

The role of emotional regulation self-efficacy in interpersonal trust and ethical decision-making of physical education teachers

Mohammad Peyravi¹ , Nasser Bay² 

1. Department of Physical Education and Sports Sciences, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. E-mail: C:\Users\Dr.Askarian\Downloads\peyravimohammad967@gmail.com
2. Corresponding Author, Department of Physical Education and Sports Sciences, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. E-mail: Nasser_bay@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received:

0 August 2024

Received in revised form:

0 June 0

Accepted:

0 June 0

Published online:

0 June 0

Keywords:

emotional regulation, ethical decision Making, physical education teachers, self-controlling, trust.

ABSTRACT

Introduction: Teachers experience different feelings, emotions and emotions in their working environment, which can affect their teaching performance. Therefore, it is necessary for teachers to develop the ability to regulate their emotions and benefit from its positive results. In this regard, this research was conducted with the aim of studying the role of emotional regulation self-efficacy in interpersonal trust and ethical decision-making of physical education teachers.

Methods: This applied research was operationalized using the correlational research method. 575 physical education teachers of Golestan province were the statistical population of this research, using Cochran's formula, 231 teachers were randomly selected as a sample. Data collection tools included emotional regulation self-efficacy, interpersonal trust, and ethical decision-making questionnaires. The analysis of the research data was done in a descriptive and inferential form using two statistical softwares SPSS and SmartPLS.

Results: The results of the research showed that emotional regulation self-efficacy has a positive and significant relationship with the interpersonal trust of physical education teachers. Also, the results showed that the relationship between emotional regulation self-efficacy and moral decision-making of physical education teachers is positive and significant. Finally, it was found that the relationship between emotional regulation self-efficacy and moral decision-making of physical education teachers with the mediating role of interpersonal trust is positive and significant.

Conclusion: The development of emotional regulation self-efficacy of physical education teachers in their work environment can bring positive consequences such as improving interpersonal trust and increasing their ethical decision-making; Therefore, emotion regulation training is suggested to these teachers.

Cite this article: Peyravi, M. & Bay, N. (2024). The role of emotional regulation self-efficacy in interpersonal trust and ethical decision-making of physical education teachers. *Sport Management Journal*, 56 (1), 1-20. DOI: <http://doi.org/000000000000000000>





In Press



Extended Abstract

Introduction

Proper management of human resources' behaviors and improving their performance in organizational environments requires attention to their emotions and feelings. Accordingly, improving employees' ability to regulate their emotions and feelings in different work situations is of special importance. Emotions play an important role in people's lives and while regulating them is generally important, their importance increases in work domains that have different emotional and behavioral rules. On a daily basis, employees face the emotions, attitudes and behaviors of their managers, colleagues and customers in the work environment, all of which affect their emotions; therefore, employees need to manage and regulate their emotions to develop their professional performance, display the best work behaviors and provide quality services to others. Employees who have high levels of ability to regulate their emotions control their behaviors well in communication processes with colleagues and increase the quality of their interactions with them. In such interactions, employees can share their emotions well with their colleagues and adjust their behaviors according to their emotions and feelings. This will enable employees to understand each other well, have reasonable expectations of each other, receive more social support from each other and feel more attached to each other; therefore, it is not surprising that such interactions lead to increased interpersonal trust among employees. On the other hand, the ability to regulate emotions is related to other cognitive and behavioral aspects of individuals. Emotions are increasingly recognized as important factors for decision-making and emotion regulation is related to decision-making both theoretically and empirically. The type of emotions shape ethical and unethical decision-making. Specifically, emotions with positive valence (such as happiness, humor) increase the tendency to approve ethical decisions, while emotions with negative valence (such as sadness, disgust) predispose unethical and negative decisions. In educational environments such as schools, attention to teachers' emotions and feelings and increasing their ability to self-control these factors is of special importance. Because teachers' emotions and feelings are an inseparable part of the teaching process, the formation of negative types of them in these individuals can cause irreparable problems for themselves, students and the education system. Given the undeniable relationship between emotions experienced in the work environment and teachers'

effectiveness, it is important that teachers use effective strategies to regulate them. Through the development of self-efficacy related to emotion regulation, teachers will be able to evaluate, control and modify the intensity and duration of emotional experiences in their work environment. In addition, given the strong role of emotion regulation in the effectiveness and quality of teachers' teaching, it seems necessary to determine how regulating them can affect other related educational constructs such as students' academic achievement. In the classroom, both teachers and students are exposed to different emotional experiences. Teachers are expected to create a desirable emotional atmosphere as the main axis of the class. They also need to manage their own and their learners' emotions appropriately. Simply put, the ability to regulate emotions empowers both teachers and students to strengthen pleasant and desirable behaviors and weaken unpleasant behaviors. Physical education teachers, who are the main element of the implementation and success of physical and sports programs in schools, experience different conditions than other teachers in the teaching process. For example, physical education is held in both practical and theoretical forms and requires specific requirements that make the working conditions of physical education teachers different. Teaching physical education in both practical and theoretical forms and facing physical education teachers with unpredictable working conditions in sports environments may create different occupational emotions in them, which may ultimately challenge the interaction of these teachers with colleagues and the quality and effectiveness of their decisions. This highlights the importance of improving self-efficacy of emotion regulation in these teachers. Therefore, the main purpose of this study is to investigate the role of self-efficacy of emotion regulation in interpersonal trust and ethical decision-making of physical education teachers.

