



پیش‌بینی شفقت به خود و خود‌نظم‌جویی هیجانی بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی مورد مطالعه کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران

زهرا شفیعیان^۱

حسن شهرکی‌پور^۲

قنبرعلی دلفان‌آذری^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی شفقت به خود و خود‌نظم‌جویی هیجانی بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی بود، جامعه موردبررسی عبارت است از کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران. حجم جامعه در این تحقیق ۱۵۰ نفر بود و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۸ نفر تعیین شد و پرسشنامه‌ها با استفاده از روش تصادفی توزیع و گردآوری شدند. در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شفقت به خود ریس و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه خود‌نظم‌جویی هیجانی شناختی گرنف سکی و همکاران (۲۰۱۱) و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها قبل از توزیع با روش آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده در کنار آمار توصیفی استفاده شد. نتایج آزمون رگرسیون در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند شفقت به خود را پیش‌بینی کند ($p < 0/05$). همچنین سطح اطمینان ۹۵ درصد توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند خود‌نظم‌جویی هیجانی را پیش‌بینی کند ($p < 0/05$). بنابراین، توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند شفقت به خود و خود‌نظم‌جویی هیجانی را پیش‌بینی کند و پیشنهاد می‌شود که مسئولان سازمان بیمه سلامت کارگاه‌ها و برنامه‌های توانمندسازی کارکنان و دوره‌های آموزشی در این زمینه را به صورت دوره‌ای برگزار کنند تا کارکنان از مزایای آن بهره‌مند شوند.

واژگان کلیدی: شفقت به خود، خودنظم‌جویی هیجانی، توانمندسازی روان‌شناختی.

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد الکترونیک، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، missnj619@gmail.com

۲. دانشیار واحد رودهن دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، Hshahrakipour44@gmail.com

۳. استادیار واحد الکترونیک دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، ghdel788@gmail.com

مقدمه

اخیراً توسعه مهارت‌های خود‌نظمی هیجانی^۱ و شفقت به خود^۲ به‌عنوان موضوعات بسیار مهم در زمینه رفتار فردی مورد توجه بسیاری از محققان و روان‌شناسان قرار گرفته شده است (شوناک و گرینی^۳، ۲۰۱۸). مهارت‌های خود‌نظمی هیجانی به‌طور قطعی یک ظرفیت روانی یا استعداد اجرایی علمی نیست. بلکه یک فرآیند خود‌نظمی است که در آن افراد ظرفیت‌های روانی و هیجانی خود را به توانایی‌های مورد نیاز جهت انجام وظایفشان تبدیل می‌کنند. برای اینکه خودتنظیمی هیجانی اتفاق بیفتد، فرد نیاز به احساس خودآگاهی و توانایی استنباط وضعیت و محیط پیرامون خود را داشته باشند (باتول^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین شفقت به خود نیز به‌عنوان افکار و اقدامات خودساخته‌ای تعریف شده است که به‌طور فعال و خودکار در فرد برای دستیابی به اهداف فردی ایجاد می‌شوند. اخیراً نقش این عوامل توسط محققان، روان‌شناسان به‌عنوان یک عامل کلیدی برای موفقیت در زندگی شغلی و کاری افراد تأیید شده است (کلری^۵ و همکاران، ۲۰۲۱؛ داست^۶ و همکاران، ۲۰۱۸).

به نظر می‌رسد تقویت خودنظم‌جویی هیجانی و شفقت به خود نیازمند توانمندسازی روان‌شناختی^۷ است؛ زیرا افراد توانمند کسانی هستند که بر رفتار و کردار خود کنترل دارند و احساس می‌کنند که در هر زمان و هر مکان مسئولیت رفتار خود را بر عهده می‌گیرند. آن‌ها می‌توانند فکر و دانش خود را به اقدامات مناسب تبدیل کنند. توانمندسازی روان‌شناختی به معنای دادن فرصت مشارکت پرانرژی در فعالیت‌های شغلی و تصمیم‌گیری‌هایی است که می‌تواند زندگی کارکنان را شکل دهد. توانمندسازی روان‌شناختی به افزایش آگاهی و کنترل فراشناختی منجر می‌شود. افراد با داشتن چنین ابزار قدرتمندی می‌توانند با تأمل ماهرانه درک را از افراد، شرایط و محیط توسعه دهند و هیجانات خود را به‌صورت خودتنظیم و مادام‌العمر کنترل کنند (باتول و همکاران، ۲۰۱۹).

