رویش روان شناسی، سال۱۴، شماره ۱۰، شماره پیاپی ۱۱۵، دی ۱۴۰۴
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),14(10), 2026

ارائه مدل علی رضایت شغلی مربیان ورزشی براساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب آوری با واسطه گری هیجانات پیشرفت

Presenting a causal model of sports coaches' job satisfaction based on psychological hardiness and resilience with the mediation of progress emotions

دکتر علی جلیلی شیشوان
استادیار ، گروه روانشناسی ورزش، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Dr. Ali Jalilishishavan
Assistant Professor, Sport Psychology Dep., Faculty of Physical Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
Jaliliali59@atu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل علّی رضایت شغلی مربیان ورزش بر اساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب اوری با واسطه‌گری هیجانات پیشرفت بود. روش این پژوهش از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها به روش توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه مربیان ورزش در شهرستان تبریز که شامل ۵۶۰ نفر بود. که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای برای انتخاب مشارکت-کنندگان استفاده شد. ابزارهای سنجش، پرسشنامه سخت رویی روانشناختی کوباسا (۱۹۸۸) ، پرسشنامه تاب‌آوری کارنر و دیویدسون (۲۰۰۳)، پرسشنامه هیجانات پیشرفت فرنزل، پکران و گوئتز (۲۰۱۰) و مقیاس رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) بود. نتایج نشان داد سخت‌رویی روانشناختی علاوه بر اینکه اثر مستقیم مثبت بر رضایت شغلی دارد، از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی، یعنی با افزایش هیجانات پیشرفت مثبت (β= ۰/۰۹, P<۰/۰۱) منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود. سازه‌ی تاب‌آوری علاوه بر اثر مستقیمی که بر رضایت شغلی دارد، از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی معنادار (β= ۰/۱۶, P<۰/۰۰۶) می‌تواند با افزایش هیجانات پیشرفت مثبت منجر به افزایش رضایت شغلی گردد. این نتایج نقش تاب‌آوری مربان ورزش و سخت‌رویی روانشناختی را در افزایش رضایت شغلی شغلی نمایان ساخت. در نهایت مدل حاصل، دارای برازش مطلوب و مناسبی بود.

واژه‌های کلیدی: *سخت‌رویی روانشناختی، تاب‌آوری، رضایت شغلی، هیجانات پیشرفت.*

Abstract

The aim of the present study was to present a causal model of sports coaches' job satisfaction based on psychological hardiness and resilience with the mediation of progress emotions. The method of this research was in terms of the method of data collection and analysis by descriptive method and the type of correlation schemes and structural equation modeling method. The statistical population includes all sports coaches in Tabriz, which included 560 people. which was used to select participants through staged cluster sampling. The measurement tools were Kobasa's Psychological Hardness (1988), Conner & Davidson's Resiliency (2003) inventories, Achievement Emotions Questionnaire (Frenzel, Pakran, and Goetz, 2010) and Smith et al.'s job satisfaction scale (1969). The results showed that psychological hardiness, in addition to having a direct positive effect on job satisfaction, leads to an increase in job satisfaction through a partial mediation process, that is, by increasing positive progress emotions (β = 0.01, P<0.09). In addition to its direct effect on job satisfaction, resilience structure can lead to an increase in job satisfaction by increasing emotions of positive progress through a significant partial mediation process (β = 0.006, P<0.16). These results revealed the role of resilience of sports teachers and psychological **hardiness** in increasing job satisfaction. Finally, the resulting model had a good fit.

Keywords: *Psychological Hardiness, Resilience, Job Satisfaction, Excitement of Progress.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : فروردین ۱۴۰۲** **پذیرش: دی ۱۴۰۳** **ویرایش نهایی: دی ۱۴۰۴**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

مقدمه

یکی از مهم ترین عواملی که سلامت روانی افراد را تامین می کند، احساس رضایت و آرامش در محیط کار است (بکمن [1]و همکاران، ۲۰۱۵). رضایت شغلی به‌عنوان مهم‌ترین عامل انگیزشی در محیط کار است (جلیلی و همکاران، ۱۳۹۷) و متشکل از واکنش شناختی و عاطفی افراد به‌صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود است (جوج، ژانگ و گلروم[2]، ۲۰۲۰). امروزه در تحلیل و تحقیق مباحث مربوط به کار، شغل، بهره‌وری و تولید، به موضوع رضایت شغلی که مرتبط با اصلی‌ترین جزء لاینفک هر شرکت یا سازمان یعنی سرمایه‌های انسانی است، توجه ویژه ای صورت می گیرد (دیویداسکو[3] و همکاران، ۲۰۲۲). بی تردید مهمترین عنصر هر سازمانی نیروی انسانی علاقمند به شغل خود است. از آنجا که بهره‌وری و کارایی کارکنان یک سازمان در بهره‌وری و کارایی کل سازمان مؤثر است. به همین دلیل بررسی و معرفی راه‌هایی برای ایجاد رضایت شغلی بیشتر و افزایش کارآیی از اولویت‌های اساسی در سازمان‌های مختلف به‌حساب می‌آید (کوی[4] و همکاران، ۲۰۱۷). رضایت شغلی ماحصل تأثیر و تأثر عوامل زیادی قرار می گیرد که هم جنبه فردی دارد و هم جنبه محیطی (آداموپولوز و سیریو[5]، ۲۰۲۲). بالطبع رضایت شغلی مربیان ورزشی می‌تواند تحت تاثیر عواملی باشد که مطالعه و بررسی آنها به منظور افزایش انگیزه برای فعالیت‌های مربیان ورزشی و در نهایت توانمندسازی جامعه‌ی ورزشکاران الزامی است (ماتا و تاروج[6]، ۲۰۲۲). یکی از عواملی که بر رضایت شغلی و بهزیستی روانی مربیان ورزشی تأثیر می‌گذارد، سخت رویی روانشناختی می‌باشد. شخصیت سرسختی که کوباسا[7] (۱۹۷۹) مطرح کرده است برپایه نظریه‌هایی است که روانشناسان وجودی در مورد درجه و شدت یک زندگی صحیح مطرح کرده‌اند. کوباسا (۱۹۸۸) با استفاده ازنظریه های وجودی در شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خویشتن و جهان تعریف می‌کند. فرد سرسخت کسی است که سه مشخصه عمومی دارد: الف) اعتقاد به اینکه فرد قادر به کنترل و یا تأثیرگذاری بر روی حوادث است و فشارهای روانی را قابل‌تغییرمی‌داند. ب) توانایی احساس عمیق درآمیختگی و یا تعهد نسبت به فعالیت‌هایی که فرد انجام می‌دهد. ج) انتظار اینکه تغییر توأم با مبارزه هیجان‌انگیز برای رشد انسان بیشتر مؤثر است و آن را جنبه‌ای از زندگی می‌داند (لی[8]، ۲۰۲۲). افراد واجد سرسختی پایین در مقابل مشکلات زندگی واکنشی هیجانی شدید نشان می‌دهند و در بلند مدت به بیشترین آسیب و فشار روانی مبتلا می‌شوند در حالیکه افراد واجد سرسختی بالا به رغم درگیری با رویدادهایی که برای دیگران طلاقت‌فرسا و بیماری‌زا است سالم و تندرست می‌مانند(کوباسا،۱۹۹۸). در پژوهش‌های اخیر، تلفاح[9] و همکاران (۲۰۲۲)، به این نتیجه رسیدند که سرسختی روانشناسی بالا با سطوح پایین استرس همراه بود و پرستارانی که مهارت حل مسئله و سرسختی روان‌شناختی بالا داشتند، توانایی بیشتری برای کنترل ومقاومت در برابر استرس داشتند. وانگ [10] و همکاران (۲۰۲۳)، در یک تحقیق همبستگی به بررسی پیش‌بینی سطوح رضایت شغلی براساس سرسختی روانشناختی و اجزایی آن بین پرستارانی که دچار سردردهای عصبی بودند، پرداختند. نتایج رگرسیون نشان داد که بین سرسختی روانشناختی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود داشت. آقاجانی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی خود به وجود رابطه‌ی معنی‌دار معکوس بین سرسختی روانشناختی و فرسودگی شغلی رسیدند. متغیر مهم دیگر در رابطه با رضایت‌شغلی تاب‌آوری می‌باشد. برخلاف رضایت شغلی، تاب‌آوری روان‌شناختی یک ویژگی شخصیتی ذاتی‌تر است.تاب‌آوری روان‌شناختی توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با ناملایمات و استرس است و جزء مهمی از بهزیستی در نظر گرفته می‌شود (مککنا[11]، ۲۰۲۲). یک فرد با تاب‌آوری بالا دارای مجموعه‌ای از ویژگی‌های مشترک برای پاسخ‌دهی و سازگاری روان‌شناختی با استرس و چالش‌ها است (لیو[12] و همکاران، ۲۰۲۴). مطالعات قبلی نشان می دهد که تاب آوری روانشناختی از سه عامل تشکیل شده است: سرسختی، قدرت و خوش بینی (فاطیما[13] و همکاران، ۲۰۲۴). سرسختی متشکل از رفتارهای یکپارچه کنترل، تعهد و تداوم در مواجهه با چالش ها در زمانی که افراد با موقعیت های دشوار مواجه می‌شوند. قدرت نشان‌دهنده توانایی بازیابی از گذشته و رشد در برابر تجربیات نامطلوب است. خوش‌بینی نشان دهنده نگرش مثبت در موقعیت‌های نامطلوب است. تاب آوری روانی در حال حاضر به عنوان ویژگی های فعال و مولد برای مقابله با مسائل نیروی کار در بسیاری از مشاغل مانند ارتش، مربیان ورزش، مددکاری اجتماعی و پرستاری در نظر گرفته می شود. پیشنهاد شده است که افرادی که انعطاف‌پذیری روان‌شناختی بالاتری دارند، تمایل بیشتری برای درگیر شدن در کار دارند (هارمون[14] ، ۲۰۲۳). پژوهش‌های نشان می‌دهند که فقدان تاب آوری روانی بر کیفیت عملکرد تأثیر منفی می‌گذارد (جلیلی و همکاران، ۱۳۹۸). تاب آوری یک ویژگی فردی است که فرد را قادر می سازد در مواجهه با ناملایمات پیشرفت کند (ناتالی و پاتک[15]، ۲۰۲۴)، و در محیط کار، تاب آوری می تواند به فرد کمک کند تا در برابر اختلالات و تغییرات قابل

