

ارائه مدل علی رضایت شغلی مربیان ورزشی براساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری با واسطه‌گری هیجانات پیشرفت

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

Dr. Ali Jalilishishavan

Assistant Professor, Sport Psychology Dep.,
Faculty of Physical Education, Allameh Tabataba'i
University, Tehran, Iran.

Jaliliali59@atu.ac.ir

دکتر علی جلیلی شیشوان

استادیار، گروه روانشناسی ورزش، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه علامه
طباطبائی، تهران، ایران.

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 Hardiness (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 ($\beta = 0.01, P < 0.09$). 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 ($\beta = 0.006, P < 0.16$). 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.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل علی رضایت شغلی مربیان ورزش بر اساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری 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 مشارکت‌کنندگان استفاده شد. ابزارهای سنجش، پرسشنامه سخت‌رویی 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 ($\beta = 0.01, P < 0.09$) منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود. سازه‌ی تاب‌آوری علاوه بر اثر مستقیمی که بر رضایت شغلی دارد، از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی معنادار ($\beta = 0.006, P < 0.16$) می‌تواند با افزایش هیجانات پیشرفت مثبت منجر به افزایش رضایت شغلی گردد. این نتایج نقش تاب‌آوری مربیان 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.

ویرایش نهایی: دی ۱۴۰۴

پذیرش: دی ۱۴۰۳

دریافت: فروردین ۱۴۰۲

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عواملی که سلامت روانی افراد را تامین می‌کند، احساس رضایت و آرامش در محیط کار است (بکمن^۱ 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^۲، 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 ویژه‌ای صورت می‌گیرد (دیویداسکو^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). بی‌تردید 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 کارایی از اولویت‌های اساسی در سازمان‌های مختلف به‌حساب می‌آید (کوی^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). رضایت شغلی ماحصل تأثیر و تأثر عوامل زیادی قرار می‌گیرد که هم جنبه فردی دارد و هم جنبه محیطی (آداموپولوز و سیریو^۵، ۲۰۲۲). بالطبع رضایت شغلی مربیان ورزشی می‌تواند تحت تأثیر 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^۶، ۲۰۲۲). یکی از عواملی که بر رضایت شغلی و بهزیستی روانی مربیان ورزشی تأثیر می‌گذارد، سخت‌رویی روانشناختی می‌باشد. شخصیت سرسختی که کوپاسا^۷ (۱۹۷۹) مطرح کرده است برپایه نظریه‌هایی است که روانشناسان وجودی در مورد درجه و شدت یک زندگی صحیح مطرح کرده‌اند. کوپاسا (۱۹۸۸) با استفاده از نظریه‌های وجودی در شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خویش 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 قابل تغییر می‌داند. 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^۸، 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 طلاق‌فرسا و بیماری‌زا است سالم و تندرست می‌مانند (کوپاسا، ۱۹۹۸). در پژوهش‌های اخیر، تلفاح^۹ 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 و مقاومت در برابر استرس داشتند. وانگ^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۳)، در یک تحقیق همبستگی به بررسی پیش‌بینی سطوح رضایت شغلی براساس سرسختی روانشناختی و اجزای 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 رضایت شغلی 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^{۱۱}، ۲۰۲۲). یک فرد با تاب‌آوری بالا دارای مجموعه‌ای از ویژگی‌های مشترک برای پاسخ‌دهی و سازگاری روان‌شناختی با استرس و چالش‌ها است (لیو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۴). مطالعات قبلی نشان می‌دهد که تاب‌آوری روانشناختی از سه عامل تشکیل شده است: سرسختی، قدرت و خوش‌بینی (فاطیما^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۴). سرسختی متشکل از رفتارهای یکپارچه کنترل، تعهد و تداوم در مواجهه با چالش‌ها در زمانی که افراد با موقعیت‌های دشوار مواجه می‌شوند. قدرت نشان‌دهنده توانایی بازیابی از گذشته و رشد در برابر تجربیات نامطلوب است. خوش‌بینی نشان‌دهنده نگرش مثبت در موقعیت‌های نامطلوب است. تاب‌آوری روانی در حال حاضر به عنوان ویژگی‌های فعال و مولد برای مقابله با مسائل نیروی کار در بسیاری از مشاغل مانند ارتش، مربیان ورزش، مددکاری اجتماعی و پرستاری در نظر گرفته می‌شود. پیشنهاد شده است که افرادی که انعطاف‌پذیری روان‌شناختی بالاتری دارند، تمایل بیشتری برای درگیر شدن در کار دارند (هارمون^{۱۴}، ۲۰۲۳). پژوهش‌های نشان می‌دهند که فقدان تاب‌آوری روانی بر کیفیت عملکرد تأثیر منفی می‌گذارد (جلیلی و همکاران، ۱۳۹۸). تاب‌آوری یک ویژگی فردی است که فرد را قادر می‌سازد در مواجهه با ناملایمات پیشرفت کند (ناتالی و پاتک^{۱۵}، ۲۰۲۴)، و در محیط کار، تاب‌آوری می‌تواند 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