توانمندسازی روان‌شناختی از یک طرف با پرورش احساس کفایت نفس و به وجود آوردن فضای آزادی عمل برای کارمندان این فرصت را به وجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌هایشان را بهبود بخشیده و موجبات اثربخشی خود را فراهم آورند. از سوی دیگر، توانمندسازی با پرورش کارکنانی بانگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع‌تر و مناسب‌تر نشان دهند. هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، بایستی نیروهای بالقوه خود را مهار کرده و از آن‌ها استفاده کنند. کارکنان توانمند به خود و سازمانشان نفع رسانده، زندگی و شغل خود را هدفمند می‌سازند (یوناس^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). در یک سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را به کار می‌گیرند، با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند. در این برهه از زمان، مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند، در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد و

1. Emotional Self-Regulation

2. Self-Compassion

3. Schunk & Greene

4. Batool

5. Cleary

6. Dust

7. Psychology Empowerment

8. Younas

وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است؛ زیرا هم کارکنان و هم مدیران از مزایای توانمندسازی بهره‌مند خواهند شد (نورتون^۱، ۲۰۲۲).

مهم‌ترین پیامد توانمندسازی خودنظم‌جویی هیجانی است (کرمی و همکاران، ۱۴۰۰؛ هاشمی و همکاران، ۱۳۹۷؛ استیونسون و آلن^۲، ۲۰۱۷). خودنظم‌جویی هیجانی مؤلفه‌های تحولی است که به موازات توجه مجدد به هیجانات، اهمیت و تفسیر جدیدی پیدا کرده و در زمینه‌های متعدد دیگری چون رشد شناخت بر خود، رشد شناخت و گویایی و تکامل دستگاه عصبی- فیزیولوژیک گسترش یافته است. منظور از خودنظم‌جویی هیجانی گماشتن افکار و رفتارهایی است که به عملکرد هر چه بهتر در زندگی منتهی شود (باکر و وریس^۳، ۲۰۲۱). از دیدگاه روان‌شناسی، پاسخ‌های هیجانی قابلیت انعطاف دارند و قالبی نیستند، حساس به موقعیت‌ها هستند، با سرعت در برابر شرایط تغییر می‌کنند، به نحوی که کنش‌وری سازنده ارگانسیم زنده بتواند در سطح بالاتری تنظیم شود و فرآیندهای تنظیم‌گر هیجانات‌اند که می‌توانند این امور را انجام دهند. فقدان توانایی خودنظم‌جویی هیجانی می‌تواند به برانگیختگی‌های هیجانی زیان‌آور، ناسازگاری و عدم هدایت هیجان‌ها منجر شود و بدین ترتیب مانع از داشتن توانایی عملکردی سازش یافته و شایسته شود (گرنفسکی و کریج^۴، ۲۰۰۶).

هنگامی که فرد با یک موقعیت هیجانی روبرو می‌شود، احساس خوب و خوش‌بینی برای کنترل هیجان کافی نیست، بلکه نیاز دارند که در این موقعیت‌ها بهترین کارکرد شناختی را نیز داشته باشد. در اصل در تنظیم هیجان به تعامل بهینه‌ای از شناخت و هیجان برای مقابله با شرایط منفی نیاز است. زیرا انسان‌ها با هر چه مواجه می‌شوند آن را تفسیر می‌کنند و این تفسیرها تعیین‌کننده واکنش‌های افراد است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که طبقه قدرتمندی از تنظیم هیجان شامل راه‌های شناختی اداره اطلاعات هیجانی تحریک‌کننده است. تغییر در هر کدام از بخش‌های مختلف عملکرد سیستم‌های شناختی، از قبیل حافظه، توجه و هوشیاری موجب تغییر خلق می‌شود. بنابراین، نمی‌توان نقش تنظیم هیجان شناختی را در سازگاری افراد با وقایع استرس‌زای زندگی نادیده گرفت. خودنظم‌جویی هیجانی به تمام سبک‌های شناختی اطلاق می‌شود که هر فردی از آن به‌منظور افزایش یا کاهش یا حفظ هیجان خود استفاده می‌کند. در این زمینه اعتقاد بر این است که توانمندسازی عاملی است که می‌تواند به خودنظم‌جویی هیجانی کمک کند تا احساس امنیت جسمانی، شناختی و هیجانی را فراهم آورد و موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (کرمی و همکاران، ۱۴۰۰؛ هاشمی و همکاران، ۱۳۹۷؛ استیونسون و آلن، ۲۰۱۷). یکی دیگر از مهم‌ترین پیامدهای توانمندسازی روان‌شناختی شفقت به خود است (ایرانی، ۱۳۹۹؛ ساویر^۵ و همکاران، ۲۰۲۱؛ سامانتا^۶، ۲۰۲۱؛ دینگ^۷، ۲۰۲۱). شفقت به خود نگرش حمایت‌گرانه نسبت به خود است که بسیاری از پیامدهای روان‌شناختی مثبت مانند انگیزه بیشتر برای حل تعارضات بین فردی، حل مسئله سازنده فردی و سازمانی، ثبات زندگی زناشویی، شرم کمتر، ترس از شکست کمتر، خودارزیابی منفی کمتر، افسردگی

