

The interaction of teachers' neurocognitive and emotional functions: The relationship between cognitive flexibility and alexithymia with discrimination in the workplace

Zahra Hosseinzadeh Maleki¹, Simindokht Kalani², Shadi Ahmadi³, Fateme Shafahi⁴

1- Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding Author). E-mail: sd.kalani@edu.ui.ac.ir

3- MA of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education Sciences and Psychology. Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

4- MA of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education Sciences and Psychology. Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Received: 19/07/2024

Accepted: 08/09/2024

Abstract

Introduction: Perceived discrimination by teachers may impair the effective regulation of emotional and cognitive factors, such as alexithymia and cognitive flexibility.

Aim: The present study explores the potential for predicting perceived discrimination among female teachers by simultaneously examining cognitive flexibility and alexithymia.

Method: This descriptive and correlational study was conducted on a statistical population comprising female teachers in Mashhad in 2023. A total of 120 participants were selected through random sampling from among those who responded to the study invitation. Data were collected using the Cognitive Flexibility Inventory (2010), the Toronto Alexithymia Scale (1994), and the Pascoe and Richman Scale (2009). The data were analyzed using Pearson correlation coefficients and multiple linear regression in SPSS version 26.

Results: Discrimination in the workplace has a significant negative relationship with cognitive flexibility and a significant positive relationship with alexithymia ($P < 0.001$). Also, cognitive flexibility and alexithymia explain 57% of the total variance of discrimination in the workplace.

Conclusion: According to the findings, providing psychological training and services to teachers is essential to effectively deal with discrimination in the workplace and to improve their capabilities in relation to components such as alexithymia and cognitive flexibility. It is suggested that developing training courses on how to deal with discrimination and providing interventions to improve psychological functions such as cognitive flexibility and alexithymia should be prioritized in the programs of the education institutions.

Keywords: Alexithymia, Cognitive flexibility, Discrimination, Workplace, Teacher.

Hosseinzadeh Maleki Z, Kalani S, Ahmadi S, Shafahi F. The interaction of teachers' neurocognitive and emotional functions: The relationship between cognitive flexibility and alexithymia with discrimination in the workplace. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry* 2025; 12 (2) ,122-134

URL: <http://shenakht.muk.ac.ir/article-1-2299-fa.html>

Copyright © 2018 the Author (s). Published by Kurdistan University of Medical Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 (CCBY-NC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal.

تعامل کارکردهای عصب‌شناختی و هیجانی معلمان: ارتباط انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی با تبعیض در محیط کار

زهرا حسین‌زاده ملکی^۱، سیمین دخت کلنی^۲، شادی احمدی^۳، فاطمه شفاهی^۴

۱. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (مؤلف مسئول). ایمیل: sd.kalani@edu.ui.ac.ir

۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

۴. کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۲۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۸

چکیده

مقدمه: ادراک تبعیض از سوی معلمان ممکن است کنترل مؤثر متغیرهای هیجانی و شناختی (مانند ناگویی خلقی و انعطاف‌پذیری شناختی) را تحت‌الشعاع قرار دهد.

هدف: پژوهش حاضر از طریق بررسی همزمان مؤلفه‌های شناختی (انعطاف‌پذیری شناختی) و هیجانی (ناگویی خلقی)، به امکان پیش‌بینی ادراک تبعیض در میان زنان معلم می‌پردازد.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی با جامعه آماری شامل معلمان زن شهر مشهد در سال ۱۴۰۲ بود که از میان شرکت‌کنندگان در فراخوان، ۱۲۰ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های انعطاف‌پذیری شناختی دنیس و وندر وال (۲۰۱۰)، ناگویی خلقی تورنتو (۱۹۹۴) و تبعیض در محیط کار پاسکوئه و ریچمن (۲۰۰۹) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه در نرم‌افزار SPSS-۲۶، تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد تبعیض در محیط کار با انعطاف‌پذیری شناختی رابطه منفی معنی‌دار و با ناگویی خلقی رابطه مثبت معنی‌دار داشت ($P < ۰/۰۰۱$). همچنین، انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی ۵۷ درصد از کل واریانس تبعیض در محیط کار را تبیین کردند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، ارائه آموزش‌ها و خدمات روان‌شناختی به معلمان، جهت مقابله مؤثر با تبعیض‌های محیط شغلی و ارتقای توانمندی‌های آنان در ارتباط با مؤلفه‌هایی نظیر ناگویی خلقی و انعطاف‌پذیری شناختی ضروری است. پیشنهاد می‌شود تدوین دوره‌های آموزشی نحوه برخورد با تبعیض و ارائه مداخلات ارتقای کارکردهای روان‌شناختی همچون انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی در اولویت برنامه‌های نهاد آموزش و پرورش قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: انعطاف‌پذیری شناختی، تبعیض، محل کار، معلم، ناگویی خلقی

مقدمه

از چالش‌های اساسی هر جامعه‌ای در دستیابی به اهداف توسعه، وجود نظام آموزشی کارآمد است (آینسکو^۱، ۲۰۲۰)؛ در فرآیند آموزش و پرورش فعال، معلم رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود که مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل را بر عهده دارد (شاه‌محمدی، سینا، رسولی و صبرآور، ۱۴۰۰). یکی از معیارهای دخیل در موفقیت شغلی معلمان، انعطاف‌پذیری شناختی^۲ است که به یک سازه چندوجهی از کنش‌های اجرایی^۳ اشاره دارد (علیرحم‌زاده، عابدینی، شکری و رستمی، ۱۴۰۳). این کنش اجرایی به عنوان توانایی تغییر انعطاف‌پذیر بین قوانین یا حالت‌های تفکر از طریق مهار اطلاعات نامربوط و به-کارگیری مؤثر منابع توجه محسوب می‌شود و توانمندی معلمان در تعدیل روند شناخت برای رویارویی با موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی را تقویت می‌کند (امیدپور، کابینی و میاندهی، ۱۴۰۰) و تعیین‌کننده نوع واکنش آنان در برابر تجارب جدید همچون شرایط قرنطینه کووید-۱۹^۴ است (کاستروورد و آکالا^۵، ۲۰۲۱). معلمان که دارای انعطاف‌پذیری شناختی بالا و سبک زندگی ایمن هستند در مؤلفه‌های کیفیت زندگی موفق ترند (عباس‌زاده، ۱۴۰۱). انعطاف‌ناپذیری با کاهش بهزیستی و آسیب‌پذیری بالقوه در طیف وسیعی از مشکلات روان‌شناختی مانند اضطراب و افسردگی، رابطه معناداری دارد (سپهوند، ۱۴۰۰). همچنین تفاوت معنادار انعطاف‌پذیری شناختی، فرسودگی شغلی و تاب‌آوری بین معلمان زن و مرد منجر به فرسودگی