توجه مقاومت کند (کیم و همکاران^۱، 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 سنو^۲، ۲۰۱۲). در یک مطالعه بر روی پرستاران روانپزشکی، تاب‌آوری با رضایت شغلی ارتباط مثبتی داشت (ژو و همکاران^۳، ۲۰۲۲).

در پژوهش حاضر از متغیر هیجانات پیشرفت به عنوان متغیر واسطه برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی مربیان ورزشی با سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری پرداخته شده است. هیجانات پیشرفت^۴ به عنوان هیجان‌هایی تعریف می‌شوند که به صورت 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^۵، ۲۰۱۸). شناخته‌شده‌ترین چارچوب نظری در حیطه هیجانات پیشرفت، مدل هیجانات معلم فرنزل، گوئتز، استفن و ژاکوب^۶ (۲۰۰۹) در زمینه پیشایندها و تأثیرات هیجانات معلمان است. در تعریف هیجانهای معلم بیان می‌شود که این هیجانها احساسات درونی شده نیستند که ساکن و راکد در محدوده بدن باقی بمانند؛ بلکه راهی هستند که به تعامل با دانش‌آموزان، همکاران و والدین منجر می‌شوند (ماهر و همکاران^۷، ۲۰۲۴). نتایج پژوهش ریمر و اسچرادر^۸ (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 تأثیر مثبتی دارند (فرنزل و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به اینکه ورزش یکی از قویترین نهادهای تأثیرگذار بر فرهنگ ملت‌ها محسوب می‌شوند و با توجه به نقش ارزنده مربیان ورزشی در تأمین سلامتی و تندرستی جسمی و روانی بخش نوجوانان و جوانان، درصدد شدیم این مسئله را مورد بررسی قرار دهیم که آیا مدل علی رضایت شغلی مربیان ورزش بر اساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری با میانجی‌گری هیجان‌تپیشرفت، 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 - ۱۴۰۰ حدوداً ۵۶۰ نفر تشکیل می‌دهد. طبق فرمول کوکران، حجم نمونه معرّف برای این حجم از جامعه با در نظر گرفتن میزان خطای ۰/۰۵، 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 ۴۲ / ۱۹ و میانگین سابقه شغلی آنان برابر با ۱۸ / ۳۴ سال بود. برای یافته‌های توصیفی از میانگین، انحراف معیار و درصد و فراوانی و برای آمار استنباطی از همبستگی پیرسون و از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ۲۳ و اسمارت PLS ورژن سه استفاده شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه سخت‌رویی روانشناختی: پرسشنامه سخت‌رویی روانشناختی کوباسا (۱۹۸۸) یک پرسشنامه ۷۰ سوالی است که شامل خرده مقیاسهای چالش، تعهد و کنترل می‌باشد که بر اساس مقیاسی لیکرت شکل گرفته (چهار گزینه ای) که با دامنه ای از ۰ (اصلاً درست نیست) تا ۳ (کاملاً درست است) می‌باشد (کوباسا، ۱۹۸۸). نمرات ۳۹ ماده از آزمون به صورت وارونه در نظر گرفته می‌شوند و برای هر یک از ۳ خرده مقیاس نمره جداگانه ارائه می‌شود و میانگین غیر وزنی این سه مقیاس به عنوان نمره کل سخت‌رویی محسوب می‌شود. این آزمون سخت‌رویی (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 سخت‌رویی و ارتباط آن با تیپ A و بیماری‌های کرونری» این آزمون را بکار برده است. در مطالعه ای که توسط مدی (۱۹۹۰) صورت گرفته است پایایی قابل قبولی را برای مقیاسی سخت‌رویی گزارش می‌نماید. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که مولفه های سخت‌رویی یعنی کنترل، تعهد و چالشی، به ترتیب هر یک از ضرایب پایایی ۰/۵۲، ۰/۵۲ و ۰/۷۰ بدست آمده است (مجیدیان، ۱۳۸۳). پرسشنامه تاب‌آوری: مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه‌ی تاب‌آوری را در اندازه‌های پنج درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار می‌سنجد. حداقل نمره‌ی تاب‌آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر صد است. نتایج مطالعه‌ی مقدماتی مربوط به ویژگی‌های 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

ارائه مدل علی رضایت شغلی مربیان ورزشی براساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری با واسطه‌گری هیجانات پیشرفت
Presenting a causal model of sports coaches' job satisfaction based on psychological hardiness and resilience with ...