^۱. Norton

^۲. Stevenson and Allen

^۳. Bakker and Vries

^۴. Garnefski and Kraaij

^۵. Sawyer

^۶. Samanta

^۷. Ding

کمتر، اضطراب کمتر و آسیب روان‌شناختی کمتر ناشی از استرس‌های آسیب‌زا در ارتباط است (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۵). در این زمینه نف^۱ (۲۰۰۳) شفقت - خود را به‌عنوان سازهای سه مؤلفه‌ای شامل مهربانی با خود در مقابل قضاوت کردن خود، اشتراکات انسانی در مقابل انزوا، ذهن - آگاهی در مقابل همانندسازی افراطی تعریف می‌کند. ترکیب این سه مؤلفه مرتبط، مشخصه فردی است که بر خود شفقت دارد. مهربانی با خود، درک خود به‌جای قضاوت خود و نوعی حمایت نسبت به کاستی‌ها و بی‌کفایتی‌های خود است. اعتراف به اینکه همه انسان‌ها دارای نقص هستند، اشتباه می‌کنند و درگیر رفتارهای ناسالم می‌شوند، مشخصه اشتراکات انسانی است. ذهن آگاهی در مقابل همانندسازی افراطی در شفقت به خود، به یک آگاهی متعادل و روشن از تجارب زمان حال می‌انجامد و باعث می‌شود جنبه‌های دردناک یک تجربه نادیده گرفته نشود و مکرراً ذهن را اشغال نکند (نف، ۲۰۰۹).

خود‌نظم‌جویی هیجانی و شفقت به خود برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی، توانایی اداره مطلوب زندگی و خلق‌و‌خو در زندگی افراد شاغل بسیار بااهمیت است و توجه نکردن به این مسائل به طیف وسیعی از پیامدهای فردی و سازمانی شامل روابط سرد خانوادگی، روابط سرد با همکاران، مشکلات روحی روانی، جروب‌بخت و مشاجره منجر می‌شود. با توجه به اینکه توانمندسازی روان‌شناختی این امکان را برای افراد فراهم می‌کند که به‌طور خلاقانه، بیندیشید و از عواطف و احساسات خود در حل مسائل و مشکلات استفاده کنند؛ بنابراین، می‌تواند به خودتنظیم هیجان و شفقت‌ورزی به خود در افراد منجر شود. از آنجایی که اداره کل بیمه سلامت تهران وظیفه استراتژیکی در زمینه سلامت افراد در جامعه دارد، لذا برای انجام وظایف خود نیازمند کارکنانی توانمند، دلسوز و افرادی با خود‌نظمی هیجانی بالا است، عدم توجه به این مسائل سبب ایجاد خسارت برای سازمان، خانواده و جامعه می‌شود که می‌تواند مسائل و هزینه‌های اقتصادی و عاطفی را به دنبال داشته باشد. مسئله اصلی که این تحقیق با آن روبرو است این است که آیا می‌توان شفقت به خود و خود‌نظم‌جویی هیجانی کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران را بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی کرد؟

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها، توصیفی^۲ - پیمایشی^۳ و از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران بودند که تعدادشان ۱۵۰ نفر بود.

با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش ۱۵۰ نفر بود، حجم نمونه مطلوب در این تحقیق از طریق فرمول کوکران برابر با ۱۰۸ نفر برآورد شد.

$$n = \frac{NZ^2P(1-P)}{d^2(N-1) + Z^2P(1-P)} = \frac{150 \times 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{\%5^2 \times 150 - 1 + 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5} = 108$$

1. Neff

2. Descriptive method.

3. Survery Reserch method.

بنابراین ۱۰۸ پرسشنامه به روش تصادفی ساده در دسترس بین کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران توزیع و گردآوری شد. ابزار گردآوری داده‌ها عبارت بودند از:

• **فرم کوتاه پرسشنامه خودنظمی هیجانی^۱**

پرسشنامه خودنظمی هیجانی را گارنفسکی، گرایچ و اسپینهاون (۲۰۰۱) تدوین کرده‌اند. این پرسشنامه، پرسشنامه‌ای چندبعدی است که برای شناسایی راهبردهای مقابله‌ای شناختی افراد پس از تجربه کردن وقایع یا موقعیت‌های منفی استفاده می‌شود. برخلاف سایر پرسشنامه‌های مقابله‌ای که به صورت آشکار بین افکار فرد و اعمال واقعی وی تمایز قائل نمی‌شوند، این پرسشنامه افکار فرد را پس از یک تجربه منفی یا وقایع آسیب‌زا ارزیابی می‌کند. پاسخ آزمودنی بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت سنجیده شد. این پرسشنامه خود یک ابزار خود گزارشی است که در تحقیق حاضر از فرم کوتاه ۱۸ ماده‌ای آن استفاده شد. این پرسشنامه برای افراد ۱۲ سال به بالا قابل استفاده است. پرسشنامه خودنظمی هیجانی هیجان ۹ راهبرد شناختی ملامت خویش، پذیرش، نشخوارگری، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، ارزیابی مجدد مثبت، دیدگاه‌پذیری، فاجعه‌پنداری و ملامت دیگران را ارزیابی می‌کند. گارنفسکی و همکاران (۲۰۰۹) اعتبار و روایی مطلوبی را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. تحقیقات روی راهبردهای تنظیم شناختی هیجانات نشان داده‌اند که تمامی زیر مقیاس‌های این آزمون از همسانی درونی خوبی برخوردارند (گارنفسکی و همکاران، ۲۰۰۹). اعتبار پرسشنامه در فرهنگ ایرانی را یوسفی (۱۳۹۴) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کرده است.