شغلی بیشتر و تاب‌آوری کم‌تر معلمان زن نسبت به معلمان مرد در فضای آموزشی می‌شود (صمیمی، ۱۴۰۳). ناگویی خلقی^۶ به عنوان یک وضعیت هیجانی نامطلوب، منجر به اختلال در توصیف و درک مفاهیم کلامی و غیر کلامی احساسات افراد می‌شود (بای، ۱۳۹۸). این سازه از سه مؤلفه دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات برای دیگران و جهت‌گیری فکری بیرونی (سبک تفکر عینی) تشکیل شده است و با ویژگی‌هایی از قبیل افت چشمگیر تفکر (مانند تفکر انتزاعی، یادآوری) در ارتباط با بروز هیجانات، دشواری در تمایز بین حالت‌های هیجانی و جسمانی، فقدان جلوه‌های عاطفی چهره، ظرفیت محدود برای همدلی و سازگاری با شرایط تنش‌زای محیط پیرامون مشخص می‌شود (بای، ۱۳۹۸؛ هاشمی‌پور و همکاران، ۱۴۰۱). این پدیده شناختی-هیجانی، منجر به کاهش موفقیت و اثربخشی عملکرد معلمان می‌گردد و حتی ممکن است از طریق اعمال نابرابری در محیط کار تشدید بشود (راجندران، وات و ریچاردسون^۷، ۲۰۲۰).

تبعیض^۸ در محیط کار به عنوان عمل یا تصمیمی که موجب برخورد نامناسب با یک کارمند یا گروهی از کارمندان به دلایلی از جمله سن، جنسیت، جایگاه سازمانی و یا ناتوانی جسمانی می‌گردد، تعریف شده است (ژو و دنگ^۹، ۲۰۲۳). به‌طور ویژه، تبعیض‌های جنسیتی در کنار فقدان شبکه‌های اجتماعی حمایت‌گر، می‌تواند در کاهش

⁷- Rajendran, Watt & Richardson

⁸- Discrimination

⁹- Zhu & Deng

¹- Ainscow

²- Cognitive flexibility

³- Executive functions

⁴- COVID-19

⁵- Castroverde & Acala

⁶- Alexithymia

آمادگی معلمان جهت تدریس و سایر فعالیت‌های آموزشی و اجتماعی مؤثر باشد و این چالش‌های بیش‌تر برخاسته از تبعیض در معلمان زن منجر به کاهش مشارکت و انگیزه آنان جهت ارتقای شغلی و دفع موانع سازمانی می‌شود (عابدینی، شمامی و مهری، ۱۴۰۰).

شرایط تبعیض همراه با سایر مشکلات محیطی (مانند ناکارآمدی نظام آموزشی) و فرهنگی منجر به فرسودگی شغلی^۱ معلمان می‌گردد (گارسیا-آروبو، اوسکا سگویا و پیرو^۲، ۲۰۱۹). توسعه مهارت‌های شناختی مانند انعطاف‌پذیری شناختی می‌تواند نقش اساسی در مقابله با مشکلات سلامت روان مانند اضطراب شغلی معلمان داشته باشد (سپهوند، ۱۴۰۰). همچنین گسترش توانمندی‌های هیجانی مانند پیشگیری از ناگویی خلقی می‌تواند در طول بحران‌های اجتماعی و آموزشی همچون همه‌گیری اخیر که منجر به تغییر قابل توجه در تدریس و چالش‌های معلمان جهت تهیه و ارائه محتوا به صورت برخط به دانش‌آموزان گردید، اهمیت می‌یابد (کاردولو، وانگ، برتون و دونگ^۳، ۲۰۲۱).

مطالعات معدودی مکانیسم‌های زیستی زیربنای پیامدهای روانی- اجتماعی مرتبط با تبعیض و نقش مؤلفه‌های شناختی- هیجانی را بررسی نموده‌اند؛ مبتنی بر دیدگاه‌های زیربنایی زیستی، ادراک هیجانی تبعیض به منزله مرحله اولیه پردازش هیجان در ساختارهای مغزی مرتبط، نقش اصلی را در ناگویی خلقی ایفا می‌کند (ریاض، ناوفل، رجب و لی‌گال^۴، ۲۰۱۹). در همین راستا ناتوانی در انعطاف‌پذیری شناختی از اجزای مدل کوریگان^۵ در توضیح رفتار اجتماعی ناکافی، بر توانایی معلمان برای مقابله با خواسته‌های محیط آموزشی یا مشارکت در

ارتباطات اجتماعی سازگار، تأثیر منفی برجای می‌گذارد (هایزاک، بانگر، بوگنر، دیویس و کوریگان^۶، ۲۰۲۳).