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 می‌باشد. پرسشنامه شامل ۵ مولفه حقوق، همکاران، ماهیت کار، سرپرست و فرصت‌های تفریح می‌باشد. سوالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافق نمره ۵، موافق نمره ۴، نسبتاً موافقم نمره ۳، مخالف نمره ۲، کاملاً مخالف نمره ۱) نمره‌گذاری می‌شوند. وزیری (۱۳۹۵) روایی محتوایی پرسشنامه را ۰/۸۰ و پایایی پرسشنامه و مولفه‌های آن را به روش آلفای کرونباخ به شرح جدول ۱ بدست آورده است.

جدول ۱: مولفه‌های پرسشنامه و ضرایب آلفای آن‌ها

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
فرصت‌های تفریح	۱۹ تا ۲۲	۰/۷۳
رضایت شغلی	۱ تا ۲۲	۰/۸۹

پرسشنامه هیجانات پیشرفت معلم^۱: این پرسشنامه به منظور سنجش هیجاناتمختص تدریس معلمانمختص فرنز، پکران و گوئتز (۲۰۱۰) طراحی شده است. این ابزار ۱۲ گویه‌ای سه هیجانمختص تدریس شامل لذت، خشمواضطراب را مورد سنجش قرار می‌دهد. با توجه به اینکه 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 نتیجه آزمون کرویت بارتلت ($\chi^2=2727/351, P=0/001$) 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.

یافته‌ها

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

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش

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

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 مربیان ۷۹/۳۹ و انحراف معیار ۸/۴۵ می باشد. در جدول ۴، نتایج حاصل از بررسی روابط در چارچوب ماتریس همبستگی صفر مرتبه متغیرها برای کل آزمودنی ها ارائه شده است.

جدول ۴: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

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

$p < .05$ * $p < .01$ **

از مشاهده نتایج مندرج در جدول ۴ می توان دریافت که در بسیاری از موارد، رضایت شغلی با سایر متغیرهای پژوهش رابطه معنادار دارد ($p < .05$). اما در مواردی مثل غرور این رابطه معنادار نیست ($p > .05$). سایر ضرایب نیز حاکی از آن است که هیجانات پیشرفت (مثبت و منفی) با سخت رویی و تاب آوری روابط معناداری را نشان داده اند و فقط در مورد خشم، این رابطه در مواردی معنادار نشده است ($p > .05$). 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 می باشند (جدول ۵)

جدول ۵: نتایج آزمون کالموگراف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	کالموگراف اسمیرنف	معنی داری
رضایت شغلی	۱.۲۵	۰.۰۸
سختروی روانشناختی	۱.۱۸	۰.۱۲۴
تاب آوری	۱.۲۷	۰.۷۵
هیجانات پیشرفت	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.

جدول ۶: نتایج بررسی همخطی چندگانه متغیرهای مستقل

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

ارائه مدل علی رضایت شغلی مربیان ورزشی براساس سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری با واسطه‌گری هیجانات پیشرفت
Presenting a causal model of sports coaches' job satisfaction based on psychological hardiness and resilience with ...

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۶ متغیرهای مستقل هم خطی ندارند ($VIF < 2$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این 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

متغیر مکنون	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 تقریباً 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

متغیر پیش‌بین	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 سخت‌رویی روانشناختی قادر به پیش‌بینی هیجانات پیشرفت مثبت هستند ($\beta = ۰/۲۲ P < ۰/۰۱$). همچنین تاب‌آوری نیز این متغیر را به صورت مثبت و معناداری ($\beta = ۰/۶۲ P < ۰/۰۰۰۱$) قویاً پیش‌بینی می‌کند. در جدول ۹ خلاصه نتایج حاصل از رگرسیون متغیر هیجانات پیشرفت منفی روی سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری آورده شده است.