1 Buckman
2 Judge, Zhang & Glerum
3 Davidescu
4 Koy
5 Adamopoulos & Syrou
6 Mata & Tarroja
7. Kobasa
8 Li
9 Telfah
10 Wang
11 McKenna
12 Luo
13 Fatima
14 Harmon
15 Nautiyal & Pathak

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

توجه مقاومت کند (کیم و همکاران[1]، ۲۰۲۴). مطالعه‌ای بر روی کارکنان فناوری اطلاعات کره‌ای نشان داد که تاب‌آوری به طور مثبت با تعهد کارکنان به تغییر سازمانی مرتبط است، در حالی که تعهد به تغییر رابطه منفی با جابجایی دارد (شین، تیلور و سئو[2]، ۲۰۱۲). در یک مطالعه بر روی پرستاران روانپزشکی، تاب آوری با رضایت شغلی ارتباط مثبتی داشت (ژو و همکاران[3]، ۲۰۲۲).

در پژوهش حاضر از متغیر هیجانات پیشرفت به عنوان متغیر واسطه برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی مربیان ورزشی با سخت‌رویی رواشناختی و تاب‌آوری پرداخته شده است. هیجانات پیشرفت[4] به‌عنوان هیجان‌هایی تعریف می‌شوند که به‌صورت مستقیم با فعالیتها و رفتار مرتبط است. لذت از یادگیری، عصبانیت، امید، اضطراب، غرور، شرمندگی، ناامیدی یا خستگی از هیجانهای مهمتر پیشرفت در شرایط آموزشی هستند. این هیجانات برای عملکرد، انگیزش، تحول شخصیت و سلامت فراگیران مهم است (کروین و باتلر[5]، ۲۰۱۸). شناخته‌شده‌ترین چارچوب نظری در حیطه هیجانات پیشرفت، مدل هیجانات معلم فرنزل، گوئتز، استفن و ژاکوب[6] (۲۰۰۹) در زمینه پیشایندها و تأثیرات هیجانات معلمان است. در تعریف هیجانهای معلم بیان می‌شود که‌این هیجانها احساسات درونی‌شده نیستند که ساکن و راکد در محدودهٔ بدن باقی بمانند؛ بلکه راهی هستند که به تعامل با دانش‌آموزان، همکاران و والدین منجر می‌شوند(ماهر و همکاران[7]، ۲۰۲۴). نتایج پژوهش ریمر و اسچرادر[8] (۲۰۱۹)، نشان می‌دهد که هیجانات مثبت مانند امید و لذت، با فرایندهای نظارت فراشناختی در یادگیری رابطه مثبت و با هیجانات منفی مانند ناامیدی رابطه منفی دارد . به طور کلی تحقیقات نشان دادند که هیجانات پیشرفت مثبت در دستیابی به اهداف و جهت‌گیری هدف تاثیر مثبتی دارند (فرنزل و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به‌اینکه ورزش یکی از قویترین نهادهای تأثیرگذار بر فرهنگ ملت‌ها محسوب می‌شوند و با توجه به نقش ارزنده مربیان ورزشی در تامین سلامتی و تندرستی جسمی وروانی بخش نوجوانان و جوانان، درصدد شدیم این مسئله را مورد بررسی قراردهیم که ایا مدل علّی رضایت شغلی مربیان ورزش بر اساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری با میانجی‌گری هیجاناتپیشرفت، دارای برازش است؟

روش

پژوهش حاضر از طرح همبستگی و با روش تحلیل معادلات ساختاری مدل پیشنهادی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق را تمامی مربیان ورزشی شهرستان تبریز در سال تحصیلی ۱۴۰۱ - ۱۴۰۰حدوداً ۵۶۰ نفر تشکیل می‌دهد. طبق فرمول کوکران، حجم نمونه معرَّف برای این حجم از جامعه با در نظر گرفتن میزان خطای ۰۵ / ۰ ، برابر با ۲۲۸ نفر است. بنابراین با روش نمونه‌گیری تصادفی و در نظر گرفتن افت نمونه احتمالی، ۲۵۱ معلم متوسطه خانم (۱۳۵) و آقا (۱۱۶) با رجوع به فهرست معلمان انتخاب شدند و فرم اینترنتی پرسشنامه‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی در اختیار آنان قرار داده شد. میانگین سنی افراد برابر با ۱۹ / ۴۲ و میانگین سابقه شغلی آنان برابر با ۳۴ / ۱۸ سال بود. برای یافته های توصیفی از میانگین، انحراف معیار و درصد و فراوانی و برای آمار استباطی از همبستگی پیرسون و از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده ها از نرم افزار ۲۳ spss و اسمارت PLS ورژن سه استفاده شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه سخت رویی روانشناختی: پرسشنامه سخت رویی روانشناختی کوباسا (۱۹۸۸) یک پرسشنامه ۷۰ سوالی است که شامل خرده مقیاسهای چالش، تعهد و کنترل می باشد که بر اساس مقیاسی لیکرت شکل گرفته (چهار گزینه ای) که با دامنه ای از ۰ (اصلا درست نیست) تا ۳ (کاملا درست است) می باشد (کوباسا، ۱۹۸۸). نمرات ۳۹ ماده از آزمون به صورت وارونه در نظر گرفته می شوند و برای هر یک از ۳ خرده مقیاس نمره جداگانه ارائه می شود و میانگین غیر وزنی این سه مقیاس به عنوان نمره کل سخت رویی محسوب می شود. این آزمون سخت رویی (کوباسا، ۱۹۸۸) توسط قربانی (۱۳۷۳) ترجمه و روایی صوری و محتوایی آن محاسبه شده و در موارد لازم اصطلاحات لازم به عمل آمده است. مترجم این آزمون قربانی (۱۳۷۳) در پژوهش خود تحت عنوان «ویژگی شخصیتی سخت رویی و ارتباط آن با با تیپ A و بیماری های کرونری» این آزمون را بکار برده است. در مطالعه ای که توسط مدی (۱۹۹۰) صورت گرفته است پایایی قابل قبولی را برای مقیاسی سخت رویی گزارش می نماید. مطالعات انجام شده نشان می دهد که مولفه های سخت رویی یعنی کنترل، تعهد و چالشی، به ترتیب هر یک از ضریب پایایی ۰،۷۰، ۰،۵۲ و ۰/۵۲ بدست آمده است (مجیدیان، ۱۳۸۳).پرسشنامه تاب‌آوری: مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه‌ی تاب آوری را در اندازه‌های پنج درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار می‌سنجد. حداقل نمره‌ی تاب‌آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر صد است. نتایج مطالعه ی مقدماتی مربوط به ویژگی های روانسنجی این مقیاس، پایایی و روایی آن را تأیید کرده است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). همسانی درونی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرایی مقیاس کافی گزارش شده‌اند و اگرچه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل (شایستگی/استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی/تحمل