درحالی که بهبود انعطاف‌پذیری شناختی تأثیر مثبتی بر رضایت از زندگی دارد، ناتوانی در تنظیم هیجان و ناگویی خلقی تأثیری منفی بر کارآمدی و عملکرد مطلوب افراد و در نتیجه رضایت آنان از زندگی دارد (خان و صدیقی^۷، ۲۰۲۳). همچنین با وجود اهمیت راهبردهای تنظیم هیجان در تبیین شروع و عود اضطراب مرتبط با تبعیض در مطالعات پیشین، مطالعات اندکی همزمان به بررسی ارتباط آن با انعطاف‌پذیری شناختی در میان افراد اقلیت جنسی/ نژادی و یا اقلیت‌های همچون معلمان پرداخته‌اند (ژو و دنگ، ۲۰۲۳). این شواهد محدود نشان داد که ناگویی خلقی در کنار نارسایی انعطاف‌پذیری شناختی از طریق نقش در ایجاد رابطه مشکل‌ساز بین فرد و محیط شغلی او در فرسودگی شغلی تأثیر مهمی دارند. نتایج پژوهش بریمانی، دنیوی و تقی‌زاده (۱۳۹۹) حاکی از تأثیر مطلوب روان- درمانی مثبت‌نگر بر خوش‌بینی و ناگویی خلقی زنان معلم بازنشسته و مضطرب بود که منجر به افزایش شناخت عاطفی، کاهش دشواری در توصیف احساسات و افزایش تفکر عینی در آن‌ها شد (بریمانی، دنیوی و تقی‌زاده، ۱۳۹۹). با این حال، متغیرهایی مانند ویژگی‌های فردی قادر به تقویت انعطاف‌پذیری شناختی و مهار دشواری تنظیم هیجانی است (خان و صدیقی، ۲۰۲۳). ازسویی دیگر، ناگویی خلقی پیوند خودمراقبتی و پریشانی روانی در بزرگسالان معلم را توضیح داده است (عباسی و رضایی^۸، ۲۰۱۹)؛ بنابراین، باتوجه به مسئولیت محوری نظام آموزش و پرورش در شکوفایی چندبعدی افراد و نقش معلم

^۵- Corrigan

^۶- Hyzak, Bunger, Bogner, Davis & Corrigan

^۷- Khan & Siddiqui

^۸- Abassi & Rezaei

^۱- Burnout

^۲- Garcia-Arroyo, Osca Segovia & Peiró

^۳- Cardullo, Wang, Burton & Dong

^۴- Riadh, Naoufel, Rejeb & Le Gall

آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶، تجزیه و تحلیل شد.

ابزار

در پژوهش حاضر از ابزارهای زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری شناختی^۱: توسط دنیس و وندروال^۲ (۲۰۱۰) برای ارزیابی میزان پیشرفت فرد در تفکر انعطاف‌پذیر بکار می‌رود و به‌طور ویژه نوعی از انعطاف‌پذیری شناختی را که در موفقیت فرد برای چالش و جایگزینی افکار ناکارآمد با افکار کارآمدتر لازم است، می‌سنجد (هاشمی‌پور و همکاران، ۱۴۰۱). پرسش‌نامه مذکور دارای سه خرده‌مقیاس شامل میل به درک موقعیت‌های دشوار به عنوان موقعیت‌های قابل کنترل، توانایی ایجاد چندین راه‌حل جایگزین برای موقعیت‌های دشوار، توانایی درک چندین توجیه جایگزین برای رویدادهای زندگی و رفتار است (شاره، فرمانی و سلطانی، ۲۰۱۴). بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت برای این ابزار خود گزارش‌دهی ۲۰ سؤالی، به‌گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم ۲، کمی مخالفم ۳، نظری ندارم ۴، کمی موافقم ۵، موافقم ۶ و کاملاً موافقم ۷ اختصاص می‌یابد (دنيس و وندروال، ۲۰۱۰). حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره ۱۴۰ و خط برش آن نیز ۸۰ است؛ سؤالات ۱۷، ۱۱، ۹، ۷، ۴ و ۲ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شوند و هرچه نمرات شرکت‌کنندگان در این مقیاس بالاتر باشد، نشان‌دهنده انعطاف‌پذیری شناختی بیشتر است (سپهوند و مرادی، ۱۳۹۷). در یک مطالعه خارجی اخیر ضریب همسانی تمام گویه‌ها ۰/۸۵ (یلدیز و الدلکلی اوغلو^۳، ۲۰۲۱) و ضریب

به عنوان عنصر اصلی این نظام و انتقال‌دهنده مفاهیم به دانش‌آموز، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری شناختی، ناگویی خلقی و تبعیض در محیط کار بین معلمان انجام شد. نقش مهم تربیتی محیط‌های آموزشی از جمله مدارس در جامعه نیازمند توجه ویژه به عوامل و نیروهای اثرگذار در آن است (شاه‌محمدی و همکاران، ۱۴۰۰). انعطاف‌پذیری شناختی، ناگویی خلقی و تبعیض در محیط کار از جمله متغیرهای مرتبط با عملکرد و نقش شغلی معلمان به ویژه پس از شرایط سخت همه‌گیری و دوران قرنطینه است (کاردولو و همکاران، ۲۰۲۱).

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی با جامعه آماری شامل معلمان زن شرکت‌کننده در فراخوان پژوهشی شهر مشهد در سال ۱۴۰۲ بود. از طریق شیوه نمونه‌گیری در دسترس ۱۲۰ معلم زن انتخاب شدند. نبود اختلال‌های روان‌شناختی مانند اسکیزوفرنی، نبود مشکلات جسمی مشخص و رضایت آگاهانه معلمان جهت شرکت در پژوهش معیارهای ورود بودند؛ معیارهای خروج نیز شامل مصرف داروی روانپزشکی و عدم تکمیل پرسش‌نامه‌ها به‌طور کامل می‌شد. پس از طراحی پیوند پرسش‌نامه‌های پژوهش، پرسش‌نامه‌ها به‌صورت برخط در اختیار جامعه هدف قرار گرفت؛ از شرکت‌کنندگان خواسته شد به پرسش‌نامه‌های مذکور و اطلاعات جمعیت شناختی (جنس، سن، سطح تحصیلات، سابقه تدریس و مقطع تدریس) پاسخ دهند. به علت رعایت ملاحظات اخلاقی اطلاعاتی که منجر به شناسایی شرکت‌کنندگان شود، ارائه نگردید. داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از

¹- Cognitive flexibility inventory (CFI)

²- Dennis & Vander Wal

³- Yildiz & Eldeleklioglu

پایایی بازآزمایی در یک بازه زمانی هفت هفته‌ای ۰/۸۱ محاسبه شد (هاولت^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). در یک مطالعه داخلی ضریب بازآزمایی کل مقیاس ۰/۷۱ گزارش شده‌است (شاره و اسحاقی ثنایی، ۱۳۹۷). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۸۶ به دست آمد.