• **پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی^۲**

برای سنجش توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر^۳ (۱۹۹۵) استفاده شد که ۱۹ گویه داشت و شامل ابعاد (احساس معنی‌داری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران) است. در پژوهش نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۲) اعتبار پرسشنامه توانمندسازی کارکنان با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است.

• **پرسشنامه شفقت خود**

پرسشنامه شفقت خود ریس و همکاران (۲۰۱۱)، شامل ۲۶ ماده برای اندازه‌گیری سه مؤلفه مهربانی به خود (۵ ماده) در برابر قضاوت کردن خود (۵ ماده)، اشتراک انسانی (۴ ماده) در برابر انزوا (۴ ماده) و ذهن آگاهی (۴ ماده) در برابر همانندسازی افراطی (۴ ماده) تدوین شده است. ماده‌ها در یک مقیاس لیکرت ۵ رتبه‌ای سنجیده می‌شود. در پژوهش شهبازی و همکاران (۱۳۹۴) برای اندازه‌گیری شفقت - خود از فرم کوتاه ۱۲ ماده‌ای در شش خرده مقیاس و هرکدام دو ماده استفاده شد که ریس و همکاران در سال ۲۰۱۱ تدوین کرده بودند. به منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه با حجم ۳۰ پاسخگو، پیش‌آزمون توزیع شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ توسط نرم‌افزار SPSS محاسبه شد و مقادیر ضریب آلفا در پیش‌آزمون ۰/۸۱ به دست آمد که از ۷۰ درصد بالاتر بوده و لذا اعتبار مناسب مقیاس استفاده شده تأیید می‌گردد. ضریب آلفا

^۱. Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ)

^۲. SP

^۳. Spreitzer

خودنظمی هیجانی ۰/۷۹، توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۴ و شفقت خود ۰/۸۳ است. ضریب آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌های پژوهش است. در این تحقیق از روش آمار توصیفی از قبیل (میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها) و در آمار استنباطی نیز آزمون نرمال بودن داده‌ها، آزمون همبستگی و آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نرم‌افزار مورد استفاده در این تحقیق SPSS22 ۲۲ می‌باشد.

یافته‌ها

فرضیه اول: شفقت به خود را می‌توان بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران پیش‌بینی کرد.

شفقت به خود را نمی‌توان بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران پیش‌بینی کرد. $H_0: \rho=0$

شفقت به خود را می‌توان بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران پیش‌بینی کرد. $H_1: \rho \neq 0$

برای بررسی تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. پس از اینکه مشخص شد توزیع داده‌ها نرمال است، برای تعیین اثر هر یک از متغیرها از رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. در زیر نتایج حاصل از آزمون رگرسیون بین توانمندسازی روان‌شناختی و شفقت به خود آورده شده است.

جدول ۱: خلاصه مدل رگرسیونی بین توانمندسازی روان‌شناختی و شفقت به خود

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	آماره دوربین واتسون
	۰/۵۶	۰/۳۱	۲/۰۵

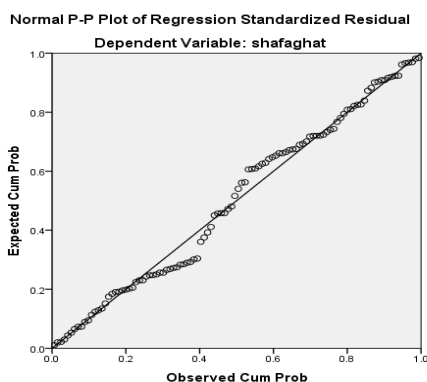
جدول ۲: تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین توانمندسازی روان‌شناختی و شفقت به خود

سطح معنی‌داری	F	میانگین مجذورها	درجه آزادی	مجموع مجذورها	مدل
۰/۰۰۰	۴۹/۱	۳۲۲۵	۱	۳۲۲۵	رگرسیون
		۶۵	۱۰۶	۶۹۵۰	باقیمانده
			۱۰۷	۱۰۱۷۶	جمع