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

متغیر پیش‌بین	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		

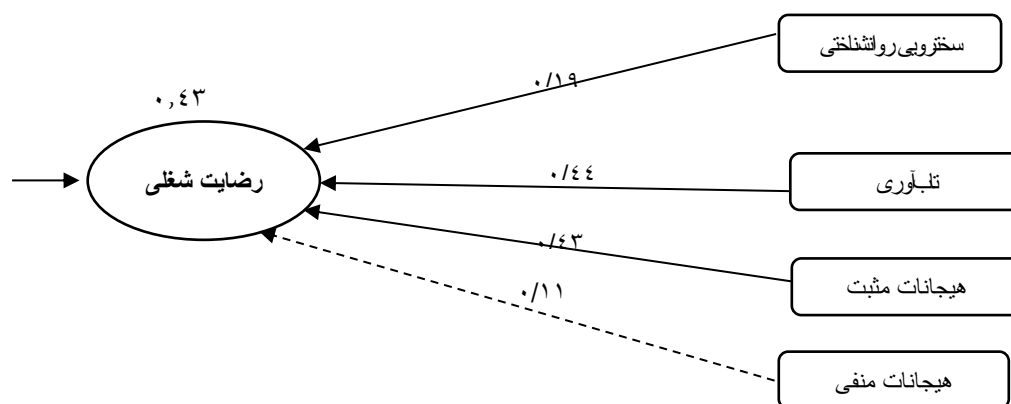
یافته‌های جدول ۹ مبین آن است که سخت‌رویی شناختی قادر به پیش‌بینی هیجانات پیشرفت منفی مربیان هستند ($\beta = -۰/۱۷ P < ۰/۰۰۹$). همچنین تاب‌آوری نیز هیجانات پیشرفت منفی مربیان را به طور منفی و معناداری ($\beta = -۰/۱۳ P < ۰/۰۴$) پیش‌بینی می‌کند. در واقع این نتایج بیان می‌کند که با افزایش نمره سخت‌رویی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

در این بخش از تحلیل‌ها، اثر مستقیم سخرترویی 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 سوم پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰: رگرسیون رضایت شغلی بر سخرترویی روانشناختی و تاب‌آوری و هیجانات پیشرفت (مثبت و منفی)

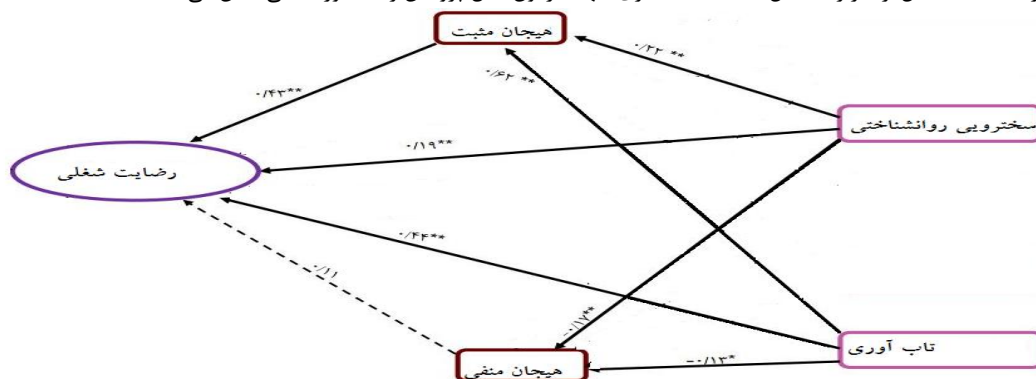
متغیر پیش‌بین	B	β	مقدار بحرانی	P	R	R^2
سخرترویی روانشناختی	۰/۲۵	۰/۱۹	۲/۲۸۶	۰/۰۲		
تاب‌آوری	۰/۱۸	۰/۴۴	۲/۶۴	۰/۰۰۸		
هیجانات مثبت	۰/۹۷	۰/۴۳	۵/۱۲	۰/۰۰۰۱		
هیجانات منفی	۰/۱۲	۰/۱۱	۱/۸۶	۰/۰۷		

آن گونه که در جدول ۱۰ می‌توان مشاهده کرد، از بین متغیرهای برون‌زاد، تنها دو متغیر سخرترویی روانشناختی و تاب‌آوری، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند. بدین صورت که هم سخرترویی روانشناختی ($\beta = ۰/۱۹ P < ۰/۰۲$) و هم تاب‌آوری مربیان ($\beta = ۰/۴۴ P < ۰/۰۰۸$) 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 سخرترویی 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 کند و هیجانات پیشرفت منفی در این زمینه پیش‌بینی کننده نیست. در واقع، هیجانات پیشرفت مثبت، به صورت مثبت و معناداری ($\beta = ۰/۴۳ P < ۰/۰۰۰۱$) قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است. در مجموع، نتایج این تحلیل بیانگر آن است که این 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 سخرترویی روانشناختی، تاب‌آوری و هیجانات پیشرفت را بر رضایت شغلی مربیان را نشان می‌دهد.



