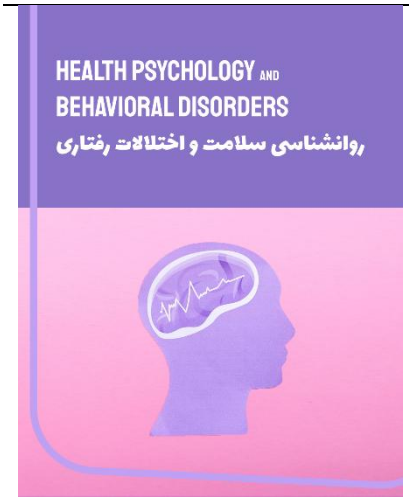
اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی کارکنان

تاریخ ارسال: ۱۴۰۵/۰۳/۰۸ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۶/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۳۰ تاریخ چاپ اولیه: ۱۴۰۵/۰۷/۲۲ تاریخ چاپ نهایی: ۱۴۰۶/۰۵/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی کارکنان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون ـ پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل تمامی ۱۵۸ نفر از کارکنان یک شرکت خصوصی مشاوره سرمایه‌گذاری فاینتک در تهران در سال ۱۴۰۴–۱۴۰۵ بود. نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات انتخاب شد و بر اساس برآورد نرم‌افزار G*Power، ۵۲ نفر در مطالعه شرکت کردند که به‌طور مساوی در دو گروه آزمایش و کنترل، هر یک شامل ۲۶ نفر، قرار گرفتند. گروه آزمایش طی هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش تنظیم هیجان مبتنی بر پروتکل یکپارچه درمان فراتشخیصی اختلالات هیجانی را دریافت کرد، درحالی‌که گروه کنترل در این مدت مداخله‌ای دریافت نکرد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه تکانش‌گری بارات، مقیاس تحمل ناکامی هارینگتون و فهرست افکار اضطرابی ولز بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس چندمتغیری و تحلیل‌های کوواریانس تک‌متغیری در سطح معناداری ۰.۰۵ تحلیل شدند. پس از کنترل اثر نمرات پیش‌آزمون، تفاوت بین دو گروه در تکانش‌گری معنادار بود ($F(1,49)=10.328$، $p=0.002$، $\eta^2=0.174$). همچنین، آموزش تنظیم هیجان موجب بهبود معنادار تحمل ناکامی شد ($F(1,49)=37.974$، $p<0.001$، $\eta^2=0.437$). در افکار اضطرابی نیز تفاوت معناداری بین گروه آزمایش و کنترل مشاهده شد ($F(1,49)=58.780$، $p<0.001$، $\eta^2=0.545$). بر این اساس، بیشترین اندازه اثر مربوط به افکار اضطرابی و پس از آن تحمل ناکامی و تکانش‌گری بود. آموزش تنظیم هیجان می‌تواند با تقویت آگاهی هیجانی، کنترل پاسخ‌های رفتاری و مدیریت سازگارانه هیجان‌های منفی، موجب کاهش تکانش‌گری و افکار اضطرابی و افزایش تحمل ناکامی کارکنان شود؛ بنابراین، استفاده از این آموزش در برنامه‌های ارتقای سلامت روان و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها قابل توصیه است.

کلیدواژگان: *تنظیم هیجان، تکانش‌گری، تحمل ناکامی، افکار اضطرابی، کارکنان.*



سایه مهمانی[۱]، مهدی منوچهری[۲*]

۱. گروه روانشناسی بالینی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

۲. گروه روانشناسی، واحد علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول:
m.manouchehri@iautmu.ac.ir

شیوه استناددهی: مهمانی، سایه.، و منوچهری، مهدی. (۱۴۰۶). اثربخشی بازی‌درمانی شناختی–رفتاری بر اضطراب مدرسه و خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان دوره دوم ابتدایی دارای اختلال یادگیری خاص با مشخصه خواندن. *روانشناسی سلامت و اختلالات رفتاری*، ۵(۳)، ۲۰-۱.

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

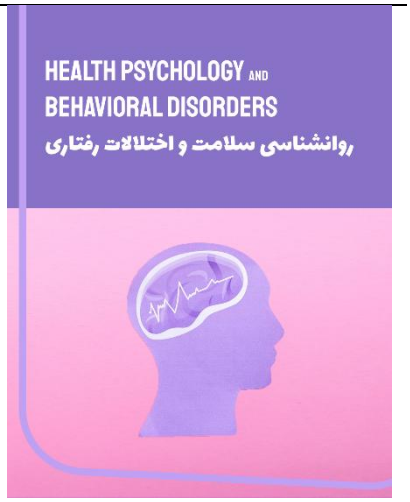
The Effectiveness of Emotion Regulation Training on Impulsivity, Frustration Tolerance, and Anxious Thoughts among Employees

Submit Date:	Revise Date:	Accept Date:	Initial Publish Date:	Final Publish Date:
2026-05-29	2026-09-09	2026-09-21	2026-10-14	2027-07-23

Abstract

The present study aimed to determine the effectiveness of emotion regulation training on impulsivity, frustration tolerance, and anxious thoughts among employees. This applied study employed a quasi-experimental pretest-posttest design with an experimental group and a control group. The statistical population consisted of all 158 employees of a private fintech investment consulting company in Tehran during 2025–2026. Participants were selected using proportional stratified random sampling. Based on the sample size estimated using G*Power, 52 employees participated and were equally assigned to the experimental and control groups, with 26 participants in each group. The experimental group received eight 90-minute sessions of emotion regulation training based on the Unified Protocol for Transdiagnostic Treatment of Emotional Disorders, whereas the control group received no intervention during the study period. Data were collected using the Barratt Impulsiveness Scale, Harrington Frustration Discomfort Scale, and Wells Anxious Thoughts Inventory. Multivariate and univariate analyses of covariance were used, with the significance level set at 0.05. After controlling for pretest scores, a significant between-group difference was observed in impulsivity ($F(1,49)=10.328$, $p=0.002$, $\eta^2=0.174$). Emotion regulation training also produced a significant improvement in frustration tolerance ($F(1,49)=37.974$, $p<0.001$, $\eta^2=0.437$). A significant effect was additionally found for anxious thoughts ($F(1,49)=58.780$, $p<0.001$, $\eta^2=0.545$). The largest effect size was observed for anxious thoughts, followed by frustration tolerance and impulsivity. Emotion regulation training can reduce impulsivity and anxious thoughts and improve frustration tolerance by strengthening emotional awareness, behavioral control, and adaptive management of negative emotional experiences. Accordingly, this intervention may be incorporated into workplace mental health and human resource development programs.

Keywords: *Emotion regulation, impulsivity, frustration tolerance, anxious thoughts, employees.*



Sayeh Mehmani[1], Mehdi Manouchehri[2]*

1. Department of Clinical Psychology, Isl.C., Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.
2. Department of Psychology, TeMS.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author's Email: m.manouchehri@iautmu.ac.ir

How to cite: Mehmani, S., & Manouchehri, M. (2027). The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Play Therapy on School Anxiety and Academic Self-Efficacy of Upper Elementary School Students with Specific Learning Disability Characterized by Reading Difficulties. *Health Psychology and Behavioral Disorders, 5*(3), 1-20.

© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

محیط‌های کاری معاصر، به‌ویژه در سازمان‌های خصوصی و دانش‌بنیان، با سطوح بالایی از فشار روانی، سرعت تصمیم‌گیری، رقابت، ابهام شغلی، مسئولیت‌پذیری و ضرورت پاسخ‌دهی سریع به تغییرات همراه هستند. کارکنان در چنین فضاهایی نه‌تنها باید از دانش و مهارت تخصصی برخوردار باشند، بلکه نیازمند مجموعه‌ای از ظرفیت‌های روان‌شناختی هستند که به آنان امکان دهد هیجان‌های خود را در شرایط دشوار مدیریت کنند، در برابر موقعیت‌های ناکام‌کننده واکنش‌های سازگارانه نشان دهند، از رفتارهای عجولانه و تکانشی بپرهیزند و افکار اضطرابی را در سطحی قابل‌کنترل نگه دارند. در واقع، کیفیت عملکرد کارکنان تنها محصول مهارت‌های حرفه‌ای نیست، بلکه نحوه پردازش هیجان‌ها، کنترل پاسخ‌های فوری، تحمل فشار و تنظیم افکار نیز می‌تواند در کارآمدی شغلی آنان نقش اساسی داشته باشد. یافته‌های حوزه رفتار سازمانی نیز نشان می‌دهد که قابلیت‌های هیجانی و به‌ویژه هوش هیجانی و مدیریت سازگارانه هیجان‌ها می‌توانند با بهبود عملکرد کارکنان و افزایش اثربخشی آنان در محیط کار همراه باشند (Wonda, 2024). از این منظر، توجه به متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با تنظیم هیجان در محیط کار، بخشی مهم از رویکردهای نوین ارتقای سلامت روان و عملکرد سازمانی محسوب می‌شود.

یکی از سازه‌های محوری در این زمینه، تنظیم هیجان است. تنظیم هیجان به مجموعه فرایندهایی اشاره دارد که فرد از طریق آنها نوع، شدت، مدت، زمان بروز و شیوه ابراز هیجان‌های خود را مدیریت می‌کند. این فرایندها می‌توانند آگاهانه یا ناآگاهانه باشند و از راهبردهایی مانند بازنگری شناختی، توجه‌آگاهی، پذیرش، حل مسئله، کنترل رفتار، تعدیل پاسخ‌های هیجانی و تغییر شیوه تفسیر موقعیت استفاده کنند. توانایی تنظیم مؤثر هیجان‌ها به فرد کمک می‌کند تا در شرایط تنش‌زا از واکنش‌های افراطی دوری کند و رفتار خود را بر مبنای اهداف بلندمدت تنظیم نماید. در مقابل، دشواری در تنظیم هیجان با طیفی از پیامدهای نامطلوب روان‌شناختی و رفتاری ارتباط دارد. برای نمونه، پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که دشواری در تنظیم هیجان با ناتوانی بیشتر در کنترل افکار، افزایش عدم تحمل عدم قطعیت و تشدید واکنش‌های هیجانی نامنظم ارتباط دارد (Baltaci et al., 2026). همچنین، شواهد نشان می‌دهد که تنظیم هیجان می‌تواند حلقه واسط مهمی میان منابع فردی و اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان باشد و از این طریق در سازگاری شغلی و تجربه مثبت‌تر از محیط کار نقش ایفا کند (Mohand Razzaq et al., 2025).

تنظیم هیجان در محیط شغلی از آن جهت اهمیت بیشتری می‌یابد که کارکنان به‌طور روزمره با محرک‌هایی مواجه می‌شوند که ظرفیت ایجاد خشم، اضطراب، ناکامی، نگرانی، فشار شناختی و تعارض را دارند. چنانچه فرد نتواند این هیجان‌ها را به‌شیوه‌ای مؤثر تنظیم کند، احتمال بروز واکنش‌های شتاب‌زده، تصمیم‌های عجولانه، کاهش تحمل فشار، اشتغال ذهنی و افت عملکرد افزایش می‌یابد. شواهد به‌دست‌آمده از کارکنان مراکز توان‌بخشی نیز نشان داده است که میان راهبردهای تنظیم هیجان و اضطراب رابطه معناداری وجود دارد و شیوه‌ای که کارکنان هیجان‌های خود را مدیریت می‌کنند می‌تواند با شدت تجربه اضطراب آنان مرتبط باشد (Shokri et al., 2024). بنابراین، تنظیم هیجان را می‌توان نه‌فقط یک مهارت فردی، بلکه یک عامل اثرگذار بر کیفیت عملکرد، روابط بین‌فردی، تصمیم‌گیری و سازگاری سازمانی در نظر گرفت.