Methods

This applied research was conducted using the correlational research method. 575 physical education teachers in Golestan province were the statistical population of this study, of which 231 teachers were selected as the sample by random (stratified) method using Cochran's formula. Data collection tools included questionnaires of self-efficacy of emotion regulation, interpersonal trust and ethical decision-making. In order to ensure the validity of the questionnaires used in this study, the opinions and suggestions of 5 PhDs in sports management were used. For this purpose, the questionnaires prepared along with the objectives and hypotheses were sent to the mentioned

experts and their opinions and suggestions were received in a 25-day period and some changes were made in the written form of some items. Also, in order to evaluate the reliability of the questionnaires used, a preliminary study was conducted and 40 physical education teachers completed the questionnaires of the preliminary part of the research. The data obtained in the preliminary part were analyzed by Cronbach's alpha test and the alpha coefficients of 0.75, 0.78 and 0.84 were calculated respectively for the variables of self-efficacy of emotion regulation, interpersonal trust and ethical decision-making, which these numbers indicate the appropriate quality of the questionnaires used due to being higher than their own base level of 0.7. Data analysis of the research was done descriptively and inferentially using two statistical software SPSS and Smart PLS.

Results

To evaluate the quality of the research model, the indicators of convergent and divergent validity were used. The results of these indicators showed that the quality of the final model of the research is appropriate and the hypotheses can be tested. In the inferential part, the results of the research showed that self-efficacy of emotion regulation has a positive and significant relationship with interpersonal trust of physical education teachers. Also, the results showed that the relationship between self-efficacy of emotion regulation and ethical decision-making of physical education teachers is positive and significant. Finally, it was determined that the relationship between self-

efficacy of emotion regulation and ethical decision-making of physical education teachers is not significant with the mediating role of interpersonal trust.

Conclusion

Developing self-efficacy of emotion regulation of physical education teachers in their work environment can have positive outcomes such as improving interpersonal trust and increasing ethical decision-making of them; therefore, teaching emotion regulation to these teachers is recommended.

Keywords

Emotional Regulation, Ethical Decision Making, Physical Education Teachers, Self-Control, Trust.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

This article has been done considering all ethical principles.

Funding:

The research was done without using financial resources.

Authors' contribution:

All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflict of interest:

The authors have no conflicts of interest.

Acknowledgments:

We would like to thank everyone who helped us with this study.



مدیریت ورزشی



نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی

محمد پیروی^۱، ناصر بای^۲

۱. گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر ایران. رایانامه: Peyravimohammad967@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. رایانامه: Nasser_bay@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: معلمان در محیط کاری خود احساسات، عواطف و هیجانات مختلفی را تجربه می‌کنند که این عوامل می‌توانند بر عملکرد تدریس آن‌ها اثرگذار باشند. بنابراین نیاز است تا معلمان توانایی تنظیم هیجانات خود را توسعه داده و از نتایج مثبت آن بهره‌مند شوند. این پژوهش در همین راستا با هدف مطالعه نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی انجام شد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۰/۰۰	روش پژوهش: این پژوهش کاربردی با بهره‌گیری از روش تحقیق همبستگی عملیاتی گردید. ۵۷۵ معلم تربیت‌بدنی استان گلستان جامعه آماری این پژوهش بودند که با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۱ معلم به شیوه تصادفی (طبقه‌ای) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های خودکارآمدی تنظیم هیجانی، اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی بود. تحلیل داده‌های پژوهش به شکل توصیفی و استنباطی با استفاده از دو نرم‌افزار آماری اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت‌پی‌ال‌اس انجام گردید.
تاریخ بازنگری:	یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد خودکارآمدی تنظیم هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری با اعتماد بین فردی معلمان تربیت‌بدنی دارد. همچنین نتایج مشخص نمود رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی با تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است. در نهایت، مشخص گردید رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی اعتماد بین فردی مثبت و معنی‌دار می‌باشد.
تاریخ پذیرش:	نتیجه‌گیری: توسعه خودکارآمدی تنظیم هیجانی معلمان تربیت‌بدنی در محیط کار خود می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند بهبود اعتماد بین فردی و افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی آن‌ها را به همراه داشته باشد؛ بنابراین آموزش تنظیم هیجانات به این معلمان پیشنهاد می‌شود.
تاریخ انتشار:	
کلیدواژه‌ها:	
اعتماد	
تصمیم‌گیری اخلاقی	
تنظیم هیجانی	
خودکنترلی	
معلمان تربیت‌بدنی	

استناد: پیروی، محمد و بای، ناصر (۱۴۰۳). نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی. نشریه مدیریت ورزشی، ۲

DOI:

(۴)، ۲۰-۱.



© نویسندگان.

<http://doi.org/>

ناشر: دانشگاه تهران، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی.