1 Kim,
2 Shin, Taylor& Seo,
3 Matos
4.Achievement emotions
5. Kervin CE, Barrett HE.
6.Frenzel, A. C., Goetz, T., Stephens, E. J., & Jacob, B.
7 Maher
8. Riemer V, Schrader C

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

عواطف منفی، پذیرش عواطف/روابط ایمن، مهار، معنویت) را برای مقیاس تاب‌آوری تأیید کرده است ولی چون روایی و پایایی زیر مقیاس‌ها هنوز به طور قطع تأیید نشده‌اند، در حال حاضر فقط نمره کلی تاب‌آوری برای هدف‌های پژوهش معتبر است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳).

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه طبق نظریه اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) توسط عاشوری نژاد (۱۳۹۵) ساخته شده است و دارای ۲۲ سوال می باشد. پرسشنامه شامل ۵ مولفه حقوق، همکاران، ماهیت کار، سرپرست و فرصت های ترفیع می باشد. سوالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملا موافق نمره ۵، موافق نمره ۴، نسبتا موافقم نمره ۳، مخالف نمره ۲، کاملا مخالف نمره ۱) نمره گذاری می شوند. وزیری (۱۳۹۵) روایی محتوایی پرسشنامه را ۰/۸۰ و پایایی پرسشنامه و مولفه های آن را به روش آلفای کرونباخ به شرح جدول ۱ بدست آورده است.

جدول ۱: مولفه های پرسشنامه و ضرایب آلفای آن ها

مولفه	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
حقوق	۱ تا ۶	۰/۸۲
همکاران	۷ تا ۱۰	۰/۷۳
ماهیت کار	۱۱ تا ۱۳	۰/۷۵
سرپرست	۱۴ تا ۱۸	۰/۸۰
فرصت های ترفیع	۱۹ تا ۲۲	۰/۷۳
رضایت شغلی	۱ تا ۲۲	۰/۸۹

پرسشنامه هیجانات پیشرفت معلم[1]:این پرسشنامه به منظور سنجش هیجاناتمختص تدریس معلمتوسط فرنزل، پکران و گوئتز (۲۰۱۰) طراحی شده است. این ابزار ۱۲ گویه‌ای سه هیجانمختص تدریس شاملذت، خشمواضطراب را مورد سنجش قرار می‌دهد. با توجه به‌اینکه در مدل پژوهش حاضر، هیجانات مثبت و منفی تدریس به صورت مکنون وارد مدل می‌شوند، در کنار هیجان لذت، نیاز به استفاده از یک هیجان مثبت دیگر احساس شد و با توجه به ماهیت شغل معلمی، احساس غرور به عنوان شاخص دیگر هیجانات مثبت معلم تعیین شد. به همین منظور با بهره‌گیری از پرسشنامه هیجانات پیشرفت دانش‌آموزان پکران (کدیور و همکاران، ۱۳۹۶)، ۴ گویه برای سنجش احساس غرور در تدریس انتخاب و با استفاده از تکنیک واژه پردازی مجدد، برای سنجش احساس غرور معلمان متناسب سازی شد. برای پاسخگویی به گویه‌های این پرسشنامه معلمان باید با استفاده از یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) میزان هیجاناتی را که در ارتباط با آموزش و تدریس کلاسی خود تجربه می‌کنند، گزارش کنند. روایی سازه‌ای این ابزار با استفاده از آزمون تحلیل عاملی احراز شده است (فرنزل و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین همسانی درونی این مقیاس نیز با محاسبه فرمول آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های فرعی لذت، اضطراب و خشم به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۸۱ و ۰/۸۵ به دست آمده است که بیانگر پایایی مطلوب این ابزار است. در پژوهش حاضر برای بررسی ساختار عاملی ۱۶ گویه مورد استفاده در این مقیاس از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. معنادار شدن نتیجه‌آزمون کرویت بارتلت (χ^2=۲۷۲۷/۳۵۱P,=۰/۰۰۰۱) و مقدار عددی KMO برابر با ۰/۸۷ نشان دهنده کفایت نمونه بکار رفته برای انجام تحلیل عاملی بود. در مجموع نتایج تحلیل عاملی با معیار ارزش ویژه بالاتر از ۱ بیانگر وجود ۴ هیجان لذت، احساس غرور، اضطراب و خشم بود. ضریب آلفای کرونباخ استاندارد نیز برای لذت، ۰/۹۰؛ احساس غرور، ۰/۸۷؛ اضطراب، ۰/۹۰ و خشم ۰/۷۸ بود.

یافته ها

در جداول ۲ و ۳ میانگین، توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان و شاخص‌های آماری پژوهش در متغیرهای مورد استفاده، ارائه شده است. ۲۵۱ شرکت کننده در پژوهش حاضر شرکت کردند که ۱۳۵ نفر (۵۳/۷۸ درصد) خانم و ۱۱۶ نفر (۴۶/۲۱) مرد بودند.

براساس جدول۲از بین پاسخگویان موردبررسی۱۳۵نفر(۵۳/۷۸درصد) خانم و۱۱۶نفر (۴۶/۲۱ درصد)، مرد بودند.

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها		میانگین	انحراف معیار	
سختررویی روانشناختی		۶۷/۹۳	۱۱/۴۰	
تاب‌آوری			۵۶/۸۳	۳/۸۷
هیجانات پیشرفت	احساس لذت	۱۸/۱۵	۲/۴۵	
	احساس غرور	۱۷/۵۷	۲/۳۸	

1. Achievement Emotions Questionnaire for Teachers (AEQ Teacher)

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

اضطراب	۸/۵۲	۳/۷۵	
خشم	۶/۹۸	۳/۶۴	
رضایت شغلی		۷۹/۳۹	۸/۴۵

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۳، میانگین میزان رضایت شغلی مربیان۷۹/۳۹ و انحراف معیار ۸/۴۵ می‌باشد.. در جدول ۴، نتایج حاصل از بررسی روابط در چارچوب ماتریس همبستگی صفر مرتبه متغیرها برای کل آزمودنی‌ها ارائه شده است.

جدول ۴:ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱-سختورویی روانشناختی	۱						
۲-تاب‌آوری	۰/۱۸**						
۳- لذت	۰/۱۷**	۰/۲۵**					
۴-غرور	۰/۲۷**	۰/۲۸**	۰/۲۰**				
۵-اضطراب	۰/۱۴*	-۰/۱۴*	۰/۱۹*	۰/۳۳**			
۶-خشم	-۰/۰۸	-۰/۲۱**	۰/۲۱**	۰/۳۸**	۰/۵۴**		
۷-رضایت شغلی	۰/۲۴**	۰/۳۷**	۰/۱۹*	-۰/۰۸	-۰/۶۲**	-۰/۴۵**	۱

**<۰.۰۱p*<۰.۰۵p

از مشاهده نتایج مندرج در جدول ۴می‌توان دریافت که در بسیاری از موارد، رضایت شغلی با سایر متغیرهای پژوهش رابطه معنادار دارد (p<۰.۰۵). اما در مواردی مثل غرور این رابطه معنادار نیست (p>۰.۰۵).سایر ضرایب نیز حاکی از آن است که هیجانات پیشرفت (مثبت و منفی)با سخت رویی و تاب‌آوری روابط معناداری را نشان داده‌اند و فقط در مورد خشم،این رابطه در مواردی معنادار نشده است(p>۰.۰۵). دامنه همبستگی بین متغیرهای برونزاد نیز از ۰/۰۸ تا حداکثر ۰/۶۲ در نوسان است. نتایج تجزیه آزمون کالموگراف اسمیرنف نشان داد که داده های متغیرهای مورد بررسی نرمال می‌باشند(جدول ۵)

جدول۵: نتایج آزمون کالموگراف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	کالموگراف اسمیرنف	معنی‌داری
رضایت شغلی	۱.۲۵	۰.۰۸
سختورویی روانشناختی	۱.۱۸	۰.۱۲۴
تاب آوری	۱.۲۷	۰.۷۵
هیجانات پیشرت	۱.۳۶	۰.۰۹

جهت بررسی عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل به محاسبه آماره تولرانس و عامل تورم واریانس پرداخته شد که نتایج در ادامه قابل مشاهده است.