نمودار ۱: اثر مستقیم سخرترویی 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: نمایش کلی نتایج مربوط به برآورد پارامترهای حاصل از آزمون مدل پژوهش

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	$\chi^2/d.f^2$	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	پیش‌بین	واسطه	ملاک	اثرات مستقیم		اثرات غیرمستقیم		اثرات کل	
				β	P	β	P	β	P
سخت‌رویی روانشناختی		هیجانات مثبت	رضایت	۰/۱۹	۰/۰۲	۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۲۸	۰/۰۱
			شغلی						
			شغلی						
تاب‌آوری		هیجانات مثبت	رضایت	۰/۴۴	۰/۰۰۸	۰/۱۶	۰/۰۰۶	۰/۶۰	۰/۰۰۳
			شغلی						
			شغلی						

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

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که اثر متغیرهای سخت‌رویی روانشناختی و تاب‌آوری بر رضایت شغلی، صرفاً از طریق هیجانات پیشرفت مثبت واسطه‌گری می‌شود. نتایج این مطالعه با پژوهش‌های مختلف همسو می‌باشد (زاجر و رودوف^۱، ۲۰۲۲ و الیسمیل^۲ 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^۳، ۲۰۲۲). رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (وان^۴، ۲۰۲۲). می‌توان گفت رضایت شغلی، یکی از عناصر اساسی سلامتی روحی کارکنان و به طور کلی بهزیستی آنهاست (چانگ^۵، ۲۰۲۴). همه‌ی انسان‌ها گاهی در اشتغال با چالش‌ها و مشکلاتی مواجه می‌شوند و در جریان این دشواری‌ها در اختیار داشتن منابع و مهارت‌هایی که به انسان کمک می‌کند تا به بهترین شکل از عهده مشکلات خود برآید، تسلی بخش است. یکی از این مهارت‌ها، تاب‌آوری است. افراد دارای تاب‌آوری بالا در شرایط و موقعیت‌های سخت و ناگوار، سلامت روانشناختی خود را حفظ می‌نمایند و دارای سازگاری روانشناختی هستند و از این طریق باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی از کاری که در آن مشغول هستند می‌شوند.

1 Zacher & Rudolph

2 Alismail

3 Pratama

4 van

5 Chang

شوند (چرنج 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 و سلینگ^۷، ۲۰۰۳). افراد تاب آور، ویژگی های 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 سخت رویی 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 (گونوان^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، سرسختی به عنوان پیش بینی کننده معنادار رضایت شغلی (استفان و همکاران، ۲۰۲۴)، خودکارآمدی، عزت نفس بالا و کیفیت زندگی بالا شناخته می شود (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 روان شناختی (فردیکسون، ۲۰۰۱) استفاده کرده اند تا استدلال کنند که احساسات مثبت بر سبک های پردازش شناختی و رفتار مرتبط با کار تأثیر می گذارند. نتایج پژوهش ها 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 می شوند که اغلب به عنوان کیفیت و کمیت احساسات منفی تعریف می شوند (رام و هایز^{۱۶}، ۲۰۱۹)، که نشان داده شده است که ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد. در واقع هیجانات مثبت خزانه تفکر - عمل افراد را گسترش می دهد و منابع شخصی پایدار آنان را (مثلاً باورهای شخصی مثبت) را می سازند که به نوبه خود عملکرد سازگارانه و رضایت شغلی را افزایش می دهند. (مجلل^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۲). معنادار نشدن اثر هیجانهای پیشرفت منفی بر رضایت 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 می شود و بنابراین هیجانات پیشرفت منفی را در ارتباط با رضایت شغلی مورد مطالعه قرار نمی دهند (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 انگیزشی، هیجانات فعالی محسوب می شوند، بنابراین این ویژگی مانع از این می شود که از فرد از نظر رضایت شغلی افت شدید داشته باشد. بر این اساس به نظر می رسد 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 تبیین