مقدمه

مدیریت مناسب رفتارها و عملکرد نیروی انسانی در محیط‌های سازمانی نیازمند توجه به احساسات و هیجانات آن‌ها می‌باشد. بر این اساس، بهبود توانمندی کارکنان برای تنظیم احساسات و هیجانات خود در شرایط کاری مختلف از اهمیت خاصی برخوردار است (مادرید^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). هیجانات نقش مهمی در زندگی افراد ایفا می‌کنند و در حالی که تنظیم آن‌ها به طور کلی مهم است، اهمیت آن در زمینه‌های کاری که قواعد احساسی و رفتاری متفاوتی بر آن حاکم است دو چندان می‌شود (گرنیدی و سایی^۲، ۲۰۱۹). به صورت روزانه، کارکنان با احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای مدیران، همکاران و مشتریان خود در محیط کار روبرو می‌شوند که تمامی این عوامل بر روی هیجانات آنان اثر می‌گذارند؛ از این‌رو کارکنان برای اتخاذ بهترین تصمیمات، توسعه عملکرد حرفه‌ای خود، به نمایش گذاشتن بهترین رفتارهای کاری و ارائه خدماتی با کیفیت به دیگران به مدیریت و تنظیم هیجانات خود نیاز دارند (ژانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۲) تنظیم هیجانات به توانایی فرد برای تشخیص و جداسازی عواطف خود و توانایی مدیریت شدت و مدت تجربیات هیجانی اشاره دارد (باتلر^۴ و همکاران، ۲۰۰۷). از دیدگاه گراس^۵ (۲۰۰۲) تنظیم هیجانات به توانایی نظارت، ارزیابی و اصلاح تجربیات و بیان عواطف انسان اشاره دارد. توانایی تنظیم هیجانات شامل طیف وسیعی از استراتژی‌ها و فرآیندهایی است که افراد برای مدیریت و کنترل احساسات خود به منظور سازگاری با موقعیت‌های مختلف استفاده می‌کنند. نتایج برخی تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند افرادی که قادر به تنظیم هیجانات خود هستند فرآیندهای خودتنظیمی را در خود توسعه می‌دهند، توانایی مناسبی برای کنار آمدن با شرایط استرس‌زا دارند، مدیریت احساسات منفی مانند گناه، شرم، خشم و غم را به خوبی انجام می‌دهند و از نظر عاطفی انعطاف‌پذیر هستند (کاستیلو-گوالدا^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). چنین افرادی که دارای توانایی خودتنظیمی در خصوص هیجانات خود هستند، مکانیسم‌های کنترل احساسات، رفتارها و افکار را به خوبی انجام می‌دهند و ضمن کسب خودکارآمدی، پریشانی و نگرانی کم‌تری را تجربه می‌کند (ویلمز^۷ و همکاران، ۲۰۲۰). از دیدگاه چن و لیائو^۸ (۲۰۲۱) افرادی که دارای سطوح بالایی از خودکارآمدی در تنظیم هیجانات خود می‌باشند از راهبردهای تنظیم هیجانی مثبت استفاده می‌کنند که این امر می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی برای تحریک منابع داخلی برای تثبیت وضعیت هیجانی، توسعه عوامل مثبت و بهبود سطح تاب‌آوری روانی در چالش‌ها، مشکلات و ناملازمات استفاده شود. از سوی دیگر، عدم توانایی در تنظیم هیجانات با اختلالات روانی و مشکلات عاطفی مانند اضطراب و اختلالات خوردن، افسردگی، بی‌خوابی، اختلال اضطراب فراگیر و وسواسی مرتبط است (سرولینی^۹ و همکاران، ۲۰۲۲).

در محیط‌های سازمانی که کارکنان با افراد مختلفی در تعامل هستند و شرایط کاری متفاوتی را تجربه می‌کنند توانایی تنظیم هیجانات برای آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. تنظیم موثر هیجانات در محیط کار به کاهش سطح استرس، بهبود سلامت روان، افزایش رضایت شغلی و سطوح بالاتر رفاه کلی در میان کارکنان کمک می‌کند. همچنین توانایی تنظیم هیجانات عملکرد شناختی، تمرکز و خلاقیت کارکنان را افزایش داده و منجر به بهبود عملکرد و بهره‌وری آن‌ها در محیط کار خود می‌شود (پیمنتال و پیرا^{۱۰}، ۲۰۲۱). علاوه بر آن، کارکنانی که دارای سطوح بالایی از توانایی تنظیم هیجانات در محیط کار خود هستند رفتارهای

1. Madrid
2. Grandey & Sayre
3. Zhang
4. Butler
5. Gross
6. Castillo-Gualda
7. Wilms
8. Chen & Liao
9. Cerolini
10. Pimentel & Pereira