مقیاس ناگویی خلقی تورنتو^۲ (TAS-20): این پرسش‌نامه توسط تیلور ساخته و توسط باگبی، تیلور و پارکر^۳ در سال ۱۹۹۴ مورد تجدیدنظر قرار گرفت (باگبی و همکاران، ۱۹۹۴). مقیاس شامل ۲۰ سؤال است که در نمونه‌های عمومی و بالینی، به صورت فردی یا گروهی قابل اجرا است و سه بعد دشواری در تشخیص و شناسایی احساسات^۴ (۷ ماده، سؤالات ۱، ۳، ۶، ۷، ۹، ۱۳ و ۱۴)، دشواری در توصیف احساسات^۵ (۵ ماده، سؤالات ۲، ۴، ۱۱، ۱۲ و ۱۷) و تفکر عینی با جهت‌گیری خارجی^۶ (۸ ماده، سؤالات ۵، ۸، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰) را اندازه‌گیری می‌کند (هاشمی‌پور و همکاران، ۱۴۰۱). نمرات بر حسب مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت اختصاص می‌یابد؛ همچنین سؤالات ۴، ۵، ۱۰، ۱۸ و ۱۹ نمره‌گذاری معکوس دارند (پارکر^۷ و همکاران، ۲۰۰۱). برای کاملاً موافقم، نمره ۵ و برای کاملاً مخالفم، نمره ۱ لحاظ می‌شود و یک نمره کل نیز از جمع نمره‌های سه زیرمقیاس برای ناگویی خلقی کلی به دست می‌آید؛ تفسیر نمرات به این صورت است که نمره هر یک از زیرمقیاس‌ها جمع‌زده و هرچه بالاتر باشد، نشان‌دهنده مشکل بیش‌تر است. حداقل و حداکثر نمره این مقیاس به ترتیب ۲۰ و ۱۰۰ است (هاشمی‌پور و همکاران، ۱۴۰۱). میزان پایایی

با روش آلفای کرونباخ در مطالعات خارجی ۰/۸۱ محاسبه شد (ویرمن، ون‌ریکگم، ورلیسن، دپاپ و کرومبز^۸، ۲۰۲۱). در پژوهش فاتی، مرادی و یوسفی (۱۴۰۱) پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳، پایایی ترکیبی ۰/۹۶ و روایی همگرا ۰/۸۸ در حد مناسب به دست آمد (فاتی، مرادی و یوسفی، ۱۴۰۱). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه تبعیض در محیط کار^۹: این پرسش‌نامه توسط پاسکوئه و ریچمن^{۱۰} در سال ۲۰۰۹ تدوین شده و دارای ۱۷ گویه و سه مولفه تبعیض از سوی مدیریت (سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶)، تبعیض از سوی همکاران (سؤالات ۷، ۸، ۹ و ۱۰) و تبعیض سازمانی (سؤالات ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷) است که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت نمره‌گذاری می‌شود (پاسکوئه و ریچمن، ۲۰۰۹). میزان پایایی در مطالعه خارجی برای کل مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد (مورتون، اورهارت، داوتویچ و چوکمایتوف^{۱۱}، ۲۰۲۳). در پژوهش بای (۱۳۹۸) روایی صوری و محتوایی این مقیاس توسط اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت؛ برای بررسی اعتبار مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب ۰/۸۷ به دست آمد و میزان پایایی در مطالعه‌ای مقدماتی بین ۴۰ نفر از کارکنان ۰/۸۹ محاسبه شد (بای، ۱۳۹۸). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۷۹ به دست آمد.

7- Parker

8- Veirman, Van Ryckeghem, Verleysen, De Paepe & Crombez

9- Workplace Discrimination

10- Pascoe and Richman

11- Morton, Everhart, Dautovich & Chukmaitov

1- Howlett

2- Toronto Alexithymia Scale-20 (FTAS-20)

3- Bagby, Parker & Taylor

4- Difficulty identifying feelings

5- Difficulty describing feelings

6- Externally oriented thinking

یافته‌ها

مقطع تدریس ۴۵ نفر (۳۴/۹ درصد) آن‌ها آموزش مقطع ابتدایی، ۳۱ نفر (۲۴ درصد) مقطع متوسطه اول و ۵۳ نفر (۴۱/۱ درصد) مقطع متوسطه دوم را بر عهده داشتند که ۱۱۱ نفر (۸۶ درصد) در مدرسه دخترانه و ۱۸ نفر (۱۴ درصد) در مدرسه پسرانه مشغول به فعالیت بودند و در این پژوهش شرکت کردند.

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار نمرات شرکت کنندگان در متغیرهای پژوهش - کنندگان در متغیرهای انعطاف پذیری شناختی، ناگویی خلقی، تبعیض در محیط کار و مؤلفه‌های آن‌ها را نشان می‌دهد.