جدول۶: نتایج بررسی همخطی چندگانه متغیرهای مستقل

متغیر	(VIF) عامل تورم واریانس	ضریب تحمل(تولرانس)
هیجانات پیشرفت	۱.۷۸	۰.۵۶
سختورویی روانشناختی	۱.۷۸	۰.۵۶
تاب آوری	۱.۷۸	۰.۵۶

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول۶ متغیرهای مستقل هم خطی ندارند (VIF<۲). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که‌این پیش فرض نیز رعایت شده‌است.

هیجانات مثبت معلم با کمک نمرات دو هیجان احساس لذت و احساس غرور و هیجانات منفی با دو نمره اضطراب و خشم مورد اندازه‌گیری قرار گرفته‌اند. در جدول ۷ نتایج حاصل از ارزیابی میزان مناسب بودن این شاخص‌ها جهت سنجش متغیر مکنون هیجانات مثبت و منفی معلمان ارائه شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری هیجانات پیشرفت مربیان

متغیرمکنون	شاخص‌ها	R	R^2	B	β	معناداری
هیجانات مثبت	لذت	۰/۷۱	۰/۵۰	۱/۰۰۴	۰/۶۸	۰/۰۰۰۱
	غرور	۰/۷۲	۰/۵۱	۱	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱
هیجانات منفی	اضطراب	۰/۸۵	۰/۷۲	۱	۰/۸۶	۰/۰۰۰۱
	خشم	۰/۹۴	۰/۸۹	۱/۰۶۷	۰/۹۴	۰/۰۰۰۱

نتیجه تحلیل انجام شده در مورد متغیر مکنون هیجانات پیشرفت و شاخص‌های آن بیانگر آن است که متغیرهای لذت، غرور، اضطراب و خشم، شاخص‌های قابل قبولی جهت سنجش متغیر مکنون مربوطه خود هستند. از میان متغیرهای مشاهده‌پذیر، متغیر «خشم» به عنوان قوی‌ترین شاخص هیجانات پیشرفت منفی شناخته شد. به نحوی که بار عاملی این متغیر برابر با ۰/۹۴ احراز شد. در مورد هیجانات پیشرفت مثبت نیز شاخص‌های لذت و غرور نیز تقریبا به طور همسان می‌توانند هیجانات پیشرفت مثبت را اندازه‌گیری کنند. مطابق با جدول ۷، متغیر مکنون هیجانات مثبت ۵۰ درصد از واریانس متغیر لذت و ۵۱ درصد از واریانس متغیر غرور را تبیین کند. همچنین متغیر مکنون هیجانات پیشرفت منفی ۷۲ درصد از واریانس اضطراب، و ۸۹ درصد از واریانس خشم را تبیین می‌کند.

به طور دقیق، متغیرهای برون‌زاد شامل سخترویی روانشناختی و تاب‌آوری می‌شوند. متغیرهای واسطه‌ای نیز شامل دو متغیر هیجانات مثبت و هیجانات منفی است. بنابراین در این بخش از تحلیل‌ها، نتایج معادله رگرسیون این دو متغیر واسطه‌ای بر اساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری ارائه می‌شود. نتایج این تحلیل‌ها به تفکیک در جداول ۸ و ۹ آورده شده است.

جدول ۸:رگرسیون متغیر هیجانات پیشرفت مثبت معلم روی سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری

متغیرپیش‌بین	B	β	مقدار بحرانی	P	R	R^2
سخت‌رویی روانشناختی	۰/۱۵	۰/۲۲	۲/۵۴	۰/۰۱		
تاب‌آوری	۰/۱۳	۰/۶۲	۶/۷۹	۰/۰۰۰۱		

* متغیر ملاک: هیجانات پیشرفت مثبت معلم

نتایج مندرج در جدول ۸ بیانگر آن است که سختروی روانشناختی قادر به پیش‌بینی هیجانات پیشرفت مثبت هستند (β= ۰/۲۲P<,۰/۰۱). همچنین تاب‌آوری نیز این متغیر را به صورت مثبت و معناداری (β= ۰/۶۲P<,۰/۰۰۰۱) قویاً پیش‌بینی می‌کند. در جدول ۹ خلاصه نتایج حاصل از رگرسیون متغیر هیجانات پیشرفت منفی روی سختروی روانشناختی و تاب‌آوری آورده شده است.

جدول ۹:رگرسیون متغیر هیجانات پیشرفت منفی روی سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری

متغیرپیش‌بین	B	β	مقدار بحرانی	P	R	R^2
سخت‌رویی روانشناختی	-۰/۲۹	-۰/۱۷	-۲/۶۲	۰/۰۰۹		
تاب‌آوری	۰/۰۷	-۰/۱۳	۲/۰۹	۰/۰۴		

یافته‌های جدول ۹ مبیّن از آن است که سختروی شناختی قادر به پیش‌بینی هیجانات پیشرفت منفی مربیان هستند (β= -۰/۱۷P<,۰/۰۰۹). همچنین تاب‌آوری نیز هیجانات پیشرفت منفی مربیان را به طور منفی و معناداری (β= -۰/۱۳P<,۰/۰۴) پیش‌بینی می‌کند. در واقع این نتایج بیان می‌کند که با افزایش نمره سخترویی روانشناختی و تاب آوری، میزان هیجانات پیشرفت منفی معلمان کمتر می‌شود .

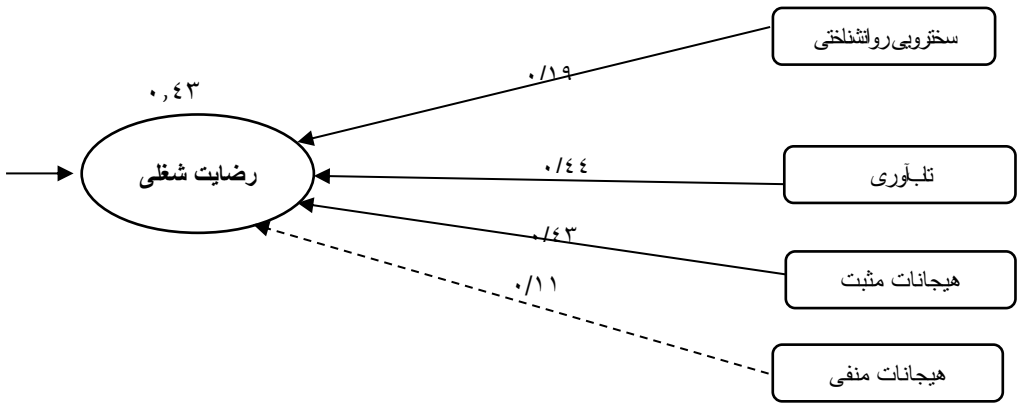
[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

در این بخش از تحلیل‌ها، اثر مستقیم سختورویی روانشناختی،تاب‌آوری،هیجانات مثبت و هیجانات منفی (هیجانات پیشرفت) مربیان بر رضایت شغلی آنها مورد بررسی قرار گرفت. در این بخش، نتایج مربوط به فرضیه‌های اول، دوم و سومپژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول۱۰:رگرسیون رضایت شغلی بر سختروییروانشناختی و تاب‌آوری وهیجانات پیشرفت(مثبت و منفی)