یکی از متغیرهایی که ارتباط نزدیکی با تنظیم هیجان دارد، تکانش‌گری است. تکانش‌گری به گرایش برای پاسخ‌دادن سریع، بدون تأمل کافی درباره پیامدها و با کنترل محدود بر رفتار اشاره دارد. افراد دارای سطح بالاتر تکانش‌گری ممکن است در موقعیت‌های فشارزا بدون بررسی گزینه‌های مختلف تصمیم بگیرند، در کنترل رفتارهای فوری مشکل داشته باشند یا تحت تأثیر هیجان‌های شدید دست به اقدام‌هایی بزنند که با اهداف بلندمدت آنان همخوان نیست. در محیط کار، چنین الگویی می‌تواند به تصمیم‌های پرخطر، واکنش‌های هیجانی نامتناسب، تعارض با همکاران، ضعف در برنامه‌ریزی و کاهش کارآمدی منجر شود. پژوهش‌های اخیر نیز رابطه میان تنظیم هیجان و تکانش‌گری را تأیید کرده‌اند. برای مثال، نشان داده شده است که خودکارآمدی در تنظیم هیجان می‌تواند با سطح تکانش‌گری و رفتارهای پرخطر ارتباط داشته باشد و افراد دارای توانایی بیشتر در مدیریت هیجان‌ها معمولاً کنترل رفتاری مناسب‌تری نشان می‌دهند (Zhang et al., 2025).

از دیدگاه فراتشخیصی نیز دشواری در تنظیم هیجان یکی از سازوکارهای مهم همراه با تکانش‌گری در بسیاری از الگوهای ناسازگارانه رفتاری محسوب می‌شود. پژوهش‌های انجام‌شده در گروه‌های دارای نشانه‌های شدید هیجانی نشان داده‌اند که بی‌نظمی هیجانی با تکانش‌گری بیشتر و شدت بالاتر نشانه‌ها مرتبط است (Mungo et al., 2026). همچنین، بررسی‌های انجام‌شده در جوانان نشان داده‌اند که دشواری‌های تنظیم هیجان و تکانش‌گری می‌توانند به‌طور هم‌زمان با رفتارهای آسیب‌رسان و نشانه‌های اختلالی ارتباط داشته باشند (Turner & Chapman, 2025). شواهد دیگر نیز نشان داده‌اند که نقش نظام‌های بازداری و فعال‌سازی رفتاری در تکانش‌گری می‌تواند از طریق بی‌نظمی هیجانی میانجی‌گری شود؛ به این معنا که بخشی از تأثیر ویژگی‌های زیستی و شخصیتی بر رفتارهای تکانشی ممکن است از مسیر دشواری در مدیریت هیجان‌ها عمل کند (Sam et al., 2025). در همین راستا، یافته‌های طولی و تحولی نیز بر نقش هم‌زمان تکانش‌گری و بی‌نظمی هیجانی در الگوهای رفتاری پرخطر تأکید کرده‌اند (Wang et al., 2026).

افزون بر آن، مطالعات مداخله‌ای نیز حاکی از آن‌اند که تمرکز درمانی بر فرایندهای هیجانی می‌تواند به کاهش تکانش‌گری منجر شود. به‌عنوان نمونه، درمان متمرکز بر هیجان توانسته است علاوه بر بهبود تنظیم شناختی هیجان، تکانش‌گری را نیز کاهش دهد (Vatankhah et al., 2025). این یافته از این دیدگاه حمایت می‌کند که تکانش‌گری صرفاً یک ویژگی ثابت شخصیتی نیست، بلکه می‌تواند تا حدی تحت تأثیر مهارت‌های تنظیم هیجان قرار گیرد و از طریق آموزش و مداخله تعدیل شود. ازاین‌رو، آموزش تنظیم هیجان در کارکنان می‌تواند از طریق افزایش آگاهی هیجانی، ایجاد فاصله میان تجربه هیجان و پاسخ رفتاری، تقویت مهارت‌های شناختی و بهبود کنترل پاسخ، از میزان رفتارهای تکانشی بکاهد.

متغیر مهم دیگر در پژوهش حاضر، تحمل ناکامی است. تحمل ناکامی به ظرفیت فرد برای ادامه فعالیت، حفظ کنترل روان‌شناختی و پذیرش موانع، تأخیرها، شکست‌ها و شرایط ناخوشایند بدون بروز واکنش‌های شدید هیجانی یا رفتاری اشاره دارد. در محیط‌های کاری، کارکنان به‌طور مستمر با ناکامی‌هایی مانند تأخیر در دستیابی به اهداف، فشار زمانی، بازخوردهای منفی، تعارض میان انتظارات و امکانات، شکست در پروژه‌ها، ابهام در تصمیم‌گیری و عدم تحقق فوری نتایج مواجه هستند. پایین بودن تحمل ناکامی می‌تواند منجر به تحریک‌پذیری، اجتناب، کاهش پشتکار، افزایش استرس، درگیری ذهنی و افت کارکرد شود. پژوهش‌های انجام‌شده نشان داده‌اند که تحمل ناکامی با تنظیم هیجان و فشار روانی ارتباط معناداری دارد و افرادی که در تنظیم شناختی هیجان با مشکل بیشتری مواجه‌اند، ممکن است در برابر ناکامی‌ها نیز آسیب‌پذیری بیشتری نشان دهند (Abouei & Amiri, 2019).

در سال‌های اخیر، رویکردهای مداخله‌ای مختلفی برای بهبود تحمل ناکامی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج نشان داده‌اند که مداخلات مبتنی بر تنظیم هیجان و بازسازی الگوهای هیجانی و شناختی می‌توانند در افزایش تحمل ناکامی مؤثر باشند. برای نمونه، طرحواره‌درمانی توانسته است هم‌زمان بر تحمل ناکامی، تنظیم هیجان و الگوهای ناسازگارانه شناختی اثر بگذارد (Mohamadzadeh & Banisi, 2025). همچنین، درمان مبتنی بر طرحواره‌های هیجانی در دانشجویان دارای اضطراب امتحان موجب بهبود خودتنظیمی و افزایش تحمل ناکامی شده است (Mousavi et al., 2024). این یافته‌ها نشان می‌دهند که تحمل ناکامی سازه‌ای پویا و قابل‌آموزش است و می‌تواند از طریق بهبود شیوه‌های مواجهه با هیجان‌های ناخوشایند افزایش یابد.

از نظر مفهومی نیز میان تحمل ناکامی، تحمل عدم قطعیت و تنظیم هیجان هم‌پوشانی قابل‌توجهی وجود دارد. در بسیاری از موقعیت‌های ناکام‌کننده، فرد ناچار است شرایط مبهم، پیامدهای نامعلوم و فقدان کنترل فوری را تحمل کند. بررسی‌های کیفی و تلفیقی در حوزه تحمل عدم قطعیت نشان داده‌اند که این ظرفیت با تنظیم هیجان و امید ارتباط نزدیکی دارد و افراد برای مواجهه سازگارانه با شرایط دشوار نیازمند توانایی تحمل احساسات ناخوشایند و حفظ چارچوب شناختی انعطاف‌پذیر هستند (McMillan & Soundy, 2025). همچنین، در بزرگسالان دارای برخی مشکلات روان‌شناختی، تحمل پریشانی، اجتناب تجربی و تنظیم هیجان به‌عنوان مجموعه‌ای از فرایندهای مرتبط با

سازگاری هیجانی معرفی شده‌اند (Swisher et al., 2025). از این منظر، آموزش تنظیم هیجان می‌تواند با افزایش پذیرش هیجان‌های منفی، کاهش اجتناب و تقویت کنترل شناختی، ظرفیت تحمل ناکامی را نیز افزایش دهد.

افکار اضطرابی متغیر دیگری است که می‌تواند عملکرد و سلامت روان کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. افکار اضطرابی شامل مجموعه‌ای از نگرانی‌های مکرر، پیش‌بینی پیامدهای منفی، اشتغال ذهنی با تهدیدهای احتمالی و درگیری شناختی با مسائل آینده است. این افکار ممکن است در حوزه‌های مختلفی مانند عملکرد شغلی، ارزیابی دیگران، سلامت، امنیت مالی، اشتباهات کاری و آینده حرفه‌ای شکل گیرند. تداوم افکار اضطرابی می‌تواند منابع شناختی فرد را مصرف کند، تمرکز را کاهش دهد و مانع تصمیم‌گیری مؤثر شود. پژوهش‌های مرتبط نشان داده‌اند که افکار اضطرابی می‌توانند در ارتباط با سایر متغیرهای روان‌شناختی نقش میانجی ایفا کنند و از این طریق بر رفتار و سازگاری فرد اثر بگذارند (Tajdar Malmiry, 2023). همچنین، نقش میانجی افکار اضطرابی در ارتباط میان ویژگی‌های فردی و پیامدهای رفتاری نیز گزارش شده است (Ensanimehr et al., 2022).

مداخلات روان‌شناختی نشان داده‌اند که افکار اضطرابی نیز قابل‌تغییرند. برای مثال، درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد توانسته است موجب کاهش افکار اضطرابی در زنان مبتلا به افسردگی شود (Khaleghi Kiadahi et al., 2022). افزون بر این، آموزش روش‌های مقابله با استرس نیز با کاهش افکار اضطرابی همراه بوده است (Shadkam, 2024). این یافته‌ها نشان می‌دهند که افکار اضطرابی محصولی ثابت و غیرقابل‌کنترل نیستند، بلکه از طریق آموزش مهارت‌های هیجانی و شناختی قابل تعدیل‌اند. از آنجا که نگرانی و افکار اضطرابی اغلب با ارزیابی تهدیدآمیز موقعیت و دشواری در کنترل واکنش‌های هیجانی همراه هستند، آموزش تنظیم هیجان می‌تواند از طریق تغییر شیوه پردازش موقعیت‌ها و کاهش واکنش‌پذیری هیجانی بر شدت این افکار اثر بگذارد.

یکی از سازوکارهای مهم در شکل‌گیری و تداوم افکار اضطرابی، عدم تحمل عدم قطعیت و استفاده از راهبردهای ناسازگارانه تنظیم شناختی هیجان است. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند که عدم تحمل عدم قطعیت می‌تواند از طریق راهبردهای ناسازگارانه تنظیم شناختی هیجان، پیامدهای منفی شناختی و هیجانی را تشدید کند (Wu et al., 2025). به‌طور مشابه، دشواری در کنترل افکار می‌تواند ارتباط میان مشکلات تنظیم هیجان و عدم تحمل عدم قطعیت را تقویت کند (Baltaci et al., 2026). چنین شواهدی نشان می‌دهد که آموزش تنظیم هیجان، با تمرکز بر شناسایی افکار، پذیرش هیجان‌های ناخوشایند، کاهش ارزیابی‌های فاجعه‌آمیز و افزایش انعطاف شناختی، می‌تواند زمینه کاهش افکار اضطرابی را فراهم سازد.