خود را در فرایندهای ارتباطی با دیگران به خوبی کنترل نموده و همواره کیفیت تعاملات خود را افزایش می‌دهند (لیو و همکاران، ۲۰۲۲). در چنین تعاملاتی، کارکنان می‌توانند احساسات خود را به خوبی با همکاران در میان گذاشته و رفتارهای خود را متناسب با احساسات و عواطف آن‌ها تنظیم نمایند (چن و لیائو، ۲۰۲۱). این امر موجب خواهد شد تا کارکنان به خوبی یکدیگر را درک نمایند، انتظارات معقولی از یکدیگر داشته باشند، حمایت اجتماعی بیشتری از یکدیگر به دست آورند، کمتر دچار تعارض در تعاملات خود با دیگران شوند و احساس تعلق و وابستگی بیشتری به یکدیگر داشته باشند؛ بنابراین دور از انتظار نیست که چنین تعاملاتی به افزایش اعتماد بین فردی کارکنان منجر شوند (رضوانی و همکاران، ۲۰۱۹). فرخی و حسینی چاری (۲۰۲۰) در این خصوص بیان می‌کنند توانایی تنظیم هیجان‌ات توسط افراد به نفع رفتارهای اجتماعی آن‌ها است؛ زیرا وقتی افراد موفق می‌شوند با احساسات دیگران کنار بیایند، تمایل دارند راحت‌تر با دیگران ارتباط برقرار کنند و با احساسات دیگران احساس همدلی بیشتری نمایند که این موارد روابط و اعتماد بین فردی آن‌ها را تقویت خواهند نمود.

از سوی دیگر، توانایی تنظیم هیجان‌ات افراد با سایر جنبه‌های شناختی و رفتاری آن‌ها مرتبط است (لیو و همکاران، ۲۰۲۲). تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که هیجان‌ات تأثیر زیادی بر فرآیندهای شناختی مانند توجه، ادراک، رمزگذاری حافظه (رمزگذاری، ذخیره و بازیابی اطلاعات) و یادگیری دارند (میرابلا و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین هیجان‌ات به طور فزاینده‌ای به عنوان عواملی مهم برای تصمیم‌گیری شناخته می‌شوند (کلجیتی و همکاران، ۲۰۱۳) و تنظیم هیجان‌ات با تصمیم‌گیری هم در تئوری و هم از نظر تجربی مرتبط است (هیگز و همکاران، ۲۰۲۰). تصمیماتی که توسط احساسات و هیجان‌ات هدایت می‌شوند به طور سنتی در فرهنگ عامه به عنوان تصمیمات غیر انطباقی در مقابل تصمیمات استدلالی به تصویر کشیده شده‌اند. تصمیماتی که توسط احساسات و هیجان‌ات هدایت می‌شوند اغلب بر اساس انگیزه غریزی انسان برای بقا هستند و با این حال، تصمیمات مبتنی بر هیجان‌ات بر اساس نتایج تجربیات قبلی شکل می‌گیرند (لرنر و همکاران، ۲۰۱۵). برخی محققان معتقد هستند که نوع هیجان‌ات شکل دهنده تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و غیر اخلاقی هستند. به طور خاص، چندین مطالعه نشان داده‌اند که هیجان‌ات دارای ظرفیت مثبت (مانند شادی، شوخ طبعی) تمایل به تایید تصمیمات اخلاقی را افزایش می‌دهند، در حالی که هیجان‌ات دارای ظرفیت منفی (مانند غم و اندوه، انزجار) پیش زمینه تصمیمات غیر اخلاقی و منفی هستند (کارمونا-پریرا و همکاران، ۲۰۱۳). هیگز و همکاران (۲۰۲۰) معتقد هستند که تصمیم‌گیری اخلاقی با احساسات و هیجان‌ات افراد مرتبط بوده و به ارزش‌های اخلاقی و سطوح اجتماعی شدن آن‌ها بستگی دارد. در محیط‌های سازمانی، زمانی که کارکنان از توانایی مناسبی برای تنظیم هیجان‌ات خود برخوردار باشند به هنگام تصمیم‌گیری به شکلی منطقی عمل کرده و اصول اخلاقی را در نظر می‌گیرند (مک‌مانوس، ۲۰۲۱).

تنظیم هیجان‌ات و پیامدهای آن در تحقیقات مختلف و همچنین محیط‌های متفاوتی مورد بررسی قرار گرفته است. فرخی و حسینی چاری (۲۰۲۰) در تحقیقی که بر روی دانشجویان دانشگاه شیراز انجام دادند دریافتند توانایی تنظیم هیجان‌ات اثری معنی‌داری بر سبک تصمیم‌گیری شهودی دانشجویان ندارد. حاجی وثوقی و همکاران (۲۰۲۲) با انجام تحقیقی بر روی دانش‌آموزان دبیرستانی گناباد دریافتند توانایی تنظیم هیجان‌ات از طریق افزایش خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان، موجب افزایش انگیزه تحصیلی آن‌ها می‌شود. حسین‌زاده (۲۰۲۳) با انجام یک مطالعه بر روی ۳۶۸ دانش‌آموز دبیرستانی قائم‌شهر دریافت تنظیم هیجان‌ات شناختی با سازگاری اجتماعی در دانش‌آموزان پسر دوره اول متوسطه رابطه مثبتی دارد. دان و شوئیتزر (۲۰۰۵) در تحقیقی دریافتند زمانی که افراد از منشأ احساسات خود آگاه باشند یا زمانی که آن‌ها با دیگران ارتباط نزدیکی داشته باشند تنظیم احساسات بر اعتماد بین