جدول ۳: ضرایب رگرسیونی توانمندسازی روان‌شناختی

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد شده		متغیر	مدل
		B	Std. Error		
۰/۰۰	۷/۰۴	۰/۵۶	۰/۰۶	توانمندسازی روان‌شناختی	
				متغیر وابسته: شفقت به خود	

نتایج بررسی داده‌های پرت نشان داد انحراف معیار هیچ کدام از سوالات بالاتر از عدد ۳ نیست. بنابراین، داده پرتی در این تحقیق تشخیص داده نشد. در این تحقیق برای نشان دادن خودهمبستگی داده‌ها از آماره دوربین واتسون استفاده شده است. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برای داده‌ها عدد ۲/۰۵ به دست آمده است که بین دو بازه (۱/۵۰ تا ۲/۵۰) قرار دارد. بنابراین، می‌توان گفت که خودهمبستگی در خطاها وجود ندارد.



نمودار ۱: پراکنش داده‌ها

نتایج آزمون متغیرها در قالب سه جدول ارائه شد، در جدول (۱) ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده و خطای برآورد، در جدول (۲) تحلیل واریانس رگرسیون، به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی میان متغیرها و جدول (۳) نتیجه آزمون، ضریب رگرسیون و مقدار ثابت برای تشکیل معادله رگرسیونی متغیرها را نشان می‌دهند. همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F به دست آمده است (۴۹/۱) در سطح خطای پنج درصد معنادار است. ضریب تعیین به دست آمده نیز عدد ۴۹/۱ درصد است. بدین معنی که توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند ۴۹/۱ درصد از تغییرات در شفقت به خود را توضیح دهد.

ضریب رگرسیونی به دست آمده از توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۵۶) و عدد T آن (۷/۰۲) با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون (۰/۰۰) و کمتر از ۵ درصد است، با توجه به اینکه علامت بتا نیز مثبت است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توانیم بپذیریم که توانمندسازی روان‌شناختی توانایی پیش‌بینی شفقت به خود را دارد.

$$Y = 58/9 + (0/56 \times X)$$

معادله رگرسیونی توانمندسازی روان‌شناختی

فرضیه دوم: خود نظم جویی هیجانی را می‌توان بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران پیش‌بینی کرد.

خود نظم جویی هیجانی را نمی‌توان بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان تهران پیش‌بینی کرد.

خود نظم‌جویی هیجانی را می‌توان بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل بیمه $H_1: \rho \neq 0$ سلامت استان تهران پیش‌بینی کرد.

برای بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. پس از اینکه مشخص شد توزیع داده‌ها نرمال است، برای تعیین اثر هریک از متغیرها از رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. در زیر نتایج حاصل از آزمون رگرسیون بین توانمندسازی روان‌شناختی و خود‌نظم‌جویی هیجانی آورده شده است.

جدول ۴: خلاصه مدل رگرسیونی بین توانمندسازی روان‌شناختی و خود‌نظم‌جویی هیجانی

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	آماره دوربین واتسون
۱	۰/۸۱	۰/۶۵	۱/۸۵

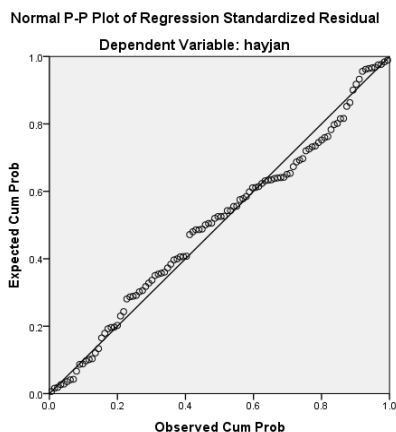
جدول ۵: تحلیل واریانس آزمون رگرسیون بین توانمندسازی روان‌شناختی و خود‌نظم‌جویی هیجانی

سطح معنی‌داری	F	میانگین مجذورها	درجه آزادی	مجموع مجذورها	مدل
۰/۰۰۰	۲۰۱/۶	۱۴۲۵۹	۱	۱۴۲۵۹	رگرسیون
		۷۰	۱۰۶	۷۴۹۶	باقیمانده
			۱۰۷	۲۱۷۵۶	جمع

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی توانمندسازی روان‌شناختی

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد شده		متغیر	مدل
		B	Std. Error		
۰/۰۰۰	۱۴/۲۰	۰/۸۱	۰/۰۶۳	توانمندسازی روان‌شناختی	
				متغیر وابسته: خود‌نظم‌جویی هیجانی	

نتایج بررسی داده‌های پرت نشان داده انحراف معیار هیچ‌کدام از سؤالات بالاتر از عدد ۳ نیست. بنابراین، داده پرتی در این تحقیق تشخیص داده نشد. در این تحقیق برای نشان دادن خودهمبستگی داده‌ها از آماره دوربین واتسون استفاده شده است. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برای داده‌ها عدد ۱/۸۵ به دست آمده است که بین دو بازه (۱/۵۰ تا ۲/۵۰) قرار دارد. بنابراین، می‌توان گفت که خودهمبستگی در خطاها وجود ندارد.