مجموع یافته‌های پیشین نشان می‌دهد که تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی سه متغیر مستقل و جدا از هم نیستند، بلکه می‌توانند تحت تأثیر یک سازوکار مشترک یعنی کیفیت تنظیم هیجان قرار گیرند. فردی که در تنظیم هیجان ضعف دارد ممکن است در برابر رویدادهای ناکام‌کننده واکنش شدیدتری نشان دهد، در شرایط فشار تصمیم‌های عجولانه‌تری بگیرد و در مواجهه با ابهام یا تهدید به نگرانی و افکار اضطرابی بیشتری دچار شود. در مقابل، افزایش توانایی تشخیص، پذیرش، نام‌گذاری و تعدیل هیجان‌ها می‌تواند امکان توقف پاسخ‌های فوری، افزایش تحمل هیجانی و کاهش درگیری شناختی با نگرانی‌ها را فراهم سازد. این الگوی مشترک می‌تواند توجیه نظری مناسبی برای بررسی هم‌زمان سه متغیر در قالب یک مداخله واحد باشد.

شواهد تجربی نیز از اثربخشی مداخلات تنظیم هیجان در جمعیت‌های مختلف حمایت می‌کنند. نتایج یک مطالعه مداخله‌ای کنترل‌شده در بزرگسالان بیکار نشان داد که مداخله تنظیم هیجان می‌تواند به بهبود سازگاری روان‌شناختی منجر شود و ظرفیت افراد را برای مواجهه مؤثرتر با شرایط فشارزا افزایش دهد (Ramos & Cunha, 2026). از سوی دیگر، مطالعات انجام‌شده در جمعیت‌های مختلف نشان می‌دهند که تنظیم هیجان می‌تواند با کاهش تکانش‌گری، افزایش تحمل فشار و تعدیل افکار منفی همراه باشد (Swisher et al., 2025; Vatankhah et al., 2025). این نتایج اهمیت کاربرد رویکردهای آموزشی مبتنی بر تنظیم هیجان را در بافت‌های غیرکلینیکی، از جمله محیط‌های شغلی، برجسته می‌کند.

با وجود افزایش مطالعات درباره تنظیم هیجان، بخش قابل‌توجهی از پژوهش‌های پیشین بر دانشجویان، نوجوانان، گروه‌های بالینی یا افراد دارای اختلالات روان‌شناختی متمرکز بوده‌اند (Mungo et al., 2026; Sam et al., 2025; Turner & Chapman, 2025; Wang et al., 2026). در مقابل، کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی، به‌ویژه در محیط‌هایی که با تصمیم‌گیری مالی، فشار زمانی، رقابت و مسئولیت‌های حرفه‌ای پیچیده همراه هستند، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. این خلأ از آن جهت اهمیت دارد که شرایط شغلی این گروه می‌تواند آنان را در معرض سطوح بالاتری از فشار هیجانی، ناکامی، تصمیم‌های سریع و نگرانی‌های مستمر قرار دهد. همچنین، اگرچه پژوهش‌هایی درباره رابطه تنظیم هیجان با اضطراب در کارکنان انجام شده است (Shokri et al., 2024) و نقش تنظیم هیجان در کیفیت زندگی کاری نیز گزارش شده است (Mohand Razzaq et al., 2025)، بررسی مداخله‌ای هم‌زمان تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی در کارکنان هنوز محدود است.

از دیدگاه کاربردی نیز طراحی و ارزیابی مداخلات کوتاه‌مدت و ساختاریافته تنظیم هیجان می‌تواند برای سازمان‌ها اهمیت قابل‌توجهی داشته باشد. آموزش تنظیم هیجان می‌تواند به‌عنوان بخشی از برنامه‌های ارتقای سلامت روان سازمانی، مدیریت استرس، توسعه منابع انسانی و پیشگیری از فرسودگی و تعارض‌های رفتاری مورد استفاده قرار گیرد. چنین مداخلاتی، در صورت اثربخشی، می‌توانند علاوه بر بهبود کیفیت تجربه فردی کارکنان، پیامدهای مثبتی برای تعاملات سازمانی، تصمیم‌گیری، تحمل فشار و عملکرد شغلی به همراه داشته باشند. با توجه به این‌که شواهد نشان داده‌اند متغیرهای هیجانی می‌توانند با عملکرد کارکنان مرتبط باشند (Wonda, 2024) و توانایی تنظیم هیجان نیز با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه دارد (Mohand Razzaq et al., 2025)، بررسی اثربخشی آموزش تنظیم هیجان در بافت سازمانی از ارزش نظری و کاربردی برخوردار است.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی کارکنان انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون ـ پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت خصوصی مشاوره سرمایه‌گذاری فاینتک در تهران در سال ۱۴۰۴–۱۴۰۵ بود که تعداد آنان ۱۵۸ نفر برآورد شد. با توجه به ناهمگونی کارکنان از نظر دپارتمان سازمانی و سطح تحصیلات، نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات انجام شد. بدین منظور، کارکنان بر اساس دپارتمان‌های مالی، سرمایه‌گذاری و اداری و همچنین سطح تحصیلات طبقه‌بندی شدند و سپس افراد واجد شرایط از هر طبقه به‌صورت تصادفی انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند. حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G*Power و با در نظر گرفتن اندازه اثر بزرگ معادل ۰.۸۰، توان آزمون ۰.۸۰ و سطح معناداری ۰.۰۵، برابر با ۵۲ نفر تعیین شد که از این تعداد، ۲۶ نفر در گروه آزمایش و ۲۶ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل ارائه رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه، قرار داشتن در دامنه سنی ۲۵ تا ۵۰ سال، برخورداری از حداقل مدرک کارشناسی، داشتن بیش از شش ماه سابقه کاری در شرکت و نداشتن سابقه شرکت در مداخلات روان‌شناختی طی شش ماه گذشته و هم‌زمان با اجرای پژوهش بود. غیبت در بیش از یک جلسه آموزشی، شرکت هم‌زمان در سایر مداخلات روان‌شناختی و انصراف از ادامه همکاری در هر مرحله از پژوهش نیز به‌عنوان ملاک‌های خروج در نظر گرفته شد. پس از انتخاب شرکت‌کنندگان و گمارش آنان در دو گروه، ابزارهای پژوهش به‌عنوان پیش‌آزمون برای هر دو گروه اجرا شد. سپس گروه آزمایش تحت آموزش تنظیم هیجان قرار گرفت، درحالی‌که گروه کنترل در طول این دوره هیچ‌گونه مداخله روان‌شناختی مرتبطی دریافت نکرد. پس از پایان جلسات مداخله، ابزارهای پژوهش مجدداً به‌عنوان پس‌آزمون در هر دو گروه اجرا شد و تغییرات ایجادشده در تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی مورد مقایسه قرار گرفت. شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه بود و پیش از شروع مطالعه، اهداف، مراحل اجرا و شرایط مشارکت برای کارکنان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه آنان اخذ گردید. محرمانگی اطلاعات، ناشناس ماندن داده‌های فردی و حق انصراف از پژوهش در

هر مرحله بدون هیچ‌گونه پیامد برای شرکت‌کنندگان تضمین شد. پژوهش با تأیید کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین ـ پیشوا با کد IR.IAU.VARAMIN.REC.1405.030 و با هماهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر انجام شد. همچنین، به‌منظور رعایت اصل عدالت در برخورداری از مداخله، پس از پایان مرحله پس‌آزمون، آموزش تنظیم هیجان برای اعضای گروه کنترل نیز ارائه شد.

پرسشنامه تکانش‌گری بارات (BIS-11). پرسشنامه تکانش‌گری بارات یکی از ابزارهای شناخته‌شده و پرکاربرد برای سنجش تکانش‌گری است که نخستین نسخه آن توسط بارات در سال ۱۹۵۹ طراحی و نسخه یازدهم آن در سال ۱۹۹۵ توسط پاتون و همکاران بازنگری شد. این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه است و سه مؤلفه اصلی تکانش‌گری شناختی، تکانش‌گری حرکتی و بی‌برنامگی را ارزیابی می‌کند. تکانش‌گری شناختی به کمبود تمرکز، تصمیم‌گیری سریع و پراکندگی افکار، تکانش‌گری حرکتی به عمل کردن بدون تفکر و واکنش‌های ناگهانی و بی‌برنامگی به فقدان برنامه‌ریزی بلندمدت و توجه ناکافی به پیامدهای رفتار اشاره دارد. گویه‌های پرسشنامه بر اساس یک مقیاس لیکرت چهاردرجه‌ای از ۱ به معنای «به‌ندرت/هرگز» تا ۴ به معنای «تقریباً همیشه/همیشه» نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمره کل پرسشنامه از ۳۰ تا ۱۲۰ است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده سطح بیشتر تکانش‌گری است. ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل این ابزار در مطالعات مختلف بین ۰.۷۹ تا ۰.۸۳ و پایایی بازآزمایی آن پس از یک ماه ۰.۸۶ گزارش شده است. همچنین، شواهد مربوط به روایی سازه نشان داده‌اند که نمرات این پرسشنامه با سایر ابزارهای سنجش تکانش‌گری، از جمله مقیاس رفتار تکانشی UPPS، همبستگی مناسبی دارد و ضریب همبستگی ۰.۷۲ برای این رابطه گزارش شده است. در مطالعات انجام‌شده در ایران نیز ضرایب پایایی بین ۰.۸۱ تا ۰.۸۷ گزارش شده و نتایج تحلیل عاملی تأییدی از ساختار سه‌عاملی آن حمایت کرده‌اند (اکبری چرمهینی و همکاران، ۱۳۹۰؛ نعمت‌الهی و همکاران، ۱۴۰۲). این پرسشنامه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد و تغییر نمرات آن به‌عنوان شاخص تغییر در میزان تکانش‌گری شرکت‌کنندگان در نظر گرفته شد.

مقیاس تحمل ناکامی هارینگتون (FDS). مقیاس تحمل ناکامی توسط هارینگتون در سال ۲۰۰۵ و بر مبنای اصول نظری درمان عقلانی ـ هیجانی ـ رفتاری الیس طراحی شد و برای سنجش میزان عدم تحمل ناکامی در موقعیت‌های مختلف به کار می‌رود. این مقیاس شامل ۲۸ گویه و چهار خرده‌مقیاس عدم تحمل هیجانی، عدم تحمل ناراحتی، عدم تحمل دستاوردها یا احساس استحقاق و عدم تحمل کار یا تلاش است. هر گویه بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ به معنای «کاملاً مخالفم» تا ۵ به معنای «کاملاً موافقم» نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمره کل مقیاس از ۲۸ تا ۱۴۰ است و نمرات بالاتر بیانگر عدم تحمل بیشتر ناکامی و در نتیجه سطح پایین‌تر تحمل ناکامی هستند. ضرایب پایایی درونی برای نمره کل این ابزار در مطالعات مختلف بین ۰.۸۸ تا ۰.۹۲ گزارش شده است و ضریب پایایی بازآزمایی شش‌ماهه آن نیز ۰.۸۱ به دست آمده است. از نظر روایی همگرا، نمرات این مقیاس با مقیاس تحمل پریشانی رابطه منفی معنادار و با شاخص‌های اضطراب و افسردگی رابطه مثبت دارد. در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران نیز ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰.۸۸ تا ۰.۹۱ در گروه‌های مختلف از جمله دانشجویان، پرستاران و کارکنان گزارش شده و نتایج تحلیل عاملی تأییدی ساختار چهارعاملی آن را تأیید کرده‌اند (شباهنگ و همکاران، ۱۳۹۸؛ قربانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ مختارزاده و همکاران، ۱۴۰۱). این ابزار در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد و تغییر نمرات آن به‌عنوان شاخص تغییر در تحمل ناکامی شرکت‌کنندگان مورد تحلیل قرار گرفت؛ به‌گونه‌ای که کاهش نمره نشان‌دهنده افزایش تحمل ناکامی بود.

