

یافتهٔ دیگر پژوهش نشان داد تنظیم هیجان نیز توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی را دارد. این نتیجه با یافته‌های جاج و همکاران (۲۲)، روکسل، میچینوو و دولدر (۲۳)، مرادی و همکاران (۲۴)، سوریانو وازکز و همکاران (۲۵)، درویش و نصرالهی (۲۶) و لوگورکا و همکاران (۲۷) همسو است. این یافته بیانگر آن است که نحوه مدیریت و تنظیم هیجان‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت تجربه شغلی افراد دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان کرد که افراد در مراحل مختلف فرایندهای هیجانی از راهبردهای متفاوتی برای مدیریت هیجان‌های خود استفاده می‌کنند. محیط کار، به‌ویژه در حرفهٔ معلمی، سرشار از موقعیت‌هایی است که می‌تواند هیجان‌هایی همچون اضطراب، خشم، ناامیدی یا غم را برانگیزد. چگونگی مدیریت این هیجان‌ها تا حد زیادی تعیین‌کننده کیفیت سازگاری فرد با محیط شغلی است. افرادی که از راهبردهای سازگارانه‌ای نظیر بازارزیابی شناختی مثبت، تمرکز مجدد بر جنبه‌های سازندهٔ موقعیت‌ها و برنامه‌ریزی برای حل مسائل استفاده می‌کنند، معمولاً توانایی بیشتری در مقابله با فشارهای شغلی دارند و سطح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند. در مقابل، استفاده مکرر از راهبردهایی مانند سرکوب هیجانی، نشخوار فکری و فاجعه‌سازی می‌تواند به افزایش تنش روانی، کاهش انرژی روان‌شناختی و افت رضایت شغلی منجر شود. از سوی دیگر، تأثیر تنظیم هیجان بر متغیرهای شغلی را می‌توان از منظر فرایندهای کاراندام‌شناختی (فیزیولوژیک) نیز تبیین کرد. هیجان‌های منفی شدید معمولاً با افزایش فعالیت دستگاه عصبی خودمختار و دستگاه غدد درون‌ریز همراه هستند که پیامد آن افزایش ضربان قلب، فشار خون و ترشح هورمون‌های فشار روانی است. تداوم چنین وضعیت‌هایی می‌تواند به فرسودگی جسمی و روانی، کاهش انگیزش کاری، افزایش غیبت از محل کار و افت عملکرد شغلی منجر شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند افرادی که از راهبرد بازارزیابی مجدد استفاده می‌کنند، در مقایسه با افرادی که عمدتاً از سرکوب هیجانی بهره می‌گیرند، برانگیختگی کاراندام‌شناختی کمتری را تجربه می‌کنند و منابع شناختی و هیجانی بیشتری برای انجام وظایف شغلی خود در اختیار دارند. ازاین‌رو، این افراد معمولاً رضایت شغلی بیشتر و فشار شغلی کمتری را گزارش می‌کنند.

با وجود نتایج ارزشمند پژوهش حاضر، برخی محدودیت‌ها نیز وجود داشت. استفاده از ابزارهای خودگزارشی و حجم نسبتاً زیاد پرسش‌نامه‌ها از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش بود که ممکن است بر دقت پاسخ‌ها و میزان کنترل سوگیری‌های ادراکی تأثیر گذاشته باشد. همچنین، محدود بودن جامعه آماری به معلمان مدارس استثنایی شهر ارومیه، تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی و مناطق جغرافیایی را با احتیاط همراه می‌سازد. بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران حوزه آموزش و پرورش استثنایی، برنامه‌های آموزشی و مداخلات روان‌شناختی مبتنی بر اصلاح طرحواره‌های ناسازگار اولیه و آموزش مهارت‌های تنظیم هیجان را در دستور کار قرار دهند. برگزاری کارگاه‌های آموزشی، جلسات مشاوره فردی و گروهی و برنامه‌های ارتقای سلامت روان می‌تواند در بهبود نگرش شغلی، افزایش احساس کارآمدی، کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت عملکرد حرفه‌ای معلمان مؤثر باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با بهره‌گیری از طرح‌های مداخله‌ای، روش‌های طولی و رویکردهای کیفی، ابعاد عمیق‌تر روابط میان طرحواره‌های ناسازگار اولیه، تنظیم هیجان و رضایت شغلی را بررسی کنند. چنین پژوهش‌هایی می‌توانند به شناسایی سازوکارهای زیربنایی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و طراحی مداخلات مؤثرتر برای ارتقای سلامت روان و کیفیت زندگی شغلی آنان کمک کنند.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]