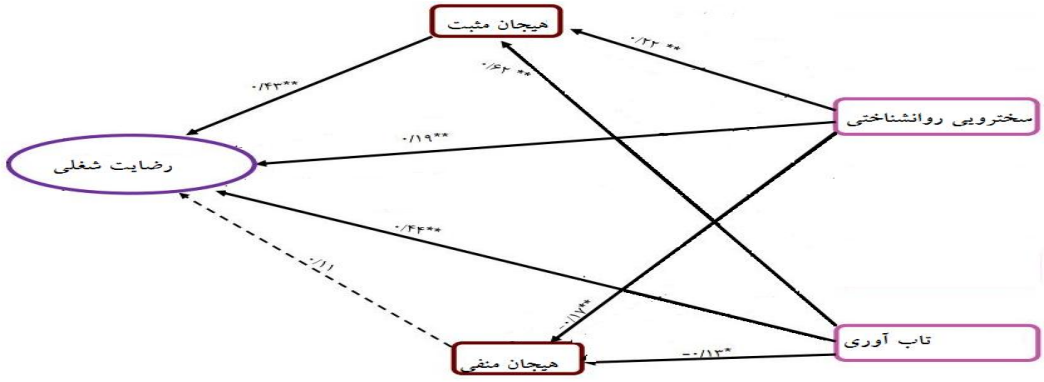
متغیرپیش‌بین	B	β	مقدار بحرانی	P	R	R^2
سختورویی روانشناختی	۰/۲۵	۰/۱۹	۲/۲۸۶	۰/۰۲		
تاب‌آوری	۰/۱۸	۰/۴۴	۲/۶۴	۰/۰۰۸		
هیجانات مثبت	۰/۹۷	۰/۴۳	۵/۱۲	۰/۰۰۰۱		
هیجانات منفی	۰/۱۲	۰/۱۱	۱/۸۶	۰/۰۷		

آن گونه که در جدول ۱۰ می‌توان مشاهده کرد، از بین متغیرهای برون‌زاد، تنها دو متغیر سختورویی روانشناختی و تاب‌آوری، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند. بدین صورت که هم سختورویی روانشناختی (β= ۰/۱۹P<,۰/۰۲) و هم تاب‌آوری مربیان (β= ۰/۴۴P<,۰/۰۰۸) هر دو به گونه‌ای مثبت و معنادار مستقیماً رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند، اما سایر متغیرها اثر مستقیم معناداری بر رضایت شغلی ندارند. در واقع، نتایج مؤید آن است که با افزایش نمره مربیان در سختورویی روانشناختی و تاب‌آوری، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. همچنین مشخص شد که از بین دو متغیر واسطه‌ای تنها هیجانات پیشرفت مثبت است که می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند و هیجانات پیشرفت منفی در این زمینه پیش‌بینی کننده نیست. در واقع، هیجانات پیشرفت مثبت، به صورت مثبت و معناداری(β= ۰/۴۳P<,۰/۰۰۰۱) قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است. در مجموع، نتایج این تحلیل بیانگر آن است که‌این مدل و به طور دقیق‌تر مدل کلی پژوهش حاضر می‌تواند ۵۷ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین کند. نمودار ۱ نتایج مربوط به بررسی اثرات مستقیم سختورویی روانشناختی، تاب اوری و هیجانات پیشرفت را بر رضایت شغلی مربیان را نشان می دهد.



نمودار۱: اثر مستقیم سختورویی روانشناختی، تاب‌آوری و هیجانات مربیان بر رضایت شغلی

نمودار ۲ نتیجه حاصل از کاربرد تحلیل معادلات ساختاری جهت آزمون مدل پژوهش را به صورت کلی نشان می‌دهد.



نمودار ۲: نمای کلی نتایج مربوط به برآورد پارامترهای حاصل از آزمون مدل پژوهش

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

به منظور بررسی نیکویی برازش مدل، چند شاخص برازش پرکاربرد محاسبه شد که نتایج آن به شرح زیر است.

جدول ۱۱: شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص‌ها	$\chi/d.f^2$	χ^2	GFI	AGFI	CFI	IFI	RMSEA
مقادیر	۱/۶۵۸	۵۳/۰۷	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۰۵۱

در مجموع نتایج به دست آمده نشان‌دهنده برازش مکفی برای مدل نهایی پژوهش می‌باشد. بر اساس مدل پژوهش و فرضیه‌های ارائه شده، تأثیر سخترویی روانشناختی و تاب‌آوری بر رضایت شغلی ، از طریق هیجانات پیشرفت مثبت و منفی اتفاق می‌افتد. لازم به ذکر است که با توجه به نتایج مدل، بررسی‌ها حاکی از آن است که هیجانات منفی مربیان نمی‌تواند اثر متغیرهای برون‌زاد را بر رضایت شغلی واسطه‌گری کند، بنابراین تحلیل‌ها در مورد واسطه‌گری متغیر هیجانات پیشرفت مثبت انجام شد. در جدول ۱۲ اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای برون‌زاد بر رضایت شغلی با واسطه‌گری هیجانات پیشرفت مثبت ارائه شده است.

جدول ۱۲: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل حاصل از آزمون مدل پژوهش

متغیرها			اثرات مستقیم		اثرات غیرمستقیم		اثرات کل	
پیش‌بین	واسطه	ملاک	β	P	β	P	β	P
سخترویی روانشناختی	هیجانات مثبت	رضایت شغلی شغلی	۰/۱۹	۰/۰۲	۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۲۸	۰/۰۱
تاب آوری	هیجانات مثبت	رضایت شغلی شغلی	۰/۴۴	۰/۰۰۸	۰/۱۶	۰/۰۰۶	۰/۶۰	۰/۰۰۳

طبق مندرجات جدول ۱۲، بررسی ضرایب مربوط به اثرات غیرمستقیم مدل پژوهش نشان می‌دهد که اثر متغیرهای سخترویی روانشناختی و تاب آوری بر رضایت شغلی، صرفاً از طریق هیجانات پیشرفت مثبت واسطه‌گری می‌شود. همچنین سخترویی روانشناختی علاوه بر اینکه اثر مستقیم مثبت بر رضایت شغلی دارد، از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی، یعنی با افزایش هیجانات پیشرفت مثبت (β= ۰/۰۹, P<۰/۰۱) منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود. در نهایت در خصوص تاب آوری مشخص شد که این متغیر علاوه بر اثر مستقیمی که بر رضایت شغلی دارد، از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی معنادار (β= ۰/۱۶, P<۰/۰۰۶) می‌تواند با افزایش هیجانات پیشرفت مثبت منجر به افزایش رضایت شغلی گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که که اثر متغیرهای سخترویی روانشناختی و تاب آوری بر رضایت شغلی، صرفاً از طریق هیجانات پیشرفت مثبت واسطه‌گری می‌شود نتایج این مطالعه با پژوهش‌های مختلف همسو می‌باشد (زاچر و رودوف[1]، ۲۰۲۲ و الیسمیل[2] و همکاران، ۲۰۲۲).رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مانند تمایل به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد (پارتاما[3]، ۲۰۲۲) رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذ تبخشی که فرد از کار و شغل خود احساس میکند (وان[4]، ۲۰۲۲). می‌توان گفت رضایت شغلی، یکی از عناصر اساسی سلامتی روحی کارکنان و به طورکلی بهزیستی آنهاست(چانگ[5]، ۲۰۲۴). همه‌ی انسان‌هاگاهی در اشتغال با چالش ها و مشکلاتی مواجه می شوند و در جریان این دشواری ها در اختیار داشتن منابع و مهارتهایی که به انسان کمک می کند تا به بهترین شکل از عهده مشکلات خود برآید، تسلی بخش است .یکی از این مهارت‌ها، تاب‌آوری است. افراد دارای تاب آوری بالا در شرایط و موقعیت های سخت و ناگوار، سلامت روانشناختی خود را حفظ می نمایند و دارای سازگاری روانشناختی هستند و از این طریق باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی از کاری که در آن مشغول هستند می