فهرست افکار اضطرابی ولز (AnTI). فهرست افکار اضطرابی توسط آدریان ولز در سال ۱۹۹۴ و بر اساس مدل فراشناختی اضطراب طراحی شد و برای سنجش محتوای نگرانی و افکار اضطرابی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار شامل ۲۲ گویه و سه خرده‌مقیاس نگرانی اجتماعی، نگرانی درباره سلامت و نگرانی فراشناختی یا نگرانی درباره خودِ نگرانی است. پاسخ‌دهی به گویه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت چهاردرجه‌ای از ۱ به معنای «تقریباً هیچ‌وقت» تا ۴ به معنای «تقریباً همیشه» انجام می‌شود. دامنه نمره کل این ابزار از ۲۲ تا ۸۸ است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده شدت بیشتر افکار اضطرابی هستند. ضرایب پایایی درونی برای نمره کل مقیاس در مطالعات مختلف بین ۰.۸۵ تا ۰.۹۱ گزارش شده و پایایی بازآزمایی چهارهفته‌ای آن ۰.۸۴ بوده است. شواهد مربوط به روایی همگرا نیز نشان داده‌اند که این ابزار با پرسشنامه نگرانی ایالت پنسیلوانیا (PSWQ)

با ضریب ۰.۷۶ و با مقیاس اختلال اضطراب فراگیر (GAD-7) با ضریب ۰.۶۸ همبستگی دارد. در مطالعات ایرانی نیز ضرایب پایایی بین ۰.۸۴ تا ۰.۹۰ در نمونه‌های دانشجویی و بالینی گزارش شده و ساختار سه‌عاملی مقیاس از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد حمایت قرار گرفته است (بشارت و همکاران، ۱۳۹۶؛ رضایی و همکاران، ۱۴۰۰؛ عابدی و همکاران، ۱۴۰۲). این پرسشنامه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد و کاهش نمره کل آن به‌عنوان شاخص کاهش افکار اضطرابی و یکی از معیارهای اثربخشی مداخله در نظر گرفته شد.

مداخله مورد استفاده در پژوهش حاضر، پروتکل آموزش تنظیم هیجان بارلو، آلن و مک‌هاگ مبتنی بر پروتکل یکپارچه درمان فراتشخیصی اختلالات هیجانی بود که برای شرکت‌کنندگان گروه آزمایش طی هشت جلسه گروهی ۹۰ دقیقه‌ای اجرا شد. در جلسه نخست، شرکت‌کنندگان با ماهیت هیجان‌ها، نقش و کارکرد آنها در زندگی روزمره، منطق انجام تکالیف، شیوه نام‌گذاری هیجان‌ها، ضرورت یادگیری مهارت‌های تنظیم هیجان و تمایز میان هیجان‌های اولیه و ثانویه آشنا شدند. جلسه دوم به آموزش دیدگاه‌های سازگارانه درباره هیجان‌ها، شناسایی و تشخیص هیجان‌ها و برچسب‌گذاری صحیح آنها اختصاص یافت. در جلسه سوم، کارکردهای هیجان‌ها در زندگی روزمره بررسی شد و با استفاده از مثال‌های عینی، دلایل تداوم برخی هیجان‌ها برخلاف خواسته فرد مورد بحث قرار گرفت. در جلسه چهارم، تعامل متقابل هیجان‌ها با افکار و رفتارها آموزش داده شد و شرکت‌کنندگان با ترسیم چرخه ارتباط میان این مؤلفه‌ها، نحوه تأثیرگذاری آنها بر یکدیگر را بررسی کردند. در جلسه پنجم، داستان‌ها و باورهای رایج درباره هیجان‌ها مطرح و افسانه‌های هیجانی به چالش کشیده شد و ضمن ارائه حقایق اساسی درباره هیجان‌ها، به شرکت‌کنندگان آموزش داده شد که خودگویی‌ها و خوداظهاری‌های سازگارانه و مؤثری برای مقابله با باورهای ناکارآمد هیجانی ایجاد کنند. جلسه ششم به آموزش مهارت‌های کاهش آسیب‌پذیری در برابر هیجان‌های منفی، افزایش تجربه هیجان‌های مثبت، برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های لذت‌بخش و تمرین مهارت‌های ذهن‌آگاهی اختصاص یافت. در جلسه هفتم، تمرکز اصلی بر تغییر هیجان‌های منفی و آموزش تکنیک حل مسئله برای مواجهه مؤثر با موقعیت‌های هیجان‌برانگیز بود. در جلسه هشتم، محتوای جلسات پیشین مرور و جمع‌بندی شد، شیوه به‌کارگیری تکنیک‌های آموخته‌شده در موقعیت‌های واقعی زندگی و محیط کار مورد تمرین قرار گرفت و راهبردهای لازم برای تداوم استفاده از مهارت‌های تنظیم هیجان در اختیار شرکت‌کنندگان قرار داده شد. در پایان این جلسه، ابزارهای پژوهش به‌عنوان پس‌آزمون برای شرکت‌کنندگان اجرا شدند. گروه کنترل طی دوره اجرای مداخله هیچ آموزش روان‌شناختی مرتبطی دریافت نکرد و پس از تکمیل پس‌آزمون، به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، محتوای آموزشی تنظیم هیجان برای آنان نیز ارائه شد.

داده‌های حاصل از پیش‌آزمون و پس‌آزمون پس از گردآوری، کدگذاری و برای تحلیل آماری آماده شدند. در سطح آمار توصیفی، برای توصیف ویژگی‌های متغیرهای پژوهش از شاخص‌هایی مانند میانگین و انحراف معیار استفاده شد. پیش از اجرای تحلیل‌های استنباطی، پیش‌فرض‌های لازم برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل کوواریانس، از جمله بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، همگنی واریانس‌ها، همگنی ماتریس‌های واریانس ـ کوواریانس، خطی بودن روابط و همگنی شیب‌های رگرسیون مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به وجود سه متغیر وابسته شامل تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی و با هدف کنترل اثر نمرات پیش‌آزمون، در سطح استنباطی از تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای بررسی اثر کلی مداخله بر مجموعه متغیرهای وابسته استفاده شد. پس از مشاهده اثر چندمتغیری، تحلیل‌های کوواریانس تک‌متغیری برای هر یک از متغیرهای تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی به‌صورت جداگانه انجام شد تا تفاوت تعدیل‌شده دو گروه در مرحله پس‌آزمون با کنترل نمرات پیش‌آزمون بررسی شود. سطح معناداری برای تمامی آزمون‌های آماری برابر با ۰.۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

از مجموع ۵۲ شرکت‌کننده پژوهش، ۲۶ نفر در گروه آزمایش و ۲۶ نفر در گروه کنترل قرار داشتند. در گروه آزمایش، ۱۶ نفر (۶۱.۵ درصد) مرد و ۱۰ نفر (۳۸.۵ درصد) زن بودند؛ در گروه کنترل نیز ۱۷ نفر (۶۵.۴ درصد) مرد و ۹ نفر (۳۴.۶ درصد) زن بودند. از نظر سن، در گروه آزمایش ۱۰ نفر (۳۸.۵ درصد) در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۹ نفر (۳۴.۶ درصد) در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال و ۷ نفر (۲۶.۹ درصد) در گروه

سنی ۴۶ سال و بالاتر قرار داشتند؛ در گروه کنترل نیز به‌ترتیب ۱۱ نفر (۴۲.۳ درصد)، ۸ نفر (۳۰.۸ درصد) و ۷ نفر (۲۶.۹ درصد) در این گروه‌های سنی قرار گرفتند. از نظر سطح تحصیلات، در هر دو گروه ۱۳ نفر (۵۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۲ نفر (۴۶.۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱ نفر (۳.۸ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین، در گروه آزمایش ۷ نفر (۲۶.۹ درصد) کمتر از ۵ سال، ۱۱ نفر (۴۲.۳ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال و ۸ نفر (۳۰.۸ درصد) بیش از ۱۰ سال سابقه کاری داشتند؛ در گروه کنترل نیز ۸ نفر (۳۰.۸ درصد) کمتر از ۵ سال، ۱۰ نفر (۳۸.۵ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال و ۸ نفر (۳۰.۸ درصد) بیش از ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. در مجموع، توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در دو گروه نسبتاً مشابه بود.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	پیش‌آزمون، میانگین	پیش‌آزمون، انحراف معیار	پس‌آزمون، میانگین	پس‌آزمون، انحراف معیار
تکانش‌گری	آزمایش	۷۲.۳۸	۸.۴۱	۶۱.۱۵	۷.۳۲
تکانش‌گری	کنترل	۷۱.۷۳	۷.۹۶	۷۰.۴۲	۸.۱۱
تحمل ناکامی	آزمایش	۹۶.۴۶	۱۰.۲۷	۷۹.۳۱	۹.۱۸
تحمل ناکامی	کنترل	۹۵.۸۱	۱۰.۵۴	۹۴.۶۵	۱۰.۱۶
افکار اضطرابی	آزمایش	۶۳.۲۷	۸.۷۳	۴۵.۴۲	۷.۹۱
افکار اضطرابی	کنترل	۶۲.۵۴	۸.۳۹	۶۱.۳۵	۸.۵۷

مطابق نتایج جدول ۱، میانگین نمره تکانش‌گری در گروه آزمایش از ۷۲.۳۸ در پیش‌آزمون به ۶۱.۱۵ در پس‌آزمون کاهش یافت، درحالی‌که در گروه کنترل تغییر قابل‌توجهی مشاهده نشد و میانگین از ۷۱.۷۳ به ۷۰.۴۲ رسید. همچنین، میانگین نمره تحمل ناکامی در گروه آزمایش از ۹۶.۴۶ به ۷۹.۳۱ کاهش یافت، درحالی‌که میانگین این متغیر در گروه کنترل از ۹۵.۸۱ به ۹۴.۶۵ رسید. با توجه به شیوه نمره‌گذاری مقیاس تحمل ناکامی که نمرات بالاتر نشان‌دهنده عدم تحمل بیشتر ناکامی هستند، کاهش نمره در گروه آزمایش بیانگر افزایش تحمل ناکامی شرکت‌کنندگان بود. در متغیر افکار اضطرابی نیز میانگین گروه آزمایش از ۶۳.۲۷ در مرحله پیش‌آزمون به ۴۵.۴۲ در مرحله پس‌آزمون کاهش یافت، درحالی‌که میانگین گروه کنترل از ۶۲.۵۴ به ۶۱.۳۵ رسید. بنابراین، الگوی آمار توصیفی نشان داد که پس از اجرای آموزش تنظیم هیجان، تکانش‌گری، عدم تحمل ناکامی و افکار اضطرابی در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل کاهش بیشتری داشته‌اند.