1. Liu
2. Mirabella
3. Kligyte
4. Higgs
5. Lerner
6. Carmona-Perera
7. McManus
8. Dunn & Schweitzer

فردی تأثیر نمی‌گذارد. ارکایجو^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی رابطه بین تنظیم هیجانات و پیامدهای شغلی را با نقش میانجی پویایی شغلی و خودکارآمدی جستجوی شغل بررسی کردند. نتایج اثرات واسطه‌ای جزئی خودکارآمدی جستجوی شغل را بین تنظیم هیجانات و پیامدهای شغلی تأیید نمود. با این حال، هیچ اثر واسطه‌ای برای پویایی شغلی یافت نشد. گوان و چپسن^۲ (۲۰۲۰) یک مطالعه با عنوان «فرسودگی ناشی از تنظیم هیجانی در محل کار: نقش تعدیل‌کننده قدردانی» انجام دادند. داده‌های نظرسنجی از ۳۳۶ کارمند مراقبت از سالمندان استرالیایی نشان داد قدردانی اثرات راهبردهای تنظیم هیجانات را بر فرسودگی شغلی تعدیل می‌کند. لی و همکاران (۲۰۲۳) با انجام یک مطالعه بر روی ۹۴۲ دانشجوی چینی دریافتند خودکارآمدی در تنظیم هیجانات با نقش تعدیل‌کننده اعتماد بین فردی موجب افزایش معنای زندگی و رفتارهای اجتماعی در این افراد می‌شود. کادوویچ^۳ و همکاران (۲۰۲۳) نقش توانایی تنظیم و کنترل هیجانات را در متخصصان مراقبت‌های بهداشتی بررسی کردند. نتایج مشخص نمود زمانی که توانایی تنظیم و کنترل هیجانی نمونه تحت بررسی پایین بود، سطح استرس تجربه شده به طور معنی‌داری بالاتر بود. مروری بر پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که توانایی تنظیم هیجانات می‌تواند پیامدهای رفتاری مناسبی را به همراه داشته باشد. با این وجود، اهمیت تنظیم هیجانات در محیط‌های آموزشی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است و اندک تحقیقات موجود در این زمینه بیشتر بر روی تنظیم هیجانات دانش‌آموزان تمرکز داشته‌اند و این در حالی است که تنظیم هیجانات معلمان در محیط کار خود می‌تواند نقش مهمی در بهبود و توسعه رفتارهای شغلی آن‌ها و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان ایفا نماید.

در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، توجه به احساسات و هیجانات معلمان و افزایش توانایی آن‌ها برای خودکنترلی این عوامل از اهمیت خاصی برخوردار است. به دلیل آن که احساسات و هیجانات معلمان بخش جدایی‌ناپذیری از فرایند آموزش هستند، شکل‌گیری انواع منفی آن‌ها در این افراد می‌تواند مشکلات جبران‌ناپذیری را برای خود، دانش‌آموزان و نظام آموزشی ایجاد نماید (مولیانی^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به ارتباط انکارناپذیر هیجانات تجربه شده در محیط کار بر روی عملکرد معلمان، مهم است که معلمان از راهبردهای مؤثری برای تنظیم آن‌ها استفاده نمایند. از طریق توسعه خودکارآمدی مرتبط با تنظیم هیجانات، معلمان قادر به ارزیابی، کنترل و اصلاح شدت و مدت تجارب عاطفی در محیط کار خود خواهند بود (چانگ و تکسر^۵، ۲۰۲۱). علاوه بر آن، با توجه به نقش قوی تنظیم هیجانات در اثربخشی و کیفیت تدریس معلمان، ضروری به نظر می‌رسد که مشخص گردد چگونه تنظیم آن‌ها می‌تواند بر سایر سازه‌های آموزشی مرتبط مانند موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر بگذارد (دنگ و همکاران، ۲۰۲۲). در کلاس درس، هم معلمان و هم دانش‌آموزان در معرض تجربیات هیجانی متفاوتی قرار می‌گیرند. از معلمان به عنوان محور اصلی کلاس انتظار می‌رود که جو هیجانی مطلوبی را ایجاد کنند. همچنین آن‌ها باید هیجانات خود و یادگیرندگان خود را به شکلی مناسب مدیریت نمایند (تکسر و گراس^۶، ۲۰۱۸). به بیان ساده، توانایی تنظیم هیجانات هم معلمان و هم دانش‌آموزان را برای تقویت رفتارهای خوشایند و مطلوب و تضعیف رفتارهای ناخوشایند توانمند می‌کند (فرید^۷، ۲۰۱۱). مطالعات قبلی در حوزه تنظیم هیجانات، بر اهمیت افزایش خودکارآمدی معلمان برای تنظیم هیجانات خود تأکید می‌کنند. به عنوان مثال، تکسر و گراس (۲۰۱۸) هدف و کیفیت تنظیم هیجانات در کلاس درس را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که معلمانی که دارای توانایی تنظیم هیجانی مناسبی هستند در مدیریت احساسات خود و فراگیران خود بهتر عمل می‌کنند. معلمان تربیت‌بدنی که رکن اصلی