[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که هم طرحواره‌های ناسازگار اولیه و هم تنظیم هیجان، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی دارند. به‌عبارتی، معلمانی که از طرحواره‌های شناختی ناکارآمد (مانند باورهای منفی درباره خود، دیگران و آینده) رنج می‌برند و در مدیریت هیجان‌های خود از راهبردهای ناسازگارانه (مانند سرکوب هیجانی، نشخوار فکری و فاجعه‌سازی) استفاده می‌کنند، به‌طور معناداری رضایت شغلی پایین‌تری را تجربه می‌کنند. در مقابل، معلمانی که از طرحواره‌های سالم‌تر و راهبردهای سازگارانه تنظیم هیجان (مانند بازارزیابی شناختی مثبت و حل مسئله) بهره می‌برند، توانایی بیشتری در مقابله با فشارهای شغلی دارند و از سطح بالاتری از رضایت شغلی و عملکرد حرفه‌ای برخوردار هستند. با توجه به ماهیت خاص و پرچالش شغل معلمی در مدارس استثنایی، توجه به سلامت شناختی و هیجانی این قشر از معلمان نه‌تنها برای بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها، بلکه برای ارتقای کیفیت آموزشی و حمایت عاطفی از دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، ضرورتی انکارناپذیر است. ازاین‌رو، طراحی و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای مبتنی بر شناسایی و اصلاح طرحواره‌های ناسازگار و آموزش راهبردهای مؤثر تنظیم هیجان، می‌تواند گامی مؤثر در جهت افزایش رضایت شغلی، کاهش فرسودگی شغلی و بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان کودکان استثنایی باشد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از تمام معلمان گرامی که با صرف وقت و همکاری صمیمانه خود در اجرای این پژوهش مشارکت داشتند، همچنین از کلیه افرادی که در مراحل مختلف انجام این مطالعه یاری‌رسان بودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

در انجام این پژوهش هیچ‌گونه تضاد یا تعارض منافعی اعم از مالی، سازمانی، حرفه‌ای یا شخصی وجود نداشته است.

Reference

1. Anse FM, Rasdiana R, Andriana C, Styawan KA, Sesanti AI, Khoiriyah JI, Widayanti E, Amaliya FN, Farid AM, Putri UR, Abidin CW. Teacher turnover intention: Analyzing the relationships of principal moral leadership, job satisfaction, and the mediating role of commitment. Cogent Educ.. 2025;12(1):2593039. DOI:10.1080/2331186X.2025.2593039
2. Chang TJ, Sung YT. Does teacher motivation really matter? Exploring the mediating role of teachers' self-efficacy in the relationship between motivation and job satisfaction. Asia-Pac Educ Res. 2024;33(6):1315-25. DOI:10.1007/s40299-023-00803-4
3. Chaanine J, Sleilati EB. The moderating impact of employee job satisfaction on the service quality–customer satisfaction relationship: The case of the Lebanese healthcare institutions. SAGE Open. 2024;14(4):21582440241295473. DOI:10.1177/21582440241295473
4. Pradana IP, Sayrani LP, Pah TI, Rijoly JC, Gusmao FD. Transformational Leadership and Job Satisfaction: Mitigating Organizational Politics to Innovative Work Behavior. J Gov Public Policy. 2026;13(1):60-78. doi:10.18196/jgpp.v13i1.27044
5. Moon R, Tucker J. Navigating the Supply Chain: An In-Depth Analysis of Job Satisfaction, Tenure, and Work-Life Quality in Logistics. Bus Manag Res Appl Cross-Discip J. 2024;3(1).
6. Wirawan H, Jufri M, Saman A. The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. Leadersh Organ Dev J. 2020;41(8):1139-54. DOI:10.1108/LODJ-10-2019-0433
7. Rai A, Maheshwari S. Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. Manag Res Rev. 2021;44(1):133-57. DOI:10.1108/MRR-10-2019-0442
8. Kingston D, Janes-Kelley S, Tyrrell J, Clark L, Hamza D, Holmes P, Parkes C, Moyo N, McDonald S, Austin MP. An integrated web-based mental health intervention of assessment-referral-care to reduce stress, anxiety, and depression in hospitalized pregnant women with medically high-risk pregnancies: a feasibility study protocol of hospital-based implementation. JMIR Res Protoc. 2015;4(1):e4037. doi: 10.2196/resprot.4037

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]