پیش از اجرای تحلیل کوواریانس چندمتغیری، مفروضه‌های آماری مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج آزمون شاپیرو ـ ویلک نشان داد که توزیع نمرات تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی در هر دو گروه و در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون از توزیع نرمال انحراف معناداری نداشت و تمامی مقادیر سطح معناداری بیشتر از ۰.۰۵ بودند. نتایج آزمون لوین نیز برای تکانش‌گری (F=۰.۸۴، p=۰.۳۶۴)، تحمل ناکامی (F=۱.۱۷، p=۰.۲۸۵) و افکار اضطرابی (F=۰.۶۹، p=۰.۴۱۰) معنادار نبود؛ بنابراین، مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار بود. همچنین، آزمون Box's M برای بررسی برابری ماتریس‌های واریانس ـ کوواریانس معنادار نبود (Box's M=۱۲.۴۸، F=۱.۱۴، p=۰.۳۲۷) و در نتیجه این مفروضه نیز تأیید شد. بررسی نمودارهای پراکنش و ضرایب همبستگی نشان‌دهنده وجود رابطه خطی مناسب میان پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیرهای وابسته بود. افزون بر این، اثر متقابل گروه و پیش‌آزمون برای تکانش‌گری (F=۰.۷۲، p=۰.۴۰۱)، تحمل ناکامی (F=۰.۹۱، p=۰.۳۴۵) و افکار اضطرابی (F=۱.۰۸، p=۰.۳۰۴) معنادار نبود و بدین ترتیب مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون نیز برقرار بود. بر این اساس، شرایط لازم برای اجرای تحلیل کوواریانس چندمتغیری و تحلیل‌های کوواریانس تک‌متغیری فراهم بود.

جدول ۲. نتایج تحلیل کوواریانس برای مقایسه نمرات پس‌آزمون تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی در گروه‌های آزمایش و کنترل با کنترل اثر پیش‌آزمون

منبع	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	ضریب اتا
گروه	تکانش‌گری	۷۲۱.۰۳۵	۱	۷۲۱.۰۳۵	۱۰.۳۲۸	۰.۰۰۲	۰.۱۷۴
گروه	تحمل ناکامی	۱۳۹۷.۷۶۲	۱	۱۳۹۷.۷۶۲	۳۷.۹۷۴	<۰.۰۰۱	۰.۴۳۷
گروه	افکار اضطرابی	۴۹۶۷.۰۰۷	۱	۴۹۶۷.۰۰۷	۵۸.۷۸۰	<۰.۰۰۱	۰.۵۴۵
خطا	تکانش‌گری	۳۴۲۰.۸۸۶	۴۹	۶۹.۸۱۴	—	—	—
خطا	تحمل ناکامی	۱۸۰۳.۶۴۱	۴۹	۳۶.۸۰۹	—	—	—
خطا	افکار اضطرابی	۴۱۴۰.۵۹۸	۴۹	۸۴.۵۰۲	—	—	—

نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد که پس از کنترل اثر نمرات پیش‌آزمون، بین گروه آزمایش و کنترل در نمرات پس‌آزمون هر سه متغیر وابسته تفاوت معناداری وجود داشت. در متغیر تکانش‌گری، اثر گروه معنادار بود ($F(1,49)=10.328$، $p=0.002$، $\eta^2=0.174$) که نشان می‌دهد آموزش تنظیم هیجان موجب کاهش معنادار تکانش‌گری در گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شده است. همچنین، تفاوت دو گروه در تحمل ناکامی معنادار بود ($F(1,49)=37.974$، $p<0.001$، $\eta^2=0.437$). با توجه به اینکه نمره بالاتر در مقیاس تحمل ناکامی نشان‌دهنده عدم تحمل بیشتر است، کاهش نمرات گروه آزمایش بیانگر افزایش معنادار تحمل ناکامی پس از مداخله بود. در خصوص افکار اضطرابی نیز اثر گروه از نظر آماری معنادار بود ($F(1,49)=58.780$، $p<0.001$، $\eta^2=0.545$) و میانگین تعدیل‌شده نمرات گروه آزمایش در پس‌آزمون کمتر از گروه کنترل بود. مقادیر ضریب اتا نشان داد که عضویت گروهی به‌ترتیب ۱۷.۴ درصد از واریانس تکانش‌گری، ۴۳.۷ درصد از واریانس تحمل ناکامی و ۵۴.۵ درصد از واریانس افکار اضطرابی پس‌آزمون را پس از کنترل اثر پیش‌آزمون تبیین می‌کند. در مجموع، یافته‌ها نشان دادند که آموزش تنظیم هیجان در کاهش تکانش‌گری و افکار اضطرابی و افزایش تحمل ناکامی کارکنان اثربخش بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی کارکنان انجام شد. نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد که پس از کنترل اثر نمرات پیش‌آزمون، بین گروه آزمایش و کنترل در هر سه متغیر وابسته تفاوت معناداری وجود داشت. به‌طور مشخص، آموزش تنظیم هیجان موجب کاهش معنادار تکانش‌گری و افکار اضطرابی و افزایش معنادار تحمل ناکامی در کارکنان گروه آزمایش شد. همچنین، مقادیر اندازه اثر نشان داد که شدت اثر مداخله بر افکار اضطرابی و تحمل ناکامی بیشتر از تکانش‌گری بود. این یافته‌ها در مجموع بیانگر آن است که آموزش ساختاریافته مهارت‌های تنظیم هیجان می‌تواند به‌عنوان یک مداخله روان‌شناختی مؤثر در محیط‌های شغلی مورد استفاده قرار گیرد و از طریق افزایش آگاهی هیجانی، اصلاح شیوه پاسخ‌دهی به هیجان‌های منفی و تقویت راهبردهای سازگارانه، بخشی از مشکلات شناختی و رفتاری کارکنان را کاهش دهد.

نخستین یافته پژوهش نشان داد که آموزش تنظیم هیجان موجب کاهش معنادار تکانش‌گری کارکنان شد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌هایی همسو است که ارتباط نزدیک میان دشواری در تنظیم هیجان و رفتارهای تکانشی را نشان داده‌اند. برای مثال، نتایج پژوهش ماندگو و همکاران (Mungo et al., 2026) نشان داد که بی‌نظمی هیجانی یکی از ویژگی‌های مهم مرتبط با تکانش‌گری و شدت نشانه‌های روان‌شناختی است. همچنین، ترنر و چاپمن (Turner & Chapman, 2025) نشان دادند که مشکلات تنظیم هیجان و تکانش‌گری به‌طور هم‌زمان در تبیین رفتارهای ناسازگارانه نقش دارند و ضعف در تنظیم هیجان می‌تواند شدت واکنش‌های تکانشی را افزایش دهد. نتایج پژوهش سام و همکاران (Sam et al., 2025) نیز نشان داد که بی‌نظمی هیجانی می‌تواند نقش میانجی در رابطه میان نظام‌های بازداری و فعال‌سازی رفتاری با تکانش‌گری ایفا کند. از سوی دیگر، یافته‌های وانگ و همکاران نیز بر نقش پیش‌بینی‌کننده تکانش‌گری و بی‌نظمی هیجانی در الگوهای ناسازگارانه

رفتاری تأکید کرده‌اند (Wang et al., 2026). بنابراین، کاهش تکانش‌گری پس از آموزش تنظیم هیجان با بدنه پژوهشی موجود سازگار است و نشان می‌دهد که ارتقای مهارت‌های هیجانی می‌تواند کنترل رفتاری فرد را افزایش دهد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که بخش قابل‌توجهی از رفتارهای تکانشی در شرایطی رخ می‌دهد که فرد در معرض هیجان‌های شدید، فشار روانی، خشم، اضطراب یا ناکامی قرار دارد و فرصت کافی برای ارزیابی پیامدهای رفتار خود ایجاد نمی‌کند. آموزش تنظیم هیجان از طریق افزایش توانایی شناسایی و نام‌گذاری هیجان‌ها، آگاهی از ارتباط میان افکار، هیجان‌ها و رفتارها، تمرین ذهن‌آگاهی و آموزش حل مسئله به فرد کمک می‌کند میان تجربه هیجانی و واکنش رفتاری فاصله ایجاد کند. در چنین شرایطی، فرد کمتر تحت سلطه واکنش‌های فوری قرار می‌گیرد و احتمال انتخاب پاسخ‌های سنجیده‌تر افزایش می‌یابد. این تبیین با یافته ژانگ و همکاران همسو است که نشان دادند خودکارآمدی در تنظیم هیجان با تکانش‌گری و رفتارهای مخاطره‌آمیز ارتباط دارد (Zhang et al., 2025). همچنین، یافته‌های وطن‌خواه و همکاران نشان داد که مداخله متمرکز بر هیجان می‌تواند به بهبود تنظیم شناختی هیجان و کاهش تکانش‌گری منجر شود (Vatankhah et al., 2025). بنابراین، به نظر می‌رسد آموزش تنظیم هیجان با تقویت کنترل شناختی و رفتاری و کاهش واکنش‌پذیری هیجانی، زمینه کاهش تکانش‌گری را فراهم کرده است.

یافته دوم پژوهش نشان داد که آموزش تنظیم هیجان موجب افزایش معنادار تحمل ناکامی کارکنان شد. با توجه به شیوه نمره‌گذاری ابزار مورد استفاده، کاهش نمره پس‌آزمون در گروه آزمایش بیانگر کاهش عدم تحمل ناکامی و در نتیجه افزایش ظرفیت تحمل شرایط دشوار و ناکام‌کننده بود. این یافته با نتایج محمدزاده و بنیسی همسو است که نشان دادند مداخله روان‌شناختی مبتنی بر طرحواره می‌تواند به‌طور هم‌زمان تنظیم هیجان و تحمل ناکامی را بهبود بخشد (Mohamadzadeh & Banisi, 2025). همچنین، موسوی و همکاران گزارش کردند که درمان مبتنی بر طرحواره‌های هیجانی موجب بهبود خودتنظیمی و تحمل ناکامی در افراد دارای اضطراب شد (Mousavi et al., 2024). ابویی و امیری نیز نشان دادند که نقص در تنظیم شناختی هیجان و پایین بودن تحمل ناکامی با سطوح بالاتر فشار روانی و نشانه‌های هیجانی نامطلوب ارتباط دارد (Abouei & Amiri, 2019). بنابراین، یافته حاضر از این دیدگاه حمایت می‌کند که تحمل ناکامی تا حد زیادی به نحوه مدیریت هیجان‌های منفی وابسته است.