1. Urquijo
2. Guan & Jepsen
3. Kadovic
4. Mulyani
5. Chang & Taxer
6. Deng
7. Taxer & Gross
8. Fried

اجرا و موفقیت برنامه‌های حرکتی و ورزشی در مدارس محسوب می‌شوند شرایط متفاوتی را نسبت به سایر معلمان در فرایند تدریس تجربه می‌کنند. به عنوان مثال، درس تربیت‌بدنی به شکل عملی و نظری برگزار می‌شود و نیازمند الزامات خاصی است که این امر شرایط کاری معلمان تربیت‌بدنی را متفاوت می‌سازد (دارینی و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر آن، معلمان تربیت‌بدنی با چالش‌های بسیاری در کار خود مواجه هستند که از آن جمله می‌توان به بالا بودن تعداد دانش‌آموزان در کلاس‌های درس، کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی در مدارس، کمبود محتوای برنامه درسی تربیت‌بدنی و عدم حمایت مدیران مدارس از برنامه‌های تربیت‌بدنی اشاره نمود (احمد اودیت، ۲۰۱۶). قرار گرفتن در چنین محیط کاری که دارای مشکلات و چالش‌های بسیاری است، موجب خواهد شد تا معلمان تربیت‌بدنی احساسات و هیجانات منفی بیشتری مانند استرس، اضطراب، ناامیدی و تحلیل رفتگی را تجربه نمایند. به دلیل آن که احساسات و هیجانات منفی می‌توانند عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی را تحت تأثیر قرار دهند لذا نیاز است تا این معلمان از توانایی مناسبی برای مدیریت مناسب آن‌ها برخوردار باشند. از سوی دیگر، کسب خودکارآمدی در تنظیم هیجانات موجب خواهد شد تا معلمان تربیت‌بدنی بتوانند در موقعیت‌های چالش برانگیز کاری روابط مبتنی بر اعتماد را با شاگردان و همکاران خود حفظ نمایند. همچنین خودکارآمدی در تنظیم هیجانات به معلمان تربیت‌بدنی کمک خواهد کرد تا بتوانند کیفیت و اثربخشی تصمیمات خود را افزایش دهند و در فرایندهای تصمیم‌گیری کم‌تر تحت تأثیر احساسات و عواطف قرار گرفته و تصمیمات خود را بر اساس اصولی مانند اصول اخلاقی اتخاذ نمایند. علی‌رغم اهمیت خودکارآمدی تنظیم هیجانات در مشاغل مانند معلمی، پیامدهای آن در محیط‌های آموزشی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیران مدارس کمک نماید تا اقدامات و برنامه‌هایی را برای بهبود خودکارآمدی تنظیم هیجانات معلمان تربیت‌بدنی در نظر گرفته و اجرا نمایند. با توجه به موارد ذکر شده؛ هدف اصلی این پژوهش مطالعه نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود که به شکل میدانی انجام شد. کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان به تعداد ۵۷۵ نفر در سال ۱۴۰۲ جامعه آماری این پژوهش بودند. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه آماری پژوهش ۲۳۱ معلم تربیت‌بدنی برآورد شد و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب نمونه آماری پژوهش استفاده گردید. بر این اساس، جامعه پژوهش به دو طبقه معلمان تربیت‌بدنی دوره ابتدایی (۲۶۹ معلم) و دوره متوسطه (۳۰۶ معلم) تقسیم شد و تعداد نمونه مورد نیاز از بین طبقات ذکر شده متناسب با نسبت آن‌ها مشخص گردید. در نهایت، گزینش نمونه‌ها از بین طبقات ذکر شده به صورت تصادفی خوشه‌ای انجام شد. سه پرسش‌نامه استاندارد برای گردآوری داده‌های این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت که عبارتند از:

خودکارآمدی تنظیم هیجانی: در این مطالعه از پرسش‌نامه پریسی^۲ (۲۰۲۰) برای ارزیابی میزان خودکارآمدی تنظیم هیجانی معلمان تربیت‌بدنی استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۲ گویه بوده و میزان آلفای کرونباخ آن توسط پریسی (۲۰۲۰) ۰/۸۷ گزارش شده است که این مقدار نشان دهنده پایایی مناسب آن است.

اعتماد بین فردی: از پرسش‌نامه ژانگ (۲۰۲۱) برای ارزیابی میزان اعتماد بین فردی معلمان تربیت‌بدنی استفاده گردید. این پرسش‌نامه دارای ۶ گویه دارد بوده و مقدار ضریب آلفای گزارش شده برای این ابزار (۰/۹۰) توسط ژانگ (۲۰۲۱) نشان دهنده پایایی قابل قبول آن است.

1. Ahmad Oudat

2. Preece

تصمیم‌گیری اخلاقی: پرسش‌نامه ۸ گویه‌ای کاسالی^۱ (۲۰۱۱) برای ارزیابی میزان تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی مورد استفاده قرار گرفت. مقدار ضریب آلفای گزارش شده برای ابزار (۰/۹۵) توسط کاسالی (۲۰۱۱) نشان دهنده پایایی قابل قبول آن می‌باشد.