تعداد ۱۲۹ نفر (زن) با میانگین سنی ۳۸/۸۶ سال و انحراف - استاندارد ۹/۰۹ در این مطالعه شرکت داشتند. از کل ۱۲۹ نفر، ۴ نفر (۳/۱ درصد) تحصیلات فوق دیپلم، ۷۳ نفر (۵۶/۶ درصد) تحصیلات کارشناسی، ۵۰ نفر (۳۸/۸ درصد) تحصیلات کارشناسی ارشد، ۲ نفر (۱/۶ درصد) تحصیلات دکتری داشتند. از نظر سابقه تدریس ۱۱ نفر (۸/۵ درصد) یک سال یا کم‌تر، ۲۷ نفر (۲۰/۹ درصد) بین ۱ تا ۵ سال، ۲۳ نفر (۱۷/۸ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۶۸ نفر (۵۲/۷ درصد) بیش‌تر از ۱۰ سال سابقه را دارا بودند. از نظر

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار نمرات شرکت کنندگان در متغیرهای پژوهش

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
پردازش حل مسئله	۵۸/۵۴	۱۹/۳۹
ادراک کنترل پذیری	۲۲/۸۱	۶/۳۴
دشواری تشخیص احساسات	۲۸/۵۸	۵/۲۹
دشواری در توصیف احساسات	۱۷/۷۹	۳/۸۳
تفکر با جهت گیری خارجی	۲۱/۳۱	۳/۸۰
ناگویی خلقی	۶۷/۶۸	۱۰/۰۵
انعطاف پذیری شناختی	۸۱/۳۵	۲۴/۰۵
تبعیض در محیط کار	۷۹/۱۲	۱۲/۵۷

کار و زیر مؤلفه‌های آن‌ها است.

جدول شماره ۲ بیان‌گر ضرایب همبستگی معنادار بین انعطاف پذیری شناختی، ناگویی خلقی، تبعیض در محیط

جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	پردازش حل مسئله	ادراک کنترل پذیری	دشواری تشخیص احساسات	دشواری توصیف احساسات	تفکر با جهت گیری خارجی	نمره کلی ناگویی خلقی	انعطاف پذیری شناختی	تبعیض در محیط کار
پردازش حل مسئله	۱							

ادراک کنترل- پذیری	۰/۶۵**	۱							
دشواری - تشخیص احساسات	-۰/۳۶**	-۰/۳۴**	۱						
دشواری توصیف احساسات	-۰/۵۶**	-۰/۴۵**	-۰/۵۷**	۱					
تفکر با جهت- گیری خارجی	-۰/۶۱**	-۰/۴۳**	۰/۳۵**	۰/۴۸**	۱				
نمره کلی ناگویی خلقی	-۰/۶۴**	-۰/۵۱**	۰/۸۰**	۰/۷۶**	۰/۷۵**	۱			
انعطاف پذیری شناختی	۰/۹۸**	۰/۷۹**	-۰/۳۸**	-۰/۵۷**	-۰/۶۱**	-۰/۶۵**	۱		
تبعیض در محیط کار	-۰/۶۸**	-۰/۵۴**	۰/۳۹**	۰/۶۲**	۰/۶۴**	۰/۶۹**	-۰/۶۹**	۱	

*: معنی داری در سطح ۰/۰۵؛ **: معنی داری در سطح ۰/۰۱

قبل از انجام تحلیل رگرسیون خطی، پیش فرض‌های آزمون بررسی شد؛ برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کالموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. سطح معنی داری این آزمون در همه متغیرها از ۰/۰۵ بالاتر بود؛ بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید شد. نتیجه آزمون دوربین-واتسون نیز فرض استقلال خطاها را تأیید کرد (۱/۹۱). نتایج تشخیص‌های هم خطی مربوط به تمام متغیرهای پیش‌بین به صورت خطی از هم مستقل هستند. جدول شماره ۳ نتایج تحلیل رگرسیون تبعیض در محیط کار بر اساس انعطاف پذیری شناختی و ناگویی خلقی را نشان می‌دهد.

نتایج ضرایب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که تبعیض در محیط کار با پردازش دشواری تشخیص احساسات ($r=0/39$ ، $p<0/001$)، دشواری توصیف احساسات ($r=0/62$ ، $p<0/001$)، تفکر با جهت-گیری خارجی ($r=0/64$ ، $p<0/001$) و نمره کلی ناگویی خلقی ($r=0/69$ ، $p<0/001$) به‌طور معنی دار ارتباط مثبتی دارد؛ اما با پردازش حل مسئله ($r=-0/68$ ، $p<0/001$)، ادراک کنترل‌پذیری ($r=-0/54$ ، $p<0/001$)، انعطاف-پذیری شناختی ($r=-0/69$ ، $p<0/001$) ارتباط معکوس دارد.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون تبعیض در محیط کار بر اساس انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R ²	F	Sig of F	B	SE B	Beta	t	P
تبعیض در محیط کار		۰/۷۵	۰/۵۷	۸۵/۸۳	۰/۰۰۱					
	انعطاف‌پذیری شناختی					-۰/۲۱	۰/۰۴	-۰/۴۱	-۵/۴۶	۰/۰۰۱
	ناگویی خلقی					۰/۵۲	۰/۰۹	۰/۴۱	۵/۴۳	۰/۰۰۱

می‌دهد که انعطاف‌پذیری شناختی ($p < 0/001$, $F = -5/46$) و ناگویی خلقی ($p < 0/001$, $F = 5/43$) می‌تواند تبعیض در محیط کار را پیش‌بینی نمایند. جدول شماره ۴ بیانگر نتایج تحلیل رگرسیون تبعیض در محیط کار بر اساس تفکیک زیرمؤلفه‌های انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی است

مطابق جدول شماره ۳، نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که ۵۷ درصد از کل واریانس تبعیض در محیط کار به وسیله انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی تبیین می‌شود. نتیجه آزمون آنوا نیز معرف معنی‌دار بودن مدل رگرسیون است ($p < 0/001$, $F = 38/54$). نتایج تحلیل نشان

جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون تبعیض در محیط کار بر اساس زیرمؤلفه‌های انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R ²	F	Sig of F	B	SE B	Beta	t	P
تبعیض در محیط کار		0/78	0/61	38/54	0/001					
	پردازش حل مسئله					-0/17	0/05	-0/26	-3/00	0/003
	ادراک کنترل‌پذیری					-0/19	0/15	-0/09	-1/26	0/208
	دشواری تشخیص احساسات					0/14	0/15	0/05	0/94	0/347
	دشواری در توصیف احساسات					0/87	0/23	0/26	3/73	0/001
	تفکر با جهت‌گیری خارجی					0/95	0/24	0/28	3/90	0/001

نتایج مربوط به ضریب تعیین به دست آمده، این دو متغیر (پردازش حل مسئله و ادراک کنترل‌پذیری) اهمیت تقریباً یکسانی در پیش‌بینی متغیر ملاک داشته است.