در تبیین افزایش تحمل ناکامی می‌توان گفت که افراد با تحمل ناکامی پایین معمولاً موقعیت‌های ناخوشایند را غیرقابل‌تحمل، تهدیدکننده یا غیرقابل‌کنترل ارزیابی می‌کنند و در مواجهه با شکست، تأخیر، ابهام یا فشار روانی به‌سرعت دچار برانگیختگی هیجانی می‌شوند. در مقابل، آموزش تنظیم هیجان به افراد کمک می‌کند تجربه هیجان منفی را به‌عنوان بخشی طبیعی از زندگی بپذیرند و به جای اجتناب یا واکنش فوری، از راهبردهای سازگارانه برای مدیریت آن استفاده کنند. آموزش کاهش آسیب‌پذیری هیجانی، افزایش هیجان‌های مثبت، ذهن‌آگاهی و حل مسئله که در پروتکل پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت، می‌تواند توانایی کارکنان را برای تحمل شرایط دشوار افزایش دهد. یافته‌های مک‌میلان و ساندی نیز نشان داده است که تحمل عدم قطعیت، تنظیم هیجان و امید به‌صورت متقابل با یکدیگر مرتبط‌اند و توانایی تنظیم هیجان می‌تواند به سازگاری بهتر فرد در موقعیت‌های دشوار کمک کند (McMillan & Soundy, 2025). همچنین، سویشر و همکاران بر ارتباط نزدیک میان تنظیم هیجان، تحمل پریشانی و اجتناب تجربی تأکید کرده‌اند (Swisher et al., 2025). از این رو، بهبود تحمل ناکامی در گروه آزمایش را می‌توان نتیجه افزایش ظرفیت پذیرش هیجان‌های ناخوشایند و کاهش گرایش به اجتناب یا واکنش هیجانی شدید دانست.

یافته سوم پژوهش نشان داد که آموزش تنظیم هیجان موجب کاهش معنادار افکار اضطرابی کارکنان شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین که بر نقش تنظیم هیجان در کاهش اضطراب و نگرانی تأکید کرده‌اند همسو است. شکری و همکاران نشان دادند که میان راهبردهای تنظیم هیجان و اضطراب در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و نحوه مدیریت هیجان می‌تواند با شدت اضطراب تجربه‌شده مرتبط باشد (Shokri et al., 2024). همچنین، خالدقی کیادهی و همکاران گزارش کردند که مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد توانسته است افکار اضطرابی را کاهش دهد (Khaleghi Kiadahi et al., 2022). شادکام نیز نشان داد که آموزش روش‌های مقابله با استرس می‌تواند موجب کاهش افکار

اضطرابی شود (Shadkam, 2024). از سوی دیگر، یافته‌های انسانیمهر و همکاران نشان می‌دهد که افکار اضطرابی می‌توانند در ارتباط میان ویژگی‌های فردی و پیامدهای روان‌شناختی نقش واسطه‌ای داشته باشند (Ensanimehr et al., 2022). این شواهد در مجموع نشان می‌دهند که افکار اضطرابی نسبت به مداخلات مبتنی بر مهارت‌های هیجانی و شناختی حساس هستند.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که افکار اضطرابی معمولاً زمانی تشدید می‌شوند که فرد در برابر افکار تهدیدآمیز و هیجان‌های ناشی از آنها احساس کنترل کمی داشته باشد. در چنین شرایطی، نگرانی، اشتغال ذهنی و ارزیابی فاجعه‌آمیز موقعیت می‌تواند به چرخه‌ای پایدار تبدیل شود که خود موجب افزایش اضطراب و کاهش تمرکز می‌شود. آموزش تنظیم هیجان با افزایش آگاهی فرد از ماهیت هیجان‌ها، آموزش مشاهده بدون قضاوت تجربه‌های درونی و اصلاح تفسیرهای ناکارآمد می‌تواند شدت این چرخه را کاهش دهد. یافته‌های بالتاجی و همکاران نشان داد که دشواری در تنظیم هیجان با عدم تحمل عدم قطعیت مرتبط است و توانایی کنترل افکار می‌تواند در این رابطه نقش میانجی داشته باشد (Baltaci et al., 2026). همچنین، وو و همکاران نشان دادند که راهبردهای ناسازگارانه تنظیم شناختی هیجان می‌توانند رابطه میان عدم تحمل عدم قطعیت و پیامدهای منفی روان‌شناختی را تقویت کنند (Wu et al., 2025). بنابراین، وقتی کارکنان می‌آموزند هیجان‌های خود را بهتر شناسایی و تعدیل کنند، احتمال درگیری مداوم با افکار تهدیدآمیز و نگرانی‌های تکرارشونده نیز کاهش می‌یابد.

افزون بر این، می‌توان اثر آموزش تنظیم هیجان بر افکار اضطرابی را از منظر افزایش احساس کنترل روان‌شناختی تبیین کرد. افرادی که توانایی بیشتری در مدیریت هیجان‌های خود دارند، معمولاً موقعیت‌های مبهم و فشارزا را کمتر به‌صورت تهدیدهای غیرقابل‌کنترل ارزیابی می‌کنند. این امر می‌تواند به کاهش پیش‌بینی‌های منفی و نگرانی‌های مکرر منجر شود. نتایج تاجدار مالمیری نیز بر نقش افکار اضطرابی در روابط میان متغیرهای روان‌شناختی تأکید دارد و نشان می‌دهد که این افکار می‌توانند بخشی از سازوکار انتقال تأثیر سایر عوامل به پیامدهای رفتاری و شناختی باشند (Tajdar Malmiry, 2023). از این منظر، کاهش افکار اضطرابی در پژوهش حاضر می‌تواند حاصل تغییر در شیوه ارزیابی و پردازش موقعیت‌های هیجان‌برانگیز باشد.

در یک نگاه کلی، یافته‌های این پژوهش از مدل‌های فراتشخیصی تنظیم هیجان حمایت می‌کند؛ مدل‌هایی که دشواری در تنظیم هیجان را به‌عنوان یک فرایند مشترک در طیف گسترده‌ای از مشکلات رفتاری و شناختی در نظر می‌گیرند. تکانش‌گری، عدم تحمل ناکامی و افکار اضطرابی اگرچه از نظر مفهومی متفاوت‌اند، اما هر سه می‌توانند در شرایطی تشدید شوند که فرد توانایی محدودی برای مدیریت برانگیختگی هیجانی داشته باشد. در واقع، فردی که نمی‌تواند هیجان منفی را به‌طور مؤثر تنظیم کند، ممکن است از یک سو سریع و تکانشی عمل کند، از سوی دیگر ناکامی را غیرقابل‌تحمل بداند و هم‌زمان در چرخه افکار اضطرابی گرفتار شود. این تبیین با یافته‌های مطالعاتی که بر نقش مرکزی تنظیم هیجان در ارتباط با تکانش‌گری، اضطراب و تحمل پریشانی تأکید کرده‌اند سازگار است (Mungo et al., 2026; Swisher et al., 2025; Turner & Chapman, 2025).

اثرگذاری آموزش تنظیم هیجان در کارکنان از نظر بافت سازمانی نیز قابل‌توجه است. محیط‌های کاری به‌ویژه در شرکت‌های خصوصی و حوزه‌های مالی و سرمایه‌گذاری، معمولاً با فشار زمانی، مسئولیت تصمیم‌گیری، نوسان شرایط، رقابت و ضرورت پاسخ سریع همراه هستند. این شرایط می‌تواند احتمال تجربه ناکامی، اضطراب و واکنش‌های تکانشی را افزایش دهد. بنابراین، آموزش مهارت‌هایی مانند شناسایی هیجان، بازنگری شناختی، ذهن‌آگاهی و حل مسئله می‌تواند نه‌تنها بر سلامت روان، بلکه بر کیفیت عملکرد و روابط شغلی نیز اثر بگذارد. یافته‌های وندا نشان می‌دهد که قابلیت‌های هیجانی با بهبود عملکرد کارکنان ارتباط دارند (Wonda, 2024). همچنین، محمد رزاق و همکاران نشان داده‌اند که تنظیم هیجان در ارتباط میان منابع روانی ـ اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند (Mohand Razzaq et al., 2025). بر این اساس، نتایج پژوهش حاضر را می‌توان در راستای اهمیت توجه سازمان‌ها به آموزش مهارت‌های هیجانی کارکنان تفسیر کرد.

نتایج پژوهش حاضر همچنین با یافته‌های راموس و کونها همسو است که نشان دادند مداخله تنظیم هیجان در بزرگسالان می‌تواند موجب بهبود پیامدهای روان‌شناختی و سازگاری بهتر با شرایط دشوار شود (Ramos & Cunha, 2026). اهمیت این همسویی در آن است که نشان می‌دهد آموزش تنظیم هیجان محدود به جمعیت‌های بالینی یا نوجوانان نیست و می‌تواند در جمعیت‌های بزرگسال و بافت‌های اجتماعی و شغلی نیز کاربرد داشته باشد. این موضوع از منظر پیشگیری نیز مهم است، زیرا مداخلات تنظیم هیجان می‌توانند پیش از شکل‌گیری مشکلات شدیدتر، به تقویت ظرفیت‌های روان‌شناختی افراد کمک کنند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که آموزش تنظیم هیجان می‌تواند به‌طور هم‌زمان بر سه حوزه رفتاری، هیجانی و شناختی اثر بگذارد. کاهش تکانش‌گری نشان‌دهنده بهبود کنترل رفتاری، افزایش تحمل ناکامی بیانگر تقویت ظرفیت مقابله با فشار و شکست، و کاهش افکار اضطرابی نشان‌دهنده بهبود کنترل شناختی و هیجانی است. هم‌زمانی این تغییرات نشان می‌دهد که مداخله حاضر صرفاً یک نشانه خاص را هدف قرار نداده، بلکه احتمالاً بر سازوکار مشترکی یعنی توانایی تنظیم و مدیریت هیجان تأثیر گذاشته است. از این رو، آموزش تنظیم هیجان را می‌توان به‌عنوان رویکردی کاربردی برای ارتقای سازگاری روان‌شناختی کارکنان در نظر گرفت.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر و تعمیم نتایج مورد توجه قرار گیرند. نخست، نمونه پژوهش تنها از کارکنان یک شرکت خصوصی مشاوره سرمایه‌گذاری در تهران انتخاب شد؛ بنابراین، تعمیم یافته‌ها به کارکنان سازمان‌های دولتی، صنایع دیگر، مشاغل خدماتی یا کارکنان مناطق جغرافیایی متفاوت باید با احتیاط انجام شود. دوم، حجم نمونه نسبتاً محدود بود و اگرچه برای تحلیل آماری مورد استفاده کفایت داشت، ممکن است توان بررسی تفاوت‌های ظریف میان زیرگروه‌های جمعیت‌شناختی را کاهش داده باشد. سوم، متغیرهای پژوهش با استفاده از ابزارهای خودگزارشی اندازه‌گیری شدند و احتمال تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی، مطلوبیت اجتماعی و ادراک فردی بر نمرات وجود دارد. چهارم، پژوهش شامل مرحله پیگیری نبود و در نتیجه مشخص نیست که آثار مشاهده‌شده تا چه مدت پس از پایان مداخله پایدار می‌مانند. همچنین، برخی عوامل محیط کار مانند شدت فشار شغلی، سبک مدیریت، حجم کار، امنیت شغلی و رویدادهای سازمانی خارج از کنترل پژوهشگر بودند و ممکن است بر تجربه هیجانی شرکت‌کنندگان تأثیر گذاشته باشند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده این مطالعه در نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر و در سازمان‌های دولتی، خصوصی، صنعتی و خدماتی تکرار شود تا قابلیت تعمیم نتایج افزایش یابد. استفاده از طرح‌های آزمایشی با تخصیص تصادفی کامل و افزودن دوره‌های پیگیری سه‌ماهه و شش‌ماهه می‌تواند به بررسی پایداری اثر مداخله کمک کند. همچنین، پیشنهاد می‌شود علاوه بر پرسشنامه‌های خودگزارشی، از شاخص‌های عینی‌تر مانند ارزیابی سرپرستان، شاخص‌های عملکرد شغلی، میزان غیبت، خطاهای کاری یا سنجه‌های فیزیولوژیک استرس استفاده شود. بررسی نقش متغیرهای میانجی مانند ذهن‌آگاهی، خودکارآمدی تنظیم هیجان، تحمل پریشانی و انعطاف‌پذیری شناختی و نیز متغیرهای تعدیل‌کننده مانند جنسیت، سابقه کار، ویژگی‌های شخصیتی و شدت فشار شغلی می‌تواند سازوکارهای اثرگذاری مداخله را روشن‌تر کند. همچنین، مقایسه آموزش تنظیم هیجان با مداخلاتی مانند آموزش تاب‌آوری، ذهن‌آگاهی، مدیریت استرس و درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد می‌تواند به شناسایی مداخلات مؤثرتر در محیط‌های سازمانی کمک کند.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی و واحدهای رفاه و سلامت سازمانی، آموزش تنظیم هیجان را در قالب کارگاه‌های دوره‌ای برای کارکنان، به‌ویژه کارکنان مشاغل پرفشار و تصمیم‌محور، اجرا کنند. این آموزش‌ها می‌توانند شامل شناسایی هیجان‌ها، مدیریت واکنش‌های فوری، ذهن‌آگاهی، حل مسئله، کاهش آسیب‌پذیری هیجانی و مدیریت افکار اضطرابی باشند. همچنین، می‌توان غربالگری دوره‌ای تکانش‌گری، تحمل ناکامی و افکار اضطرابی را در برنامه‌های سلامت روان سازمانی گنجاند تا کارکنان در معرض خطر زودتر شناسایی شوند. پیشنهاد می‌شود مدیران نیز با اصول تنظیم هیجان و شیوه‌های ایجاد محیط کاری حمایتگر آشنا شوند تا فشارهای غیرضروری، تعارض‌های بین‌فردی و واکنش‌های هیجانی در محیط کار کاهش یابد. افزون بر این، ایجاد دسترسی آسان به خدمات مشاوره روان‌شناختی، برگزاری