در راستای کسب اطمینان در مورد روایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این مطالعه، از نظرات و پیشنهادات ۵ متخصص مدیریت ورزشی استفاده گردید. بدین منظور، پرسش‌نامه‌های تدوین شده به متخصصان ذکر شده ارسال گردید و در یک بازه ۲۵ روزه نظرات و پیشنهادات آن‌ها دریافت شد و در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید. همچنین به منظور ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، مطالعه‌ای مقدماتی انجام شد و ۴۰ نفر از معلمان تربیت‌بدنی پرسش‌نامه‌های بخش مقدماتی پژوهش را تکمیل نمودند. داده‌های به دست آمده در بخش مقدماتی توسط آزمون آلفای کرونباخ تحلیل گردید و ضرایب آلفای ۰/۷۸، ۰/۷۸ و ۰/۸۴ به ترتیب برای متغیرهای خودکارآمدی تنظیم هیجانی، اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی محاسبه شدند که این اعداد به دلیل بالاتر بودن از سطح مبنای خود یعنی ۰/۷ نشان دهنده کیفیت مناسب پرسش‌نامه‌های مورد استفاده هستند. بعد از اتمام مرحله روایی و پایایی سنجی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت و در نهایت ۲۳۱ پرسش‌نامه گردآوری شده و مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیل داده‌های گردآوری شده در این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی از مواردی مانند فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و متغیرهای پژوهش استفاده گردید. در بخش استنباطی از مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون سوبل استفاده شد. بدین منظور، نرم‌افزارهای آماری اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۵ و اسمارت‌پی‌ال‌اس نسخه ۳ مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ دهندگان به پرسش‌نامه‌های پژوهش، مشخص گردید بیشتر پاسخ دهندگان دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر از آن می‌باشند (۱۲۱ نفر). همچنین نتایج این بخش نشان داد تحصیلات بیشتر پاسخ دهندگان کارشناسی ارشد است (۱۴۹ نفر). نتایج بخش توصیفی مشخص نمود بیشترین فراوانی در خصوص سن پاسخ دهندگان به دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر از آن اختصاص دارد (۱۲۳ نفر) در نهایت، نتایج نشان داد بیشترین فراوانی (۱۲۶ نفر) در خصوص جنسیت پاسخ دهندگان به جنسیت مرد اختصاص دارد (جدول ۱).

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سابقه کار، تحصیلات، سن و جنسیت

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کار	۱ تا ۱۰ سال	۳۹	۱۶/۹
	۱۱ تا ۲۰ سال	۷۱	۳۰/۷
	۲۱ سال و بالاتر	۱۲۱	۵۲/۴
تحصیلات	کارشناسی	۶۹	۲۹/۹
	کارشناسی ارشد	۱۴۹	۶۴/۵
	دکتری	۱۳	۵/۶
جنسیت	مرد	۱۲۶	۵۴/۵
	زن	۱۰۵	۴۵/۵

1. Casali

2SPSS

3Smart PLS

یافته‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش نشان داد میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای خودکارآمدی تنظیم هیجانی، اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی به ترتیب $۳/۴۳ \pm ۰/۷۵$ ، $۳/۵۷ \pm ۰/۶۹$ و $۳/۴۴ \pm ۰/۶۸$ می‌باشد (جدول ۲).

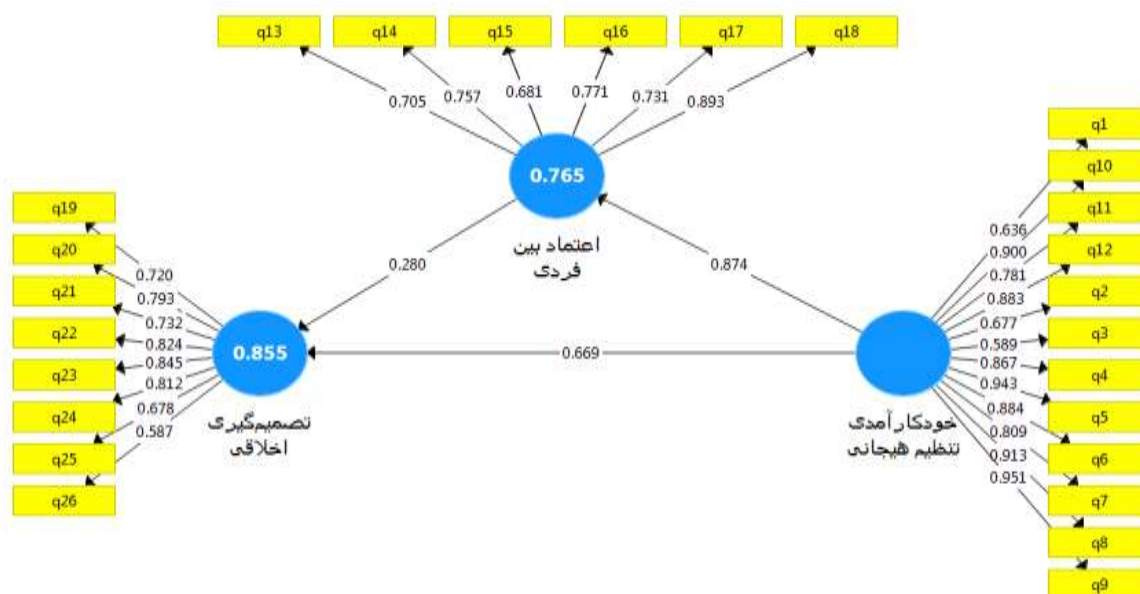
جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	
	تعداد	انحراف استاندارد
خودکارآمدی تنظیم هیجانی	۳۳۱	۰/۷۵
اعتماد بین فردی	۳۳۱	۰/۶۹
تصمیم‌گیری اخلاقی	۳۳۱	۰/۶۸