نمودار ۲: پراکنش داده‌ها

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار F به دست آمده است (۲۰۱/۹) در سطح خطای پنج درصد معنادار است. ضریب تعیین به دست آمده از آزمون عدد ۶۵ درصد است. بدین معنی که توانمندی روان‌شناختی می‌تواند ۶۵ درصد از تغییرات در خود نظم جویی هیجانی را توضیح دهد.

ضریب رگرسیونی به دست آمده از توانمندی روان‌شناختی (۰/۸۱) و عدد T آن (۱۳/۲۰) با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون (۰/۰۰۰) و کمتر از ۵ درصد است. با توجه به اینکه علامت بتا نیز مثبت است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توانیم بپذیریم که توانمندی روان‌شناختی توانایی پیش‌بینی خود نظم جویی هیجانی را دارد.

$$Y = 5/59 + (0/81 \times X)$$

معادله رگرسیونی توانمندی روان‌شناختی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش با هدف پیش‌بینی شفقت به خود و خود نظم جویی هیجانی بر اساس توانمندی روان‌شناختی انجام شد. بر اساس بررسی انجام شده و نتایج به دست آمده از پژوهش کنونی، نتایج با تحقیقات هاشمی و همکاران (۱۳۹۷)، دینگ (۲۰۲۱) همراستا است. می‌توان اظهار داشت توسعه توانمندی روان‌شناختی به عنوان یک موضوع بسیار مهم در زمینه روان‌شناسی سازمانی مورد توجه محققان در چند دهه گذشته بوده است که به عنوان افکار و اقدامات خودساخته‌ای که به طور فعال آغاز می‌شوند و به صورت چرخه‌ای برای دستیابی به اهداف شخصی ایجاد می‌شوند، توسط محققان و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی برای موفقیت شغلی و زندگی کاری کارکنان شناخته شده است. توانمندی روان‌شناختی به طور کلی به عنوان یک مهارت اصلی قرن بیست و یکم برای سازمان‌ها و کارکنان شناخته شده است. تمرکز توانمندی روان‌شناختی بر کمک به کارکنانی است که چرخه‌های تکراری شغلی دارند. در این روش به کارکنان آموزش داده می‌شود که رفتار خود را به صورت روزانه و هفتگی برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی کنند (بلیک و همکاران، ۲۰۲۲).

در این زمینه شواهد بسیار قوی وجود دارد که توانمندسازی روان‌شناختی عامل مهمی در بهبود و تنظیم هیجانات است. تحقیقات نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی به رفاه روان‌شناختی و میزان بالاتر حالت‌های هیجانی مثبت منجر می‌شود و توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند به‌طور معناداری در کار شادی و هیجان ایجاد کند. توانمندسازی روان‌شناختی همچنین بر موفقیت تعامل کارکنان با همکاران، استراتژی‌هایی که برای مدیریت تعارض و استرس استفاده می‌کنند، تأثیر می‌گذارد و به‌طور مثبت به چندین جنبه از عملکرد کارکنان در محل کار کمک می‌کند. همچنین کارکنانی که از لحاظ روان‌شناختی توانمند هستند با دارای هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری دارند و انگیزه کمتری برای تغییر شغل دارند. در واقع کارکنان برای بهبود توانمندسازی روان‌شناختی و مشارکت کاری می‌توانند به سازمان‌های آن‌ها در بهبود روابط کیفیت کاری و کاهش جابجایی کارکنان کمک کنند (بلیک و همکاران، ۲۰۲۲).

به‌عنوان یک نتیجه کلی می‌توان اظهار داشت که توانمندسازی کارکنان با رفتارهای کاری، نگرش‌ها و عملکردهای شغلی کارکنان مرتبط است. توانمندسازی کارکنان از طریق خود‌نظم‌جویی هیجانی بر رضایت شغلی و نوآوری و بر عملکرد کارکنان تأثیرات مستقیم غیرمستقیم دارد. توانمندسازی کارکنان به سطحی اشاره دارد که کارکنان اختیار تصمیم‌گیری، مانند ارزیابی کار و تعیین مناسب‌ترین شیوه انجام کار را دارند. تغییرات هیجانی کارکنان به‌طور مثبت و به‌شدت تحت تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی قرار می‌گیرد که امکان رشد و توسعه شغلی کارکنان را نیز فراهم می‌کند.