جلسات کوتاه آموزشی درون‌سازمانی و تلفیق مهارت‌های تنظیم هیجان با برنامه‌های توسعه شغلی می‌تواند به افزایش سازگاری، کیفیت تصمیم‌گیری و سلامت روان کارکنان کمک کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران از تمامی شرکت‌کنندگان که در اجرای پژوهش حاضر کمک نمودند نهایت قدردانی و سپاس را دارند.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

چکیده گسترده

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Contemporary workplaces, particularly private-sector organizations operating in financial, investment, and knowledge-intensive environments, expose employees to substantial cognitive and emotional demands. Rapid decision-making, workload pressure, organizational competition, uncertainty, interpersonal challenges, and responsibility for consequential decisions may increase employees' vulnerability to emotional strain and maladaptive behavioral responses. Accordingly, occupational effectiveness cannot be explained solely by professional knowledge and technical competence; employees' capacity to identify, understand, and regulate emotional experiences is also essential for maintaining adaptive functioning. Emotional competencies have been associated with employee performance, suggesting that the ability to manage emotions constructively may contribute to more effective occupational functioning and better adjustment to organizational demands (Wonda, 2024). Emotion regulation is therefore increasingly regarded as an important psychological resource

in the workplace because it enables individuals to modify the intensity, duration, expression, and behavioral consequences of emotional responses.

Emotion regulation encompasses a range of cognitive and behavioral processes through which individuals monitor and modify their emotional experiences in accordance with situational demands and long-term goals. Effective emotion regulation may facilitate cognitive flexibility, behavioral control, problem solving, and tolerance of unpleasant internal states. In contrast, emotion dysregulation has been associated with difficulty controlling thoughts and greater intolerance of uncertainty (Baltaci et al., 2026). In occupational populations, emotion regulation may also serve as an important mechanism linking social and personal resources to quality of work life (Mohand Razzaq et al., 2025). Evidence from employees has further demonstrated an association between emotion regulation strategies and anxiety, emphasizing the potential relevance of emotional management to occupational mental health (Shokri et al., 2024).

One behavioral outcome closely associated with emotion regulation is impulsivity. Impulsivity refers to a tendency to respond rapidly without sufficient consideration of consequences, often under conditions of heightened emotional arousal. In occupational settings, elevated impulsivity may manifest as hasty decision-making, poorly controlled reactions, interpersonal conflict, insufficient planning, or risk-taking. Recent evidence has demonstrated that emotion dysregulation is closely associated with impulsivity and the severity of maladaptive psychological symptoms (Mungo et al., 2026). Difficulties in emotion regulation and impulsivity have also been found to jointly contribute to maladaptive behavioral outcomes (Turner & Chapman, 2025), while emotion dysregulation may mediate the association between behavioral activation/inhibition systems and impulsive behavior (Sam et al., 2025). Similarly, longitudinal and person-centered evidence has highlighted the predictive roles of impulsivity and emotional dysregulation in problematic behavioral patterns (Wang et al., 2026). Conversely, stronger emotion regulation self-efficacy has been linked to lower impulsivity and reduced risk-taking tendencies (Zhang et al., 2025), and emotion-focused interventions have demonstrated potential for improving cognitive emotion regulation while reducing impulsivity (Vatankhah et al., 2025).

Frustration tolerance constitutes another important psychological capacity in demanding work environments. It refers to the ability to withstand obstacles, delays, failure, discomfort, and unmet expectations without developing excessive emotional or behavioral reactions. Employees are frequently required to cope with unsuccessful projects, delayed outcomes, workload constraints, criticism, ambiguity, and discrepancies between expected and actual performance. Low frustration tolerance may consequently contribute to irritability, avoidance, stress, reduced persistence, and maladaptive responses. Previous research has shown that frustration tolerance is related to cognitive emotion regulation and perceived stress (Abouei & Amiri, 2019). Furthermore, psychological interventions targeting maladaptive emotional and cognitive processes have been shown to improve both frustration tolerance and emotion regulation (Mohamadzadeh & Banisi, 2025). Emotional schema therapy has similarly demonstrated beneficial effects on self-regulation and frustration tolerance (Mousavi et al., 2024). These findings suggest that frustration tolerance is not merely a stable personality characteristic but may be enhanced through psychological training directed at emotional processing.

The ability to tolerate frustration is also conceptually related to distress tolerance and tolerance of uncertainty. Individuals who interpret negative emotions or uncertain circumstances as unbearable may react more intensely when their goals are blocked. Research examining uncertainty tolerance has indicated that it is closely interconnected with emotion regulation and psychological adaptation (McMillan & Soundy, 2025). Emotion regulation, distress tolerance, and experiential avoidance likewise appear to represent interrelated mechanisms relevant to adaptation under emotionally challenging conditions (Swisher et al., 2025). Thus, interventions

that teach individuals to identify, accept, and regulate negative emotions may increase their capacity to remain psychologically stable in frustrating circumstances.

Anxious thoughts represent a third psychological problem relevant to employees. They include recurrent worry, threat-oriented cognition, anticipation of negative outcomes, and persistent mental engagement with possible future difficulties. In the workplace, anxious thoughts may focus on job performance, errors, evaluation by supervisors, financial consequences, occupational security, interpersonal relationships, or uncertainty regarding future outcomes. Persistent anxious cognition may consume attentional resources and interfere with concentration, decision-making, and efficient performance. Anxious thoughts have been identified as meaningful mediating processes in relationships among psychological and behavioral variables (Ensanimehr et al., 2022; Tajdar Malmiry, 2023). Importantly, such thoughts appear responsive to psychological interventions. Acceptance- and commitment-based intervention has been associated with reductions in anxious thoughts (Khaleghi Kiadahi et al., 2022), while stress-coping training has also demonstrated beneficial effects on anxious cognition (Shadkam, 2024).

Emotion regulation may influence anxious thinking by altering how individuals interpret and respond to threatening internal and external events. Maladaptive cognitive emotion regulation strategies may intensify the adverse consequences of intolerance of uncertainty (Wu et al., 2025), while thought-control ability may play an important role in the relationship between emotion regulation difficulties and intolerance of uncertainty (Baltaci et al., 2026). Therefore, training employees to recognize emotions, challenge maladaptive emotional beliefs, observe internal experiences more mindfully, reduce emotional vulnerability, and apply effective problem-solving strategies may reduce repetitive anxious cognition. Controlled emotion regulation interventions in adult populations have also demonstrated the potential utility of directly strengthening regulatory skills for improving psychological adaptation under stressful life circumstances (Ramos & Cunha, 2026).

Despite growing evidence concerning emotion regulation, many previous studies have focused on adolescents, university students, clinical populations, or individuals with specific psychological disorders rather than organizational employees. Moreover, impulsivity, frustration tolerance, and anxious thoughts have frequently been examined separately, although all three may share emotion regulation as an underlying transdiagnostic mechanism. Employees in financial and investment organizations may be particularly exposed to uncertainty, rapid decisions, performance expectations, and psychologically demanding situations. Accordingly, examining a structured emotion regulation intervention within this occupational context can provide both theoretical and practical evidence. Therefore, the present study aimed to determine the effectiveness of emotion regulation training on impulsivity, frustration tolerance, and anxious thoughts among employees.

Methods and Materials

The present applied study employed a quasi-experimental pretest-posttest design with an experimental group and a control group. The statistical population consisted of all 158 employees of a private fintech investment consulting company in Tehran during 2025–2026. Because employees differed in terms of organizational department and educational level, proportional stratified random sampling was used. Employees were initially classified according to financial, investment, and administrative departments and educational level, after which eligible participants were randomly selected and assigned to the experimental and control groups. The required sample size was estimated using G*Power based on a large effect size of 0.80, statistical power of 0.80, and a significance level of 0.05. A total of 52 employees participated, with 26 assigned to the experimental group and 26 to the control group. Inclusion criteria consisted of informed consent, an age range of 25–50 years, at least a bachelor’s degree, more than six months of work experience, and no participation in psychological interventions during the previous six months or concurrently with the study. Absence from more than one

intervention session, simultaneous participation in another psychological intervention, and voluntary withdrawal were considered exclusion criteria.

Data were collected using the Barratt Impulsiveness Scale-11, the Harrington Frustration Discomfort Scale, and the Wells Anxious Thoughts Inventory. The Barratt Impulsiveness Scale-11 contains 30 items assessing attentional/cognitive impulsivity, motor impulsivity, and non-planning impulsivity, with higher total scores indicating greater impulsivity. The Frustration Discomfort Scale consists of 28 items measuring emotional intolerance, discomfort intolerance, entitlement-related frustration, and achievement or effort intolerance. Higher scores indicate greater frustration intolerance and therefore lower frustration tolerance. The Anxious Thoughts Inventory contains 22 items covering social worry, health worry, and meta-worry, with higher scores representing greater intensity of anxious thoughts.

The experimental group received emotion regulation training based on the protocol developed within the Unified Protocol framework for emotional disorders. The intervention consisted of eight 90-minute group sessions. Training addressed understanding and labeling emotions, adaptive perspectives on emotional experiences, functions of emotions, interactions among thoughts, emotions, and behaviors, challenging emotional myths, developing adaptive self-statements, reducing vulnerability to negative emotions, increasing positive emotional experiences, mindfulness, problem solving, and applying emotion regulation strategies in everyday life. The control group received no psychological intervention during this period and was offered the training after completion of the posttest.