9. Calvete E. Emotional abuse as a predictor of early maladaptive schemas in adolescents: Contributions to the development of depressive and social anxiety symptoms. Child Abuse Negl 2014;38(4):735-46. DOI:10.1016/j.chiabu.2013.10.014
10. Calvete E, Orue I, Hankin BL. Early maladaptive schemas and social anxiety in adolescents: The mediating role of anxious automatic thoughts. J Anxiety Disord. 2013;27(3):278-88. DOI: 10.1016/j.janxdis.2013.02.011
11. Tandetnik C, Hergueta T, Bonnet P, Dubois B, Bungener C. Influence of early maladaptive schemas, depression, and anxiety on the intensity of self-reported cognitive complaint in older adults with subjective cognitive decline. Int Psychogeriatr. 2017;29(10):1657-67. DOI: 10.1017/S1041610217001119
12. Anayurt A, Yalçın İ. Investigation of relations between emotion regulation, early maladaptive schemas, cognitive flexibility, and rumination. Kastamonu Educ J. 2021;29(4):194-204. doi: 10.24106/kefdergi. 818048
13. Estévez A, Jauregui P, Ozerinjauregi N, Herrero-Fernández D. The role of early maladaptive schemas in the appearance of psychological symptomatology in adult women victims of child abuse.J Child Sex Abus 2017; 26(8):889-909. DOI: 10.1080/10538712.2017.1365318
14. Sabagh Kermani L, Fouladchang M. Investigating the relationship between Early Maladaptive Schemas with Job Stress and Job Self-Efficacy of elementary teachers in the 2nd district of Kerman.J Pouyesh Educ Consult. 2023;1401(17):111-31. doi:10.61838/kman.ijimob.2.4.2
15. Duru E, Balkıs M. COVID-19 related negative life events and psychological distress: the role of emotion and cognitive emotion regulation strategies.J Ration Emot Cogn Behav Ther. 2022 Nov 11:1. doi: 10.1007/s10942-022-00488-6
16. Gross JJ. The emerging field of emotion regulation: An integrative review. Rev Gen Psychol. 1998;2(3):271-99. doi:10.1037/1089-2680.2.3.271
17. Garnefski N, Kraaij V. Relationships between cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms: A comparative study of five specific samples. Pers Individ Dif. 2006;40(8):1659-69. DOI:10.1016/j.paid.2005.12.009
18. Tang YY, Tang R, Posner MI. Mindfulness meditation improves emotion regulation and reduces drug abuse. Drug Alcohol Depend. 2016;163:S13-8. DOI: 10.1016/ j.drugalcdep. 2015. 11.041
19. Srisopa P, Cong X, Russell B, Lucas R. The role of emotion regulation in pain management among women from labor to three months postpartum: an integrative review. Pain Manag Nurs. 2021;22(6):783-90. DOI: 10.1016/j.pmn.2021.05.011
20. Costa EC, Castanheira E, Moreira L, Correia P, Ribeiro D, Graça Pereira M. Predictors of emotional distress in pregnant women: the mediating role of relationship intimacy. J Ment Health. 2020;29(2):152-60. DOI:10.1080/09638237.2017.1417545
21. Nurochim, Mahmudiono T, Chupradit S, Smolentsev VM, Chupradit PW, Komariah A, Iswanto AH, Istomina OB, Shalaby MN. Investigating the relationship between spiritual intelligence, emotional regulation and stress coping strategies in the Russian education industry.Int J Work Organ Emot. 2022;13(3):212-29. doi: 10.4103/jehp.jehp_224_24
22. Judge TA, Piccolo RF, Podsakoff NP, Shaw JC, Rich BL. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. J Vocat Behav. 2010;77(2):157-67. DOI:10.1016/j.jvb.2010.04.002
23. Rouxel G, Michinov E, Dodeler V. The influence of work characteristics, emotional display rules and affectivity on burnout and job satisfaction: A survey among geriatric care workers. Int J Nurs Stud. 2016;62:81-9. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.07.010
24. Moradi M, Jalilian H, Kianpoor S, Amiri M. Role of emotional intelligence and emotional labor in reducing burnout and increasing job satisfaction. Organ Behav Stud Q. 2017;6(2):73-100.DOI: 20.1001.1.23221518.1396.6.2.4.3
25. Soriano-Vázquez I, Cajachagua Castro M, Morales-García WC. Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction: the mediating role of conflict management in nurses. Front Public Health. 2023;11:1249020. DOI: 10.3389/fpubh.2023.1249020
26. Darvish H, Nasrollahi AA. Studying the relations between emotional intelligence and occupational stress: A case study at Payame Noor University. Econ Sci Ser. 2011;2(18):38-49.
27. Luque-Reca O, García-Martínez I, Pulido-Martos M, Burguera JL, Augusto-Landa JM. Teachers' life satisfaction: A structural equation model analyzing the role of trait emotion regulation, intrinsic job satisfaction and affect. Teach Teach Educ. 2022;113:103668. DOI:10.1016/j.tate.2022.103668
28. Capone V, Borrelli R, Marino L, Schettino G. Mental well-being and job satisfaction of hospital physicians during COVID-19: relationships with efficacy beliefs, organizational support, and organizational non-technical skills. Int J Environ Res Public Health. 2022;19(6):3734. DOI: 10.3390/ijerph19063734
29. Afshari A. Relationship between Self-efficacy, Self-regulation, and Locus of Control with Job Satisfaction in Employees. Iran J Ergon. 2024; 12 (3) :173-181.DOI: 10.32592/IJE.12.3.173 [Persian]
30. Ahmeti A, Stankovska G. Self-esteem and job satisfaction among the academic staff in higher education. Corp Gov Organ Behav Rev. 2023;7(2):306-13. DOI:10.22495/cgobrv7i2sip9
31. Schmidt NB, Joiner Jr TE, Young JE, Telch MJ. The schema questionnaire: Investigation of psychometric properties and the hierarchical structure of a measure of maladaptive schemas. Cogn Ther Res. 1995;19(3):295-321. DOI:10.1007/BF02230402

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-04]
[DOI: https://doi.org/10.22034/jee.2.192.36]