1 Zacher& Rudolph
2 Alismail
3 Pratama
4 van
5 Chang

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

شوند (چرنچ و همکاران[۱]، ۲۰۲۲). فریبرگ[۲] و همکاران (۲۰۰۶) بر این باورند که تاب آوری باعث افزایش ظرفیت و توانمندی افراد می شود. لائو [۳] (۲۰۲۲) نیز تاب آوری را باعث کاهش اضطراب و افسردگی دانسته اند. دی کلارک و پریا[۴] (۲۰۲۲) به بررسی نقش تاب آوری در واکنش افراد به تغییرات اجباری در محیط کار یا فضای شغلی افراد پرداختند. این پژوهشگران نتیجه گرفتند که عامل تاب آوری با فشار روانی در محیط کاری فشارزا رابطه منفی و با رضایت شغلی رابطه مثبت دارند. افراد تاب آور دارای شخصیتی قوی هستند و از سلامت روانی و جسمی بهتری در مقایسه با افرادی که در برابر استرس های زندگی ناشکیبا و بی تحمل می باشند برخوردارند (ناتالی و پاتک، ۲۰۲۴). یکی دیگر از ویژگی های افراد تاب آور خوش بینی به مسائل می باشد آنها به مشکلات با دید مثبت نگاه می کنند و این خود باعث تحمل بیشتر آنها می شود . داشتن روحیه شاد و حس سرزندگی می تواند قدرت تحمل افراد را در برابر سختی ها بالا برده و به جنبه های مثبت مسئله نگاه کنند و مسئله و مشکل هر چقدر هم که سخت و بزرگ باشد بالاخره در گذر زمان به پایان خواهید رسید (دان[۵]، ۲۰۲۲). مطالعات نشان داده است که افراد راضی و خشنود، هیجانهای مثبت بیشتری را تجربه می کنند(لی[۶] و همکاران، ۲۰۲۲) و از رویدادهای پیرامون خود ارزیابی مثبت تری دارند و رضایت بیشتری از زندگی را تجربه می کنند نظام ایمنی سالم تر و خلاقیت بیشتری دارند (داینر وسلیگ[۷]، ۲۰۰۳). افراد تاب آور، ویژگی‌های از قبیل استقلال فکری و خلاقانه ، خوش بینی، پشتکار و استقامت، حس شوخ طبعی، مهارت حل مشکلات و تعارضات ، را دارا هستند. سازه‌ی دیگر در رابطه با رضایت شغلی مربیان ورزشی سخت‌رویی روانشناختی است. در مورد رضای شغلی مربیان ورزشی، نتایج تحقیق نشان می دهد که سرسختی، از یک طرف، اثرات منفی استرس شغلی بر عملکرد را کاهش می دهد (کورسو –دی- زونیکا[۸] و همکاران،۲۰۲۰) تأثیر منفی خواسته های عاطفی بر احساسات را مهار می کند. فرسودگی عاطفی (مازتی[۹] و همکاران، ۲۰۲۰)، احتمال غیبت و تعداد غیبت ها را کاهش می دهد (گوناوان[۱۰] و همکاران، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، سرسختی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده معنادار رضایت شغلی (استفان و همکاران، ۲۰۲۴)، خودکارآمدی، عزت نفس بالا و کیفیت زندگی بالا شناخته می‌شود (هو و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین هیجانات ممکن است زیربنای بسیاری از رفتارها و نگرش هایی باشد که در ارتباط با تعارض مورد بررسی قرار می گیرند. احساسات به عنوان پاسخ های گسسته و انطباقی به محیط تعریف شده اند که شامل اجزای روانی و فیزیولوژیکی است (اسمیت و الزورث، ۱۹۸۵). حرفه مربیگری ورزشی به عنوان ارائه طیفی از پاداش های عاطفی مثبت مانند لذت یا غرور تلقی می شود (اتکیسون[۱۱] و همکاران، ۲۰۲۲). نشان داده شده است که چنین احساسات مثبتی در محیط کار برای چندین نتیجه کاری مطلوب در هر دو سطح فردی و سازمانی مهم هستند (داینر، تاپا و تی، ۲۰۰۹). محققان از نظریه روان‌شناختی (فردریکسون، ۲۰۰۱) استفاده کرده‌اند تا استدلال کنند که احساسات مثبت بر سبک‌های پردازش شناختی و رفتار مرتبط با کار تأثیر می‌گذارند. نتایج پژوهش‌ها نشان می دهد هیجانات مثبت با استفاده از راهبردهای آموزشی مؤثر، رفتار آموزشی مؤثر، اثربخشی آموزشی و رضایت شغلی مربیان مرتبط است (ماماری و سالوم[۱۲]، ۲۰۲۳؛ یان[۱۳] و همکاران، ۲۰۲۲). از آنجایی که احتمالاً هیجانات مثبت بر رفتار مربیان تأثیر می گذارد، که توسط ورزشکاران مشاهده می شود (عثمانوا[۱۴]، ۲۰۲۲)، فرآیندی به نام سرایت عاطفی (بارگر و گراندی[۱۵]، ۲۰۰۶) می تواند منجر به تجربیات مثبت بیشتر برای همه افراد درگیر شود، پاداش های عاطفی را افزایش دهد و متعاقباً رضایت شغلی مربیان را . علاوه بر این، هیجانات مثبت به عنوان همتای مهمی برای استرس ادراک شده در نظر گرفته می‌شوند که اغلب به عنوان کیفیت و کمیت احساسات منفی تعریف می‌شوند (رام و هایز[۱۶]، ۲۰۱۹)، که نشان داده شده است که ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد. در واقع هیجانات مثبت خزانه تفکر ـ عمل افراد را گسترش می‌دهد و منابع شخصی پایدار آنان را (مثلاً باورهای شخصی مثبت) را می‌سازند که به نوبه خود عملکرد سازگارانه و رضایت شغلی را افزایش می‌دهند. (مجلل[۱۷] و همکاران، ۲۰۲۲). معنادار نشدن اثر هیجانهای پیشرفت منفی بررضایت شغلی شغلی مربیان با بسیار از گزارش های پژوهشی (کلر و همکاران، ۲۰۱۴؛ بیوریک و ماکوکا[۱۸]، ۲۰۱۸) همسو می باشد. این نتیجه در توافق با روندی است که عمدتاً با این فرض که رضایت شغلی از هیجانات پیشرفت مثبت تغذیه می‌شود و بنابراین هیجانات پیشرفت منفی را در ارتباط با رضایت شغلی مورد مطالعه قرار نمی‌دهند (چانگ، ۲۰۰۹). یکی از دلایل احتمالی این یافته شاید نوع هیجانات منفی مورد بررسی در این پژوهش باشد. خشم و اضطراب هر دو هیجاناتی هستند که اگرچه از نظر بار عاطفی منفی هستند، اما از نظر انگیختگی، هیجانات فعالی محسوب می‌شوند، بنابراین این ویژگی مانع از این می‌شود که از فرد از نظر رضایت شغلی افت شدید داشته باشد. بر این اساس به نظر می‌رسد که در پژوهش های آتی هیجانات منفعل منفی نظیر احساس ملالت نیز وارد تحلیل شوند. نتایج نشان داد که تاب آوری با هیجانات مثبت اثر مثبت معنی دار دارد در تنبین

1 Cherng
2 Friborg
3 Lau
4 De Clercq& Pereira
5 Dunn
6 Li
7 Diener, Seligman
8 Corso-de-Zúñiga
9 Mazzetti
10 Gunawan
11 Aitchison
12Maamari, B. E., & Salloum
13 Yan
14 Usmanova
15 Barger and Grandey
16 Rahm and Heise
17 Mojallal
18 Buckman