فهرست منابع

- الحسینی، هاشم و الیاسی، فرنگیس (۱۴۰۰). تبیین شفقت به خود و شادی در زندگی زناشویی، دوازدهمین کنفرانس ملی روان‌شناسی، علوم تربیتی و اجتماعی، بابل.
- ایرانی، زهرا، لطیفی، زهره و سلطانی زاده، محمد (۱۳۹۹). تأثیر آموزش خودشفقت‌ورزی بر توانمندسازی روانی مردان وابسته به مواد مخدر، فصلنامه علمی مطالعات مبارزه با مواد مخدر، ۱۲(۴۷): ۳۷-۵۸.
- بابایی قزلجه، غلامرضا (۱۴۰۱). ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر ارتقاء عملکرد کارکنان سازمان آتش‌نشانی تبریز، چهارمین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روان‌شناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران.
- دین محمدی، حامد و صفی، رویا (۱۴۰۱). تأثیر هویت سازمانی و رشد ابتکارات شخصی بر پای‌بندی شغلی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و تعدیل‌گری سرسختی در کار (مطالعه موردی کارکنان بانک مهر ایران در استان زنجان)، هفتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران.
- دلیر، مجتبی، قاسمی، ناهید (۱۳۹۸). نقش حمایت اجتماعی و هیجان‌خواهی در تاب‌آوری امدادگران جمعیت هلال‌احمر. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۹(۳۳): ۱۹-۳۴.

- رنجبر بهادری، شراره و تکلوی سمیه، کاظمی رضا (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی درمان روان پویایی کوتاه‌مدت و درمان مبتنی بر شفقت خود بر سلامت و توانمندی‌های مثبت شخصیتی در زنان خیانت دیده. *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*. ۴ (۱): ۷۵-۸۴.
- فکوری، فاطمه و آفاجانی، محمدجواد و صلاحیت، طیبه (۱۴۰۰). بررسی ارتباط شفقت خود و دلبستگی به خداوند با سلامت روان دختران دانشجو، پنجمین همایش ملی علوم اجتماعی، روان‌شناسی و علوم تربیتی، جیرفت. کرمی، مهرانگیز و چرامی، مریم و غضنفری، احمد و شریفی، طیبه و مسعودی، رضا (۱۴۰۰). بررسی مقایسه‌ای تأثیر آموزش گروهی برنامه توانمندسازی خانواده محور و برنامه شفقت ورزی به خود بر استرس ادراک شده و داغ اجتماعی مراقبین خانوادگی افراد مبتلا به بیماری صرع، *فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*. ۶ (۴): ۳۲-۴۵.
- هاشمی، نظام، ... سالار، روح، علیپور، حجت (۱۳۹۷). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر انگیزه کارکنان پلیس پیش‌گیری با میانجی‌گری هوش هیجانی (مورد مطالعه: کارکنان پلیس راه‌آهن تهران)، *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، (۴۸)، ۱۰۵-۸۳.
- هاشمی، سید احمد (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. *مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۹ (۳۱): ۴۶-۲۵.
- Ahmed, A. (2022). Self-Compassion Intervention for Parents of Children with Developmental Disabilities: A Feasibility Study (Doctoral dissertation, Xavier University).
- Al-Hosseini, H., Eliasi, F. (2020). Explanation of self-compassion and happiness in married life, *12th National Conference of Psychology, Educational and Social Sciences, Babol*.
- Atai, F., Khayyam Nekui, Z., Khayyam Nekoui, Z. (2017). The role of cognitive emotion regulation styles in the mental health of cardiovascular patients, *the first national conference on sustainable development in educational sciences and psychology in Iran, Tehran*.
- Babaei Qazalgeh, Gholamreza (2021). The relationship between psychological empowerment and social capital on improving the performance of employees of Tabriz fire brigade organization, *the fourth international conference on educational sciences, psychology, counseling, education and research, Tehran*.
- Bakker, A. B. and de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.
- Batool, T., Noureen, G. and Ayuob, Z. (2019). Relating learner empowerment with learner self-regulation learning in higher education. *Review of Economics and Development Studies*, 5(4), 755-766.
- Blaique, L., Ismail, H. N. and Aldabbas, H. (2022). Organizational learning, resilience and psychological empowerment as antecedents of work engagement during COVID-19. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Cleary, T. J. (2021). Social validity perceptions of the self-regulation empowerment program (SREP): A qualitative investigation. *Journal of Applied School Psychology*, 37(1), 16-42.
- Dalir, M. and Ghasemi, N. (2018). The role of social support and thrill seeking in the resilience of Red Crescent rescuers. *Social Psychology Research*, 9(33), 19-34.
- Din Mohammadi, H. and Safi, R. (2021). The effect of organizational identity and the growth of personal initiatives on job commitment according to the mediating role of psychological