بحث

هدف پژوهش حاضر، در دوران پساکرونا بررسی رابطه انعطاف‌پذیری شناختی، ناگویی خلقی و تبعیض در محیط شغلی معلمان بود. نتایج مطالعه نشان داد تبعیض در محیط کار با نمره کلی ناگویی خلقی و زیرمقیاس‌های آن شامل پردازش دشواری تشخیص احساسات، دشواری توصیف احساسات و تفکر با جهت‌گیری خارجی به‌طور معنی‌دار ارتباط مثبتی دارد. بدان معنی که با افزایش تبعیض در محیط کار ناگویی خلقی افزایش می‌یابد. این یافته با

مطابق جدول شماره ۴، ۶۱ درصد از کل واریانس تبعیض در محیط کار به وسیله مؤلفه‌های ناگویی خلقی تبیین می‌شود. نتایج آزمون آنوا نیز معرف معنی‌دار بودن مدل رگرسیون است ($p < 0/001$, $F = 38/54$). نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که دشواری در تشخیص احساسات ($p < 0/001$, $t = 0/94$)، دشواری در توصیف احساسات ($p < 0/001$, $t = 3/73$)، تفکر با جهت‌گیری خارجی ($p < 0/001$, $t = 3/90$) می‌تواند به صورت مثبت تبعیض در محیط کار را پیش‌بینی کنند؛ اما پردازش حل مسئله ($p < 0/001$, $t = -3/00$) و ادراک کنترل‌پذیری ($p < 0/001$, $t = -1/26$) می‌تواند به صورت معکوس تبعیض در محیط کار را پیش‌بینی نمایند. با توجه به ورود مؤلفه‌ها به صورت جداگانه در دو مدل متفاوت معادله رگرسیون و

مطالعاتی از قبیل ریاض و همکاران (۲۰۱۹)، عباسی و رضایی (۲۰۱۹)، کاردولو و همکاران (۲۰۲۱)، بریمانی، دنیوی و تقی‌زاده (۱۳۹۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت ناگویی خلقی از طریق تأثیر نامطلوب بر شناخت عاطفی، توصیف احساسات و تفکر عینی در معلمان (بریمانی، دنیوی و تقی‌زاده، ۱۳۹۹)، با مشکلاتی در سازگاری با شرایط شغلی و رفع مبانی تبعیض در محیط سازمانی پیوند دارد. ازسویی دیگر، شرایط تبعیض از طریق ارتباط با نارسایی در خودمراقبتی و پریشانی روانی در معلمان، قادر به افزایش ناگویی خلقی می‌باشد (عباسی و رضایی، ۲۰۱۹)؛ بنابراین نقایص در ادراک هیجانی انواع تبعیض‌های محیط آموزشی و شغلی، نقش اصلی را در ناگویی خلقی ایفا می‌کند و پیشگیری از ناگویی خلقی می‌تواند انجام وظایف شغلی معلمان را در طول بحران‌های اجتماعی و آموزشی به ویژه در دوران پسا کرونا، تسهیل نماید (کاردولو و همکاران، ۲۰۲۱).

همچنین یافته‌ها حاکی از کاهش انعطاف‌پذیری شناختی، ادراک کنترل‌پذیری و توانایی حل مسئله در ارتباط با تبعیض محیط کار بود؛ بدان معنی که با افزایش تبعیض در محیط کار انعطاف‌پذیری شناختی، ادراک کنترل‌پذیری و پردازش حل مسئله معلمان کاهش می‌یابد که همسو با نتایج پژوهش‌های هایزاک و همکاران (۲۰۲۳)، سپهوند (۱۴۰۰)، عباس‌زاده (۱۴۰۱) و صمیمی (۱۴۰۳) است. نارسایی در انعطاف‌پذیری شناختی به عنوان یکی از کنش‌های اجرایی با کاهش بهزیستی و مولفه‌های کیفیت زندگی معلمان ارتباط دارد (عباس‌زاده، ۱۴۰۱) و منجر به فرسودگی شغلی و آسیب‌پذیری بالقوه معلمان در برابر طیف وسیعی از مشکلات روان‌شناختی مانند اضطراب و افسردگی، می‌گردد (سپهوند، ۱۴۰۰؛ صمیمی، ۱۴۰۳). در

همین راستا ناتوانی در انعطاف‌پذیری شناختی بر توانایی معلمان برای مقابله با تبعیض در محیط کار تأثیر منفی برجای می‌گذارد (هایزاک و همکاران، ۲۰۲۳).

علاوه‌براین دشواری در تشخیص احساسات، دشواری در توصیف احساسات، تفکر با جهت‌گیری خارجی، توانستند به‌صورت مثبت تبعیض در محیط کار را پیش‌بینی کنند که همسو با نتایج مطالعه خان و صدیقی (۲۰۲۳) است؛ ناتوانی در تنظیم هیجان و ناگویی خلقی تأثیری منفی بر کارآمدی و عملکرد مطلوب معلمان در شرایط تبعیض و در نتیجه رضایت آنان از زندگی دارد (خان و صدیقی، ۲۰۲۳).

پردازش حل مسئله و ادراک کنترل‌پذیری نیز می‌تواند به‌صورت معکوس تبعیض در محیط کار را پیش‌بینی نمایند که در تأیید نتایج مطالعاتی همچون راجندران، وات و ریچاردسون (۲۰۲۰) و صمیمی (۱۴۰۳) است؛ مؤلفه‌های شناختی همچون انعطاف‌پذیری و حل مسئله قابلیت محافظتی برای افراد ایجاد می‌کنند که با مقابله کارآمد در شرایط تبعیض پیوند دارد.