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

این نتیجه می توان گفت که بالا بودن هیجانات مثبت و همچنین پایین بودن هیجانات منفی منابع روانشناختی بسیار مهمی هستند که به فرد کمک می کنند در مقابل فشار روانی از روش های مقابله ای موثری استفاده کنند؛ بنابراین افرادی که هیجانهای مثبت را به میزان بیشتری تجربه می کنند احتمالاً در مقابل حوادث سخت، مقاوم‌تر هستند. همچنین افراد دارای هیجانهای مثبت از زندگی خود لذت بیشتر می برند و سلامت روانی و جسمانی بیشتری دارند و بنابراین در هنگام رویارویی با فشار روانی از روش های مقابله بهتری استفاده می کنند (لیبلانس[1] و همکاران، ۲۰۲۰). در تبیین رابطه مثبت و معنی دار و مستقیم سخت رویی با رضایت شغلی می‌توان گفت که سرسختی به‌عنوان یک عامل سرشتی می‌تواند عملکرد و سطح سلامت روانی فرد را علی رغم تجربه موقعیت‌های تنیدگی زا و فشارآور، افزایش دهد .قصد بنیادین فرد سرسخت در زندگی باعث می شود تا وی حوادث زندگی را به صورت قابل درک و توأم با تنوع و گوناگونی در نظر بگیرد .هم چنین سرسختی، اعتماد فرد به توانایی هایش برای مقابله با شرایط مختلف، افزایش حس استقلال و حس خودمختاری را مشخص می‌کند(منصوری جلیلیان [2]و همکاران ، ۲۰۲۲) و در کل به نوعی باعث افزایش نشاط و شادکامی در فرد می انجامد که در نهایت باعث می شود فرد از زندگی خود رضایت کافی داشته باشد .به‌عنوان نمونه در خارج از کشور هیو و همکاران (۲۰۲۲)مطالعه ای در مورد سخت رویی، رضایت شغلی واسترس در میان پرستاران مراقبت خانه انجام دادند .نتیجه ی مطالعه نشان داد که پرستاران با سطوح بالای سخت رویی، استرس پایین تر و سطوح بالای رضایت شغلی دارند .آفلین و همکاران (۲۰۲۴) مطالعه ای را در مورد رابطه بین سخت رویی، حمایت سرپرست، همبستگی گروهی و استرس شغلی به عنوان پیش بینی کننده های رضایت شغلی در بین 160 کارمند تمام وقت انجام دادند .نتیجه بیانگر این بود که سخت رویی بالا، حمایت سرپرست و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی و این نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغلی در ارتباط بود. سخت رویی به‌واسطه‌گری هیجانات مثبت نیز باعث افزایش رضایت شغلی می شود.که با یافته‌های آوای و همکاران (۲۰۰۸) و.... همسو می باشد. در تبیین آن می‌توان گفت که سرسختی روانشناختی ترکیبی از باورها درباره‌ی خود و جهان می‌دانند که دارای سه مولفه‌ی مهار(کنترل‌پذیری)، تعهد و مبارزه‌جویی است. اعتقاد به دگرگونی و تغییر و باور به پویایی زندگی باعث افزایش انعطاف‌پذیری روانی می‌شود .این پژوهش نشان داد که سازه‌های تاب‌آوری مربیان ورزش و سخت‌رویی روانشناختی در افزایش رضایت شغلی شغلی نقش معنی‌داری دارند. یکی از محدودیتهای پژوهش، قلّت پیشینه بود.روابط علّی در این پژوهش با بهره گیری از یک طرح تحقیق توصیفی استنتاج شده و نمی‌توان استخراج علیّت محض را از این نتایج انتظار داشت؛ بنابراین صحت و تعمیم‌پذیری مفروضات این پژوهش از طریق پژوهش‌های طولی و آزمایشی باید موردبررسی قرار گیرد.

منابع

امین پورحسن., حسینی نسب سید. داوود. (۱۳۹۹). رابطه بین جهت‌گیری اهداف و راهبردهای شناختی تنظیم هیجان با هیجانات مثبت و منفی. سلامت اجتماعی, ۷(۴), ۴۴۷-

آقاجانی، محمدجواد؛ تیزدست، طاهر؛ عباس قربانی، مریم و باج ور، میثم. (۱۳۹۲). ارتباط سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی پرستاران. نشریه پرستاری و مامایی،۲۳(۷۰):۱-۷

جلیلی شیشوان، علی؛ درتاج، فریبرز؛ سعدی‌پور، اسماعیل و فرخی، نورعلی.(۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و امید تحصیلی دانشجویان نخبهٔ ورزشی.۱۱(۳۶):۷-۴۰.https://doi.org/10.22034/jiera.2017.5107

جلیلی شیشوان، علی؛ طباطبایی، الهام و جلیلی شیشوان، فرحناز. (۱۳۹۷). تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران. شریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش.۵(۲): ۱۰۱-۱۰۹.20.1001.1.25384023.1397.5.2.9.4

حسن‌زاده نمین، فرزانه؛ پیمانی، جاوید؛ رنجبری‌پور، طاهره و ابوالمعالی الحسینی، خدیجه. (۱۳۹۸). مدل پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی براسا تاب‌آوری با در نظر گرفتن نقش میانجی استرس ادراک شده. فصلنامه علمی پژوهشی علوم روانشناختی. ۱۸(۷۷): ۵۶۹-۵۷۸. http://psychologicalscience.ir/article-1-446-fa.html

رحمتی،پریسا؛ عبداللهی، عباس. (۱۳۹۹). نقش تعدیلگری سرسختی روان شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی. مشاوره شغلی و سازمانی, ۱۲(۴۲): ۱۶۱-۱۷۸. https://doi.org/10.52547/jcoc.12.1.161

شیخ اسدی، سعیده؛ کریمی افشار، عشرت. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سخت رویی با خود کارآمدی و استرس شغلی در کارکنان شبکه بهداشت. مجله تحقیقات سلامت در جامعه, ۶(۴): ۷۵-۸۵.http://dorl.net/dor/20.1001.1.24236772.1399.6.4.7.

نعمتی، شهروز؛ مهدیپور - مارالانی، فرناز و غباری بناب، باقر. (۱۳۹۵). مدل‌یابی ساختاری سبک‌های دلبستگی به خدا، تاب‌آوری و سلامت‌روانی در والدین دارای کودکان نارسایی‌های رشدی و ذهنی. فصلنامهٔ افراد استثنایی، ۶ (۲۲):۲۶- ۴۰.https://doi.org/10.22054/jpe.2016.7110

Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. European Journal of Environment and Public Health, 6(2), em0113. DOI:10.21601/ejeph/12166

1 LeBlanc
2 Mansory Jalilian

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

Aitchison, B., Rushton, A. B., Martin, P., Barr, M., Soundy, A., & Heneghan, N. R. (2022). The experiences and perceived health benefits of individuals with a disability participating in sport: A systematic review and narrative synthesis. Disability and Health Journal, 15(1), 101164. https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2021.101164

Alismail, D., Cavaliere, L. P. L., Srinivasan, D., Chauhan, D., Muda, I., & Gangodkar, D. (2022). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Case of Educational Sector. Webology, 19(1), 5236-5258. DOI:10.14704/WEB/V19I1/WEB19352

Aplin-Houtz, M. J., Ugwu, L. E., Leahy, S., Standers, M., & Brewer, J. (2024). Crafting Control: Exploring the Impact of Machiavellianism on Job Crafting and Job Satisfaction. Employee Responsibilities and Rights Journal, 1-44. http://dx.doi.org/10.1007/s10672-024-09511-7

Bartone, P. T., Hystad, S. W., Eid, J., & Brevik, J. I. (2012). Psychological hardiness and coping style as risk/resilience factors for alcohol abuse. Military medicine, 177(5), 517-524. DOI:10.7205/MILMED-D-11-00200

Beighton, C. & Wills, J. (2017). Are parents identifying positive aspects to parenting their child with an intellectual disability or are they just coping? A qualitative exploration. Journal of Intellectual Disabilities, 21(4), 325-345. DOI: 10.1177/1744629516656073

Buckman, B., Crawford, E., LePine, J., & Zhang, Y. (2015). A meta-analyticinvestigation of job engagement's role in the transformational leadership–job satisfaction–job performance relationship. In Annual Meeting of the Southern Management Association, SMA 2015. DOI:10.1177/2158244019899085

Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. Journal of Education, Humanities and Social Sciences, 29, 372-378 https://doi.org/10.54097/9ft7db35

Cherng, C. F. G., Sher, J. S., Chu, H., & Yu, L. (2022). The relationship between civil pilots' resilience, psychological well-being and work performance. Transportation research procedia, 66, 16-25. https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.003

Corso-de-Zúñiga, S., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Blanco-Donoso, L. M., & Carmona-Cobo, I. (2020). Personal resources and personal vulnerability factors at work: An application of the JobDemands-Resources model among teachers at private schools in Peru. Current Psychology, 39(1), 325–336. https://doi.org/10.1007/s12144-017-9766-6

Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, *12*(15), 6086. https://doi.org/10.3390/su12156086

De Clercq, D., & Pereira, R. (2022). Using resilience and passion to overcome bullying and lack of meaning at work: a pathway to change-oriented citizenship. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, (ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2022-0163

Dunn, D. S. (2022). Resilience, Disability, and Intrapersonal Factors Viewed through the Lens of Rehabilitation Psychology's Foundational Principles. The Positive Psychology of Personal Factors: Implications for Understanding Disability, 127.