1 Cherg

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

این نتیجه می‌توان گفت که بالا بودن هیجانات مثبت و همچنین پایین بودن هیجانات منفی منابع روانشناختی بسیار مهمی هستند که به فرد کمک می‌کنند در مقابل فشار روانی از روش‌های مقابله‌ای موثری استفاده کنند؛ بنابراین افرادی که هیجانهای مثبت را به میزان بیشتری تجربه می‌کنند احتمالاً در مقابل حوادث سخت، مقاوم‌تر هستند. همچنین افراد دارای هیجانهای مثبت از زندگی خود لذت بیشتر می‌برند و سلامت روانی و جسمانی بیشتری دارند و بنابراین در هنگام رویارویی با فشار روانی از روش‌های مقابله بهتری استفاده می‌کنند (لیبلانس^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). در تبیین رابطه مثبت و معنی‌دار و مستقیم سخت‌رویی با رضایت شغلی می‌توان گفت که سرسختی به‌عنوان یک عامل سرشتی می‌تواند عملکرد و سطح سلامت روانی فرد را علی‌رغم تجربه موقعیت‌های تنیدگی‌زا و فشارآور، افزایش دهد. قصد بنیادین فرد سرسخت در زندگی باعث می‌شود تا وی حوادث زندگی را به صورت قابل درک و توأم با تنوع و گوناگونی در نظر بگیرد. هم‌چنین سرسختی، اعتماد فرد به توانایی‌هایش برای مقابله با شرایط مختلف، افزایش حس استقلال و حس خودمختاری را مشخص می‌کند (منصوری جلیلیان^۲ و همکاران، ۲۰۲۲) و در کل به نوعی باعث افزایش نشاط و شادکامی در فرد می‌انجامد که در نهایت باعث می‌شود فرد از زندگی خود رضایت کافی داشته باشد. به‌عنوان نمونه در خارج از کشور هیو و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای در مورد سخت‌رویی، رضایت شغلی و استرس در میان پرستاران مراقبت خانه انجام دادند. نتیجه‌ی مطالعه نشان داد که پرستاران با سطوح بالای سخت‌رویی، استرس پایین‌تر و سطوح بالای رضایت شغلی دارند. آفلین و همکاران (۲۰۲۴) مطالعه‌ای را در مورد رابطه بین سخت‌رویی، حمایت سرپرست، همبستگی گروهی و استرس شغلی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی در بین ۱۶۰ کارمند تمام وقت انجام دادند. نتیجه بیانگر این بود که سخت‌رویی 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. سخت‌رویی به‌واسطه‌گری هیجانات مثبت نیز باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. که با یافته‌های آوای و همکاران (۲۰۰۸) و... همسو می‌باشد. 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 نقش معنی‌داری دارند. یکی از محدودیت‌های پژوهش، قَلت پیشینه بود. روابط علی در این پژوهش با بهره‌گیری از یک طرح تحقیق توصیفی استنتاج شده و نمی‌توان استخراج علیت 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)، ۴۴۷-۴۴۷
- آقاجانی، محمدجواد؛ تیزدست، طاهر؛ عباس قربانی، مریم و باج‌ور، میثم. (۱۳۹۲). ارتباط سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی پرستاران. نشریه پرستاری و مامایی، ۲۳(۷۰): ۷-۱۰
- جلیلی شیشوان، علی؛ درتاج، فریبرز؛ سعدی‌پور، اسماعیل و فرخی، نورعلی. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه بین سرمایه اجتماعی و امید تحصیلی دانشجویان نخبه 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): ۱۰۹-۱۰۱. <https://doi.org/10.25384023.1397.5.2.9.4>
- حسن‌زاده نمین، فرزانه؛ پیمانی، جاوید؛ رنجبری‌پور، طاهره و ابوالمعالی الحسینی، خدیجه. (۱۳۹۸). مدل پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی براساس 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، عسرت. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سخت‌رویی با خودکارآمدی و استرس شغلی در کارکنان شبکه بهداشت. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، ۶(۴): ۷۵-۸۵. <http://dori.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 سلامت روانی در والدین دارای کودکان نارسایی‌های رشدی و ذهنی. فصلنامه 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](https://doi.org/10.21601/ejeph/12166)

1 LeBlanc

2 Mansory Jalilian

- 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](https://doi.org/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 hardness and coping style as risk/resilience factors for alcohol abuse. *Military medicine*, 177(5), 517-524. DOI: [10.7205/MILMED-D-11-00200](https://doi.org/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](https://doi.org/10.1177/1744629516656073)
- Buckman, B., Crawford, E., LePine, J., & Zhang, Y. (2015). A meta-analytic investigation 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](https://doi.org/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/10.54097/9f7db35>
- Cheng, 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., Tijiang, 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>
- Hülshager, 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://wnjournal.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>

- 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](https://doi.org/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>