این نتایج حاکی از ارتباط مؤلفه‌های شناختی و هیجانی (انعطاف‌پذیری شناختی و ناگویی خلقی) با نابرابری‌های اعمال‌شده در محیط کار است که مطالعات کمی به بررسی این مؤلفه‌ها به‌ویژه در مورد معلمان پرداخته‌اند. هرچند در مطالعات پیشین، تمامی این متغیرها در یک پژوهش، به‌طور همزمان در جمعیت معلمان بررسی نشده بودند؛ با این حال، این یافته‌ها به‌طور کلی با مطالعاتی از قبیل پژوهش خارجی ژو و دنگ (۲۰۲۳) و مطالعات داخلی مانند هاشمی‌پور و همکاران (۱۴۰۱) همسو بوده است. همچنین، نتایج به‌دست‌آمده در حمایت از دیگر مطالعاتی بوده است که همبستگی تبعیض، نابرابری‌های جنسیتی و نژادی با خطر کاهش عملکرد مطلوب شناختی و هیجانی افراد را نشان

عملکرد و ظرفیت شناختی_هیجانی معلمان همچون دیگر ویژگی‌های فردی (تعهد سازمانی، انگیزش، رضایت و تعهد شغلی)، اجتماعی (وضعیت اقتصادی و میزان حمایت اجتماعی دریافتی) و محیطی و عدم پاسخ‌گویی به سؤالات شرکت‌کنندگان به علت تکمیل غیرحضوری پرسش‌نامه-های پژوهش را می‌توان به عنوان محدودیت این مطالعه در نظر گرفت. پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی با در نظر گرفتن این عوامل در سایر گروه‌های شغلی و اجتماعی صورت گیرد.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از طرح پژوهشی در رشته روان‌شناسی دانشگاه اصفهان با تأیید مقاله از کمیته اخلاق این دانشگاه به شناسه تأیید IR.UI.REC.1401.031 است. بدین وسیله نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ گونه تضاد منافی بین آن‌ها وجود ندارد. پژوهش حاضر بدون هرگونه حمایت مالی سازمان خاصی انجام شده است. در پایان از تمامی افرادی که مشتاقانه و دلسوزانه با ما همکاری صمیمانه داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.

داده‌اند (بای، ۱۳۹۸)؛ بنابراین مبتنی بر یافته‌های این پژوهش، ادراک تبعیض بر مبنای جنسیت همکاران، تحصیلات، مهارت‌ها، دریافتی‌ها و جایگاه سازمانی از سوی معلمان ممکن است کنترل مؤثر مؤلفه‌های هیجانی و منابع شناختی (مانند ناگویی خلقی و انعطاف‌پذیری شناختی) را تحت الشعاع قرار دهد (ژو و دنگ، ۲۰۲۳). از سوی دیگر نشان می‌دهد برخورد بدون تبعیض با معلمان سهم مهمی در بهزیستی شناختی، پیامدهای رفتاری-هیجانی مطلوب و کیفیت کار آن‌ها دارد (عباسی و رضایی، ۲۰۱۹). از این رو، ارائه خدمات روان‌شناختی و آموزش‌های مربوطه به معلمان، جهت مقابله مؤثر با تبعیض‌های محیط شغلی و ارتقای توانمندی‌های آنان در ارتباط با مؤلفه‌هایی نظیر ناگویی خلقی و انعطاف‌پذیری شناختی ضروری است (عابدینی، شمامی و مهری، ۱۴۰۰). پیشنهاد می‌شود توجه به این قشر فرهیخته در اولویت برنامه‌های نهاد آموزش و پرورش قرار گیرد؛ فرصت‌های برابر ارتقای شغلی و دستیابی به اهداف فردی تأمین، دوره-های آموزشی نحوه برخورد معلمان با تبعیض تدوین و از طریق مداخلات آگاهی‌بخشی، ارتقای کارکردهای شناختی همچون انعطاف‌پذیری شناختی و بهبود ناگویی خلقی پیگیری شود.

References

- Abassi M, Rezaei F. (2019). Alexithymia as a moderator of the relation between self-care and psychological distress. *Journal of Research and Health*, 9(2), 187-192.
- Abbaszadeh R. (2022). The role of cognitive flexibility and lifestyle in predicting the quality of life of teachers with face-to-face classes in the days of Covid. *New developments in psychology, educational sciences and education*, 50(5), 180-190. (In Persian)

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که تبعیض در محیط شغلی معلمان منجر به افزایش ناگویی خلقی و کاهش انعطاف‌پذیری شناختی، ادراک کنترل‌پذیری و توانایی حل مسئله می‌شود. این یافته‌ها بر اهمیت کاهش تبعیض در محیط کار و تأثیر مثبت آن بر بهزیستی شناختی و هیجانی معلمان تأکید دارد. عدم بررسی سایر عوامل مرتبط با