- empowerment and moderating stubbornness at work (a case study of employees of Bank Mehr Iran in Zanjan province), *the 7th international conference on modern researches in accounting, management and humanities in the third millennium*. Tehran.
- Ding, J. (2021). Psychological empowerment and turnover intention among university counselors: emotional exhaustion as a mediator and emotion regulation as a moderator. *Current Psychology*, 1-7.
- Doughtie, T. R. (2022). The Effect of Self-Compassion Intervention on Psychological Health in Domestic Violence Survivors (Doctoral dissertation, Regent University).
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B. and Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.
- Fischer, M., Twardawski, M., Strelan, P. and Gollwitzer, M. (2022). Victims need more than power: Empowerment and moral change independently predict victims' satisfaction and willingness to reconcile. *Journal of personality and social psychology*.
- Fakuri, F., Aghajani, M. J., and Ghalah, T. (1400). Investigating the relationship between self-compassion and attachment to God with the mental health of female students, *the 5th National Conference of Social Sciences, Psychology and Educational Sciences*, Jiroft.
- Hashemi, Nizam, A. Salar, Rooh, Alichour, Hojjat. (2017). The effect of psychological empowerment on the motivation of preventive police officers with the mediation of emotional intelligence (case study: Tehran Railway Police officers), *Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support*, (48), 83-105..
- Hashemi, S. A. (2017). The effectiveness of self-compassion group training on teachers' job burnout and job satisfaction. *Journal of Psychological Methods and Models*, 9(31) 25-46.
- Irani, Z., Latifi, Z. and Soltanizadeh, M. (2019). The effect of self-compassion training on the psychological empowerment of drug-addicted men, *Scientific Quarterly Journal of Anti-Drug Studies*, 12(47), 58-37.
- Karami, M. and Cherami, M. and Ghazanfari, A. and Sharifi, T. and Masoudi, R. (2021). A comparative study of the effect of family-centered empowerment program group training and self-compassion program on the perceived stress and social anxiety of family caregivers of people with epilepsy, *Nursing, Midwifery and Paramedical Quarterly*. 6(4):45-32
- Marsh, I. C., Chan, S. W. and MacBeth, A. (2018). Self-compassion and psychological distress in adolescents a meta-analysis. *Mindfulness*, 9(4), 1011-1027.
- Matsuo, M. (2022). Influences of developmental job experience and learning goal orientation on employee creativity: mediating role of psychological empowerment. *Human Resource Development International*, 25(1), 4-18.
- Norton, A. (2022). *The Psychology of Mathematics: A Journey of Personal Mathematical Empowerment for Educators and Curious Minds*. Routledge.
- Pellitteri, J. (2017). Help-seeking and coping behaviors among Asian Americans: The roles of Asian values, emotional intelligence, and optimism. *Asian American Journal of Psychology*, 8(3), 224.
- Rahmani, S., Mansoobifar, M., Sirifi, M., Ashayeri, H. and Bermas, H. (2020). Effectiveness of Family Empowerment Therapy Based on Self-Compassion on Self-Care and Glycosylated Hemoglobin in Female Patients with Type 2 Diabetes Mellitus: A Randomized Controlled Clinical Trial. *Women's Health Bulletin*, 7(2), 33-42.
- Ranjbar Bahadri, Sharare., Tekloi, Somia and Kazemi, R. (2019). Comparison of the effectiveness of short-term psychodynamic therapy and therapy based on self-compassion on health and positive

- personality abilities in women who have been betrayed. *Islamic lifestyle with a focus on health*. 4 (1): 84-75.
- Shahab, M. A., Sobari, A. and Udin, U. (2018). Empowering leadership and organizational citizenship behavior: The mediating roles of psychological empowerment and emotional intelligence in medical service industry. *European Research Studies*, 21, 403-412.
- Shamsifar, M., Veiskarami, H., Sadeghi, M. and Ghazanfari, F. (2019). Mediatory effects of psychological empowerment and self-regulation on the relationships between leadership styles, self-efficacy and structural empowerment with job performance. *Social Determinants of Health*, 5(3), 191-199 .
- Sawyer, A. T., Bailey, A. K., Green, J. F., Sun, J. and Robinson, P. S. (2021). Resilience, Insight, Self-Compassion, and Empowerment (RISE): A Randomized Controlled Trial of a Psychoeducational Group Program for Nurses. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 10783903211033338.
- Samanta, T. (2020). Women's empowerment as self-compassion: Empirical observations from India. *Plos one*, 15(5), e0232526.
- Stevenson, O. and Allen, A. B. (2017). Women's empowerment: Finding strength in self-compassion. *Women & Health*, 57(3), 295-310.
- Tsang, K. K., Wang, G. and Bai, H. (2022). Enabling School Bureaucracy, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout: A Mediation Analysis. *Sustainability*, 14(4), 2047.
- Younas, A., Wang, D., Javed, B. and Haque, A. U. (2022). Inclusive leadership and voice behavior: The role of psychological empowerment. *The Journal of Social Psychology*, 1-17.
- Zhang, M. and Geng, R. (2019). Empowerment in service recovery: the role of self-regulation process of frontline employee. *Management Decision*.