در بخش استنباطی، ابتدا برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش بررسی گردید و سپس آزمون فرضیه‌ها در قالب برازش مدل ساختاری انجام شد. به منظور ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. شاخص‌های پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی در راستای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش استفاده شدند. چنانچه مقدار پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از $۰/۷$ ، میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از $۰/۵$ ، میزان آلفای کرونباخ بیشتر از $۰/۷$ و بارهای عاملی با شرط معنی‌دار بودن بزرگ‌تر از $۰/۵$ باشند، پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج ارائه شده برای پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده و آلفای کرونباخ (جدول ۲) و همچنین بارهای عاملی (شکل ۱) می‌توان بیان کرد پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش مطلوب می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ
۱	خودکارآمدی تنظیم هیجانی	۰/۹۶۲	۰/۶۸۵	۰/۹۵۶
۲	اعتماد بین فردی	۰/۸۹۰	۰/۵۷۷	۰/۸۵۳
۳	تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۹۱۲	۰/۵۶۷	۰/۸۹۰



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد

1Composite Reliability (CR)

2Average Variance Extracted (AVE)

همچنین در این پژوهش از شاخص HTMT نیز به منظور بررسی روایی واگرا استفاده شد. اگر مقادیر این معیار کم‌تر از ۰/۹ باشد، روایی واگرا قابل قبول است (رجبی و همکاران، ۲۰۲۳). همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، مقادیر به دست آمده در جدول کم‌تر از ۰/۹ می‌باشند؛ بنابراین روایی واگرای مدل مورد تأیید می‌باشد. همچنین با تأیید روایی همگرا و واگرا، روایی کلی مدل اندازه‌گیری نیز مورد قبول واقع می‌گردد.

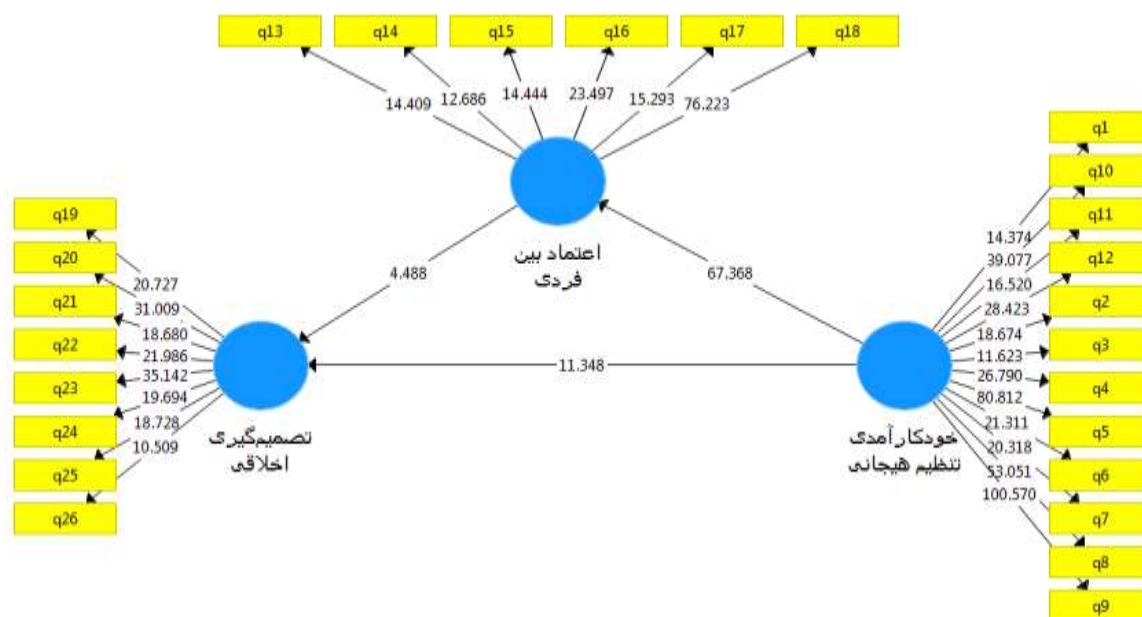
جدول ۴. نتایج روایی واگرا بر اساس HTMT

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	خودکارآمدی تنظیم هیجانی	۰/۸۲