- <https://doi.org/10.32598/shenakht.11.3.110> (In Persian)
- Bagby RM, Parker JDA, Taylor GJ. (1994). The twenty-item Toronto Alexithymia scale—I. Item selection and cross-validation of the factor structure. *Journal of Psychosomatic Research*, 38(1), 23-32.
- Barimani A, Donyavi R, Taghizade S. (2020). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Optimism and Alexithymia in Retired Female Teachers with Anxiety. *Positive Psychology Research*, 6(2), 49-64. doi: 10.22108/ppls.2020.120662.1859 (In Persian)
- Bay N. (2019). The Role of Workplace Discrimination on Mental Health and Job Performance Among Employers of Sport and Youth Offices in Kermanshah Province. *Sport Management Journal*, 11(2), 235-250. <https://doi.org/10.22059/jsm.2017.230589.1814> (In Persian)
- Cardullo V, Wang CH, Burton M, Dong J. (2021). K-12 teachers' remote teaching self-efficacy during the pandemic. *Journal of research in innovative teaching & learning*, 14(1), 32-45.
- Castroverde F, Acala M. (2021). Modular distance learning modality: Challenges of teachers in teaching amid the Covid-19 pandemic. *International Journal of Research Studies in Education*, 10(8), 7-15.
- Dennis JP, Vander Wal JS. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive therapy and research*, 34, 241-253.
- Ensher EA, Grant- Vallone EJ, Donaldson SI. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human resource development quarterly*, 12(1), 53-72.
- Fatehi S, Moradi O, Yousefi F. (2023). Developing a model of experiencing spousal violence in women based on personality traits with a mediating role of psychological distress [Applicable]. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 9(6), 1-15. <https://doi.org/10.32598/shenakht.9.6.1> (In Persian)
- Abedini M, Azizi shomami M, Mehri M. (2021). A Study on the Barriers to Promoting Women in Management Posts from the Viewpoints of Female Teachers in Qaemshahr City. *Women Studies*, 12(38), 139-160. doi:10.30465/ws.2021.25136.2639 (In Persian)
- Ainscow M. (2020). Promoting inclusion and equity in education: lessons from international experiences. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6(1), 7-16.
- Alirahmzadeh H, Abedini A, Shokri F, Rostami M. (2024). Comparison of Executive Functions, Sensory Processing and Theory of Mind in Children from Divorced Families and Ordinary Children [Research]. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 11(3), 110-124.
- Garcia-Arroyo JA, Osca Segovia A, Peiró JM. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: The role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychology & health*, 34(6), 733-753.
- Hashemipor F, Yarollahi N, Soleimani H. (2022). The role of alexithymia, cognitive flexibility and fear of intimacy in predicting marital conflict in nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 11(2), 53-63. (In Persian)
- Howlett CA, Stanford T, Berryman C, Karan EL, Bellan V, Coussens S, ... & Moseley GL. (2024). Investigating self-report and neuropsychological assessments of cognitive flexibility in people with and without persistent pain: An online, cross-sectional, observational study. *British Journal of Pain*, 18(2), 176-196.
- Hyzak KA, Bunker AC, Bogner J, Davis AK, Corrigan JD. (2023). Implementing traumatic brain injury screening in behavioral health treatment settings: results of an explanatory sequential mixed-methods investigation. *Implementation science*, 18(1), 35.
- Khan NA, Siddiqui DA. (2023). Patience, Spirituality, Suffering, and Life satisfaction: The mediatory role of Patience in enabling Cognitive Flexibility, and Emotional regulation. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4432243>
- Morton SCM, Everhart R, Dautovich N, Chukmaitov A. (2023). Perceived discrimination and mental health outcomes in college students: the mediating effect of preventive health behaviors and social

- support. Journal of American College Health, 1–10.
<https://doi.org/10.1080/07448481.2023.2286462>
- Omidpoor A, Kabini Moghadam S, Miyandehi H. (2021). Evaluation of the effectiveness of problem solving training on creativity and cognitive flexibility in teachers of work and technology. Journal of Innovation and Creativity in Human Science, 11(2), 101-120. (In Persian)
- Parker JD, Taylor GJ, Bagby RM. (2001). The relationship between emotional intelligence and alexithymia. Personality and Individual Differences, 30(1), 107-115.
- Pascoe EA, Smart Richman L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. Psychological bulletin, 135(4), 531.
- Rajendran N, Watt HM, Richardson PW. (2020). Teacher burnout and turnover intent. The Australian Educational Researcher, 47(3), 477-500.
- Riadh O, Naoufel O, Rejeb MRB, Le Gall D. (2019). Neuro-cognitive correlates of alexithymia in patients with circumscribed prefrontal cortex damage. Neuropsychologia, 135, 107228.
- Samimi S. (2023). Comparison of Psychological Flexibility, Resilience and Job Burnout in Teachers of Middle School. The Journal of Theory and Practice in Teachers Education, 10(17), 77-90. (In Persian)
- Sepahvand T. (2021). The role of cognitive flexibility in the generalized anxiety of people with neuroticism [Research]. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry, 8(3), 89-100.
<https://doi.org/10.32598/shenakht.8.3.89> (In Persian)
- Sepahvand T, Moradi F. (2019). The Comparison of Emotion Regulation and Cognitive Flexibility in Nonclinical Samples of Adolescents with Symptoms of Generalized Anxiety Disorder and Social Anxiety Disorder. Journal of Clinical Psychology, 10(4), 23-34.
<https://doi.org/10.22075/jcp.2019.15988.1530> (In Persian)
- Shah Mohammadi J, Yazdanseta F, Rasooli G, Sebrawer R. (2021). Predicting effectiveness of teachers teaching based on affective well-being and organizational silence components [Research]. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry, 8(2), 39-50.
<https://doi.org/10.32598/shenakht.8.2.39> (In Persian)
- Shareh H, Eshaghi Sani M. (2019). Predictive Role of Morningness-Eveningness Personality, Cognitive Flexibility and Cognitive Emotion Regulation in Marital Satisfaction in Middle-Aged Women [Original Research]. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, 24(4), 384-399.
<https://doi.org/10.32598/ijpcp.24.4.384> (In Persian)
- Shareh H, Farmani A, Soltani E. (2014). Investigating the reliability and validity of the Cognitive Flexibility Inventory (CFI-I) among Iranian university students, 2(1), 43-50.
- Veirman E, Van Ryckeghem DM, Verleysen G, De Paepe AL, Crombez G. (2021). What do alexithymia items measure? A discriminant content validity study of the Toronto-alexithymia-scale–20. PeerJ, 9, e11639.
- Yildiz M, Eldeleklioglu J. (2021). The Relationship between Decision-Making and Intolerance to Uncertainty, Cognitive Flexibility and Happiness. Eurasian Journal of Educational Research, 91, 39-60.
- Zhu Y, Deng W. (2023). Moderating the link between discrimination and adverse mental health outcomes: Examining the protective effects of cognitive flexibility and emotion regulation. MedRxiv, 1-14.
<https://doi.org/10.1101/2023.02.11.23285777>