Fatima, S., Arshad, S., Farooq, Z., & Sharif, S. (2024). "Religious Coping Fosters Mental Health": Does Psychological Capital Enable Pakistani Engineers to Translate Religious Coping into Mental Wellbeing?. Journal of Religion and Health, 1-18. https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10943-021-01413-4

Frenzel, A. C. 2014. "Teacher Emotions." In International Handbook of Emotions in Education, edited by A. Linnenbrink-Garcia and R. Pekrun, 494–519. New York: Routledge.

Frenzel, A. C., Goetz, T., Stephens, E. J., & Jacob, B. (2011). Antecedents and effects of teachers' emotional experiences: an integrated perspective and empirical test. In P. A. Schutz & M. Zembylas (Eds.), Advances in teacher emotion research (pp. 129–151). Heidelberg: Springer.

Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. SA Journal of Human Resource Management, 22, 2555. https://hdl.handle.net/10520/ejc-sajhrm_v22_n1_a2555

Harmon, R. (2023). Building Resilience in Graduate Nurses Through Online Virtual Simulation. https://digitalcommons.acu.edu/etd/550

Haynos AF, Hill B, Fruzzetti AE. Emotion regulation training to reduce problematic dietary restriction: an experimental analysis. Appetite. 2016;103:265–74. https://doi.org/10.1016/j.appet.2016.04.018

Hoo, W. C., Wen, S. S., Ibrahim, F., & Madhavedi, S. (2024). Impact Of Self-Efficacy, Self-Esteem, Employee Engagement, And Organizational Citizenship Behaviour On Job Performance Of Academic Staff In Higher Education Institutions Of Klang Valley, Malaysia. Educational Administration: Theory and Practice, 30(5), 9628-9649.

Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. BMC nursing, 21(1), 1-11. https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5

Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung,J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. Applied ergonomics, 55, 248-257. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 98(2), 310. https://doi.org/10.1037/a0031313

Keating, R. (2022). Identifying Intrinsic and Extrinsic Factors Affecting Teachers' Motivation to Remain in the Teaching Profession (Doctoral dissertation, Concordia University Chicago).

Kervin, C. E., & Barrett, H. E. (2018). Emotional management over time management: Using mindfulness to address student procrastination. WLN: A Journal of Writing Center Scholarship, 42(9-10), 10-18. https://wlnjournal.org/resources.php

Kim, P., Cho, W., & Yang, I. (2024). Workplace disruption in the public sector and HRM practices to enhance employee resilience. Review of Public Personnel Administration, 44(1), 86-115. https://doi.org/10.1177/0734371X221095399

Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. Journal of personality and social psychology, 42(1), 168. Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Zola, M. (1983). Type A and Hardiness. Journal of Behavioral Medicine, 6, 41-51. https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168

Lau, W. K. (2022). The role of resilience in depression and anxiety symptoms: A three-wave cross-lagged study. Stress and Health, 38(4), 804-812. https://doi.org/10.1002/smi.3136

Li, H., Peng, J., Jiao, Y., & Ai, S. (2022). Experiencing urban green and blue spaces in urban wetlands as a nature-based solution to promote positive emotions. Forests, 13(3), 473. https://doi.org/10.3390/f13030473

Li, X. (2022). A Theoretical Analysis of the Preventive Role of English as a Foreign Language Teachers' Occupational Adjustment and Psychological Hardiness in Their Job Burnout. Frontiers in Psychology, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.939617

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]

Luo, Y., Yang, X., Li, X., Chen, Z., & Liu, F. (2024). Human emergency behaviour and psychological stress characteristic mining based on large-scale emergencies. Computational and Mathematical Organization Theory, 1-28. http://dx.doi.org/10.1007/s10588-024-09384-z

Maamari, B. E., & Salloum, Y. N. (2023). The effect of high emotionally intelligent teachers on their teaching effectiveness at universities: the moderating effect of personality traits. International Journal of Educational Management, (ahead-of-print). http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-11-2017-0338

Maher, A. J., & Haegele, J. A. (2024). Beyond spatial materiality, towards inter-and intra-subjectivity: conceptualizing exclusion in education as internalized ableism and psycho-emotional disablement. British Journal of Sociology of Education, 1-16. https://doi.org/10.1080/01425692.2024.2334272

Mansory Jalilian, H., Momeni, K., & Karami, J. (2022). The Relationship of Psychological Hardiness and Psychological Capital with Quality of Life through Psychological Empowerment in Iranian Female Heads of Households. The American Journal of Family Therapy, 1-17. http://dx.doi.org/10.1080/01926187.2022.2028592

Mata, K. K. C., & Tarroja, M. C. H. (2022). Impact of emotional exhaustion and self-efficacy on the psychological well-being of child care workers in the Philippines. Psychological Studies, 67(3), 352-361. http://dx.doi.org/10.1007/s12646-022-00662-x

McKenna, O., Fakolade, A., Cardwell, K., Langlois, N., Jiang, K., & Pilutti, L. A. (2022). Towards conceptual convergence: a systematic review of psychological resilience in family caregivers of persons living with chronic neurological conditions. Health Expectations, 25(1), 4-37. https://doi.org/10.1111/hex.13374

Mojallal, M., Simons, R. M., Quevillon, R. P., & Hatwan, M. L. (2022). Associations of experiential avoidance with burnout, wellbeing, and productivity loss among police officers: The mediating role of negative and positive affect. Journal of Clinical Psychology, 78(11), 2260-2280. https://doi.org/10.1002/jclp.23371

Nautiyal, S., & Pathak, P. (2024). A resilient path to prosperity: understanding the impact of entrepreneurial resilience on SMEs. Journal of Global Entrepreneurship Research, 14(1), 8. DOI:10.1007/s40497-024-00379-3

Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. Aptisi Transactions on Management (ATM), 6(1), 74-82. http://dx.doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722

Rahm, T., and E. Heise. 2019. “Teaching Happiness to Teachers – Development and Evaluation of a Training in Subjective Well-Being.” Frontiers in Psychology 10: 27/03. doi:10.3389/ fpsyg.2019.02703.

Riemer, V., & Schrader, C. (2019). Corrigendum: Mental Model Development in Multimedia Learning: Interrelated Effects of Emotions and Self-Monitoring. Frontiers in Psychology, 10, 1174. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00899

Rouxel, G., Michinov, E., & Dodeler, V. (2016). The influence of work characteristics, emotional display rules and affectivity on burnout and job satisfaction: A survey among geriatric care workers. International journal of nursing studies, 62, 81-89. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.07.010

Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. Academy of Management journal, 55(3), 727-748. https://doi.org/10.5465/amj.2010.0325

Stephan, U., Strauss, K., Gorgievski, M. J., & Wach, D. (2024). How entrepreneurs influence their employees’ job satisfaction: The double-edged sword of proactive personality. Journal of Business Research, 174, 114492. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114492

Telfah, N. M. (2022). A Study of the Correlation between Psychological Exhaustion and Psychological Hardiness among Al-Nahrain University Instructors. Journal of Positive School Psychology, 2075-2089.

Usmanova, Z. T. (2022). Features of the work of a sports psychologist with coaches, athletes and parents of athletes. Актуальные вопросы спортивной психологии и педагогики. 2022. Vol. 2.№ 1, 97-107. http://elar.urfu.ru/handle/10995/110655.

van den Pol-Grevelink, A., Jukema, J. S., & Smits, C. H. (2022). Person-centred care and job satisfaction of caregivers in nursing homes: a systematic review of the impact of different forms of person-centred care on various dimensions of job satisfaction. International journal of geriatric psychiatry, 27(3), 219-229. https://doi.org/10.1002/gps.2719

Wang, Y., Li, W., Chen, A., Li, Y., & Sun, Z. (2023). Effect of compassion fatigue on the caring ability of young psychiatric nurses: A dominance analysis and chain mediation model. Nursing Open. https://doi.org/10.1002/nop2.1674.

Xu, H., Cao, X., Jin, Q. X., Wang, R. S., Zhang, Y. H., & Chen, Z. H. (2022). The impact of the second victim's experience and support on the career success of psychiatric nurses: The mediating effect of psychological resilience. Journal of Nursing Management, 30(6), 1559-1569. https://doi.org/10.1111/jonm.13467.

Yan, T., Teo, E. W., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: A systematic review. Frontiers in Psychology, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961

Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2022). Strength and vulnerability: Indirect effects of age on changes in occupational well-being through emotion regulation and physiological disease. Psychology and Aging, 37(3), 357. https://doi.org/10.1037/pag0000671

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.10.89]