Data were analyzed using descriptive statistics, including means and standard deviations, followed by inferential analyses. Statistical assumptions concerning normality, homogeneity of variances, equality of covariance matrices, linearity, and homogeneity of regression slopes were examined before inferential testing. Multivariate analysis of covariance was used to assess the overall intervention effect, followed by univariate analyses of covariance for impulsivity, frustration tolerance, and anxious thoughts while controlling for corresponding pretest scores. The significance level was set at 0.05.

Findings

The study included 52 employees, equally distributed between the experimental and control groups. In the experimental group, 61.5% were men and 38.5% were women, while the corresponding proportions in the control group were 65.4% and 34.6%. Demographic characteristics concerning age, education, and work experience were relatively similar across the two groups.

Descriptive findings showed a clear pattern of improvement in the experimental group following emotion regulation training. The mean impulsivity score in the experimental group decreased from 72.38±8.41 at pretest to 61.15±7.32 at posttest, whereas the control group showed only a small reduction from 71.73±7.96 to 70.42±8.11. Frustration intolerance in the experimental group decreased from 96.46±10.27 to 79.31±9.18, compared with a minimal change from 95.81±10.54 to 94.65±10.16 in the control group. Because higher Frustration Discomfort Scale scores reflect lower tolerance, this reduction represented an improvement in frustration tolerance. The mean anxious thoughts score in the experimental group decreased from 63.27±8.73 to 45.42±7.91, while the control group changed only from 62.54±8.39 to 61.35±8.57.

The statistical assumptions required for covariance analysis were satisfied. Levene's tests were nonsignificant for impulsivity ($F=0.84$, $p=0.364$), frustration tolerance ($F=1.17$, $p=0.285$), and anxious thoughts ($F=0.69$, $p=0.410$). Box's M test was also nonsignificant (Box's $M=12.48$, $F=1.14$, $p=0.327$), supporting equality of covariance matrices. Group-by-pretest interactions were nonsignificant for impulsivity ($F=0.72$, $p=0.401$), frustration tolerance ($F=0.91$, $p=0.345$), and anxious thoughts ($F=1.08$, $p=0.304$), indicating that the homogeneity-of-regression-slopes assumption was met.

After controlling for pretest scores, a significant group effect was observed for impulsivity, $F(1,49)=10.328$, $p=0.002$, $\eta^2=0.174$. A significant effect was also found for frustration tolerance, $F(1,49)=37.974$, $p<0.001$,

η^2=0.437. Finally, the group effect for anxious thoughts was significant, F(1,49)=58.780, p<0.001, η^2=0.545. Thus, group membership accounted for 17.4% of the adjusted variance in impulsivity, 43.7% of the adjusted variance in frustration tolerance, and 54.5% of the adjusted variance in anxious thoughts.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrated that emotion regulation training was effective in reducing impulsivity and anxious thoughts and increasing frustration tolerance among employees. The reduction in impulsivity may be explained by the intervention's emphasis on recognizing emotional triggers, understanding the interaction between emotions, thoughts, and behavior, and developing a pause between emotional activation and behavioral response. Employees who become more capable of identifying emotional states before acting may be better able to inhibit immediate reactions and select responses based on longer-term occupational and personal goals. The improvement in frustration tolerance can be understood in terms of increased acceptance of unpleasant emotions and greater capacity to remain engaged with difficult situations without avoidance or excessive emotional reaction. Training in mindfulness, emotional awareness, positive emotional activity, and problem solving may have helped participants reinterpret frustration as manageable rather than intolerable. This is particularly relevant in organizational environments where employees repeatedly encounter delays, conflicting expectations, unsuccessful outcomes, and uncertainty.

The largest observed effect concerned anxious thoughts. Emotion regulation training may reduce anxious cognition by weakening the cycle between threatening interpretations, emotional arousal, and repetitive worry. Participants were taught to identify emotional experiences, challenge maladaptive assumptions about emotions, and use more deliberate coping responses. These skills may have reduced cognitive preoccupation with anticipated threats and increased the perceived controllability of emotionally demanding situations.

Taken together, the results suggest that impulsivity, frustration intolerance, and anxious thoughts may partly reflect a common underlying difficulty in managing emotional activation. A structured emotion regulation intervention can therefore influence behavioral, emotional, and cognitive outcomes simultaneously rather than targeting only a single symptom. From an organizational perspective, this finding supports the use of emotion regulation training as a potentially useful component of employee mental health and human resource development programs, particularly in occupations characterized by decision pressure, uncertainty, and sustained emotional demands.

The study is limited by its relatively small sample, recruitment from a single private organization, reliance on self-report instruments, and absence of a follow-up assessment. Consequently, the persistence of the observed effects and their generalizability to other occupations and organizational contexts remain uncertain. Nevertheless, the findings provide evidence that a brief, structured, group-based emotion regulation program can produce meaningful changes in employees' psychological functioning. It can be concluded that emotion regulation training is effective in reducing impulsivity and anxious thoughts and enhancing frustration tolerance among employees and may constitute a practical preventive and developmental intervention for promoting psychological adjustment in workplace settings.

فهرست منابع

References

Abouei, & Amiri. (2019). The Relationship of Frustration Tolerance, Deficits in Cognitive Emotion Regulation, and Perceived Stress with Depressive Symptoms. *Journal of Disability Studies*, *9*, 79.

Baltaci, U. B., Teke, E., & Avsaroglu, S. (2026). Mediating Role of Thought Control Ability in the Relationship between Emotion Regulation Difficulty and Intolerance of Uncertainty. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *28*, 1-9. https://doi.org/10.17556/erziefd.1713192

Ensanimehr, L., Parchami Khorram, M., Ensanimehr, N., & Imani, S. (2022). Predicting Nomophobia Based on Personality Traits and Sleep Quality: The Mediating Role of Anxious Thoughts. *Contemporary psychology*, *16*(2), 73-87. http://dorl.net/dor/20.1001.1.20081243.1402.16.2.6.4

Khaleghi Kiadahi, N., Mafakheri, A., & Yamini, M. (2022). The Effectiveness of Acceptance and Commitment Therapy on AnxiousThoughts and Fear of Negative Evaluation of Depressed Women. *Community Health Journal*, *16*(1), 1-11. https://doi.org/10.22123/chj.2022.285792.1724

McMillan, J., & Soundy, A. (2025). Exploration of How Uncertainty Tolerance, Emotion Regulation, and Hope Are Linked and Influenced in People With Chronic Low Back Pain: A Worked Example of a Social Constructivist Meta-Ethnography Study. *Behavioral Sciences*, *15*(10), 1399. https://doi.org/10.3390/bs15101399

Mohamadzadeh, F. V. H., & Banisi, P. (2025). The Effectiveness of Schema Therapy on Frustration Tolerance, Emotional Regulation, and Maladaptive Early Schemas in Students. *International Journal of Education and Cognitive Sciences*, *6*(2), 1-10.

Mohand Razzaq, H., Hadi, F., Mayeh Mazi, A., & Mehrdad, A. (2025). The Mediating Role of Emotion Regulation in the Relationship of Social Competence and Perceived Social Support with Employees' Quality of Work Life. *Journal of Cognition, Behavior, Learning*, *2*(3), 1-15.

Mousavi, S., Heidari, A., Safarzadeh, S., Asgari, P., & Talebzadeh Shoushtari, M. (2024). The Effectiveness of Emotional Schema Therapy on Self-Regulation and Frustration Tolerance in Female Students with Exam Anxiety. *Women's Health Bulletin*.

Mungo, A., Delhaye, M., & Hein, M. (2026). Emotion Dysregulation as a Core Feature of Borderline Personality Disorder: Associations with Impulsivity and Symptom Severity in Emerging Adulthood. *Journal of clinical medicine*, *15*(3), 1047. https://doi.org/10.3390/jcm15031047

Ramos, E., & Cunha, C. (2026). Emotion Regulation Intervention in Unemployed Adults: Results from a Controlled Pilot Study. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *18*(1), e70106.

Sam, M., Pirkhaefi, A., & Asgharanjad Farid, A. A. (2025). The role of brain inhibition/activation systems (BIS/BAS) in impulsivity with a mediating role of emotion dysregulation in female vocational school adolescents with borderline personality disorder. *Journal of Psychological Science*, *24*(145), 221-237. https://doi.org/10.52547/JPS.24.145.221

Shadkam, H. (2024). Examining the impact of stress coping methods training on anxious thoughts and self-efficacy of female heads of households supported by Imam Khomeini Relief Committee in Hamadan Province. First National Congress on Sustainable Development and Social Responsibilities: Challenges and Solutions, Shiraz. https://civilica.com/doc/2169698/

Shokri, A., Mubaraki, H., & Kamali, M. (2024). Investigating the Relationship Between Emotion Regulation Strategies and Anxiety Caused by COVID-19 in Employees of Rehabilitation Centers. *Function and Disability Journal*, *7*(1), 0-0. https://doi.org/10.32598/fdj.7.284

Swisher, V. S., Ricketts, E. J., Peris, T. S., Jones, G., Dunning, E., Valle, S., & Keuthen, N. J. (2025). Emotion Regulation, Distress Tolerance, and Experiential Avoidance in Adults with Trichotillomania (Hair-Pulling Disorder) and Excoriation (Skin-Picking) Disorder. *Journal of psychiatric research*. https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2025.10.037

Tajdar Malmiry, B. S. (2023). *The mediating role of parents' anxious thoughts in the relationship between hyperactivity and learning disorders of second-period preschool students in district one of Yazd city* [Master's thesis, Payame Noor University of Yazd]. Taft.

Turner, C. J., & Chapman, A. L. (2025). The Role of Impulsivity and Emotion Regulation Difficulties in Nonsuicidal Self-Injury and Borderline Personality Disorder Symptoms among Young Adults. *Personality and Mental Health*, *19*(2), e1640. https://doi.org/10.1002/pmh.1640

Vatankhah, S., Bakhshipour Roodsari, A., Hashemi Nosratabad, T., & Shalchi, B. (2025). The Effectiveness of Emotion-Focused Therapy (EFT) on Body Image Dissatisfaction, Cognitive Emotion Regulation and Impulsivity in Women with Bulimia Nervosa: A Single Case Study. *Journal of Clinical Psychology*, *17*(65). https://jcp.semnan.ac.ir

Wang, Y., Bai, R., Liu, J., Xu, S., & Liu, X. (2026). Latent transition analysis of non-suicidal self-injury comorbidity patterns among adolescents: Predictive roles of impulsivity, emotional dysregulation, and core self-evaluations. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *26*(2), 100708. https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2026.100708

Wonda, T. A. (2024). Does emotional intelligence have a contribution to employee performanc e enhancement? Empirical evidence from the public sectors. *Cogent Business & Management*, *11*(1), 2415525. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2415525

Wu, J., Wang, C., Zheng, Y., Han, X., Guo, J., Cui, Y., Hu, J., Lin, M. P., & You, J. (2025). Intolerance of Uncertainty Predicts Suicidal Ideation Among Adolescents Through Maladaptive Cognitive Emotion Regulation Strategies and Psychache. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, *55*(2). https://doi.org/10.1111/sltb.70001

Zhang, R., Zhang, C., & Huang, L. (2025). Emotional regulation self-efficacy and impulsivity effects on college students' risk-taking behavior: a cross-sectional study. *Frontiers in psychology*, *16*, 1566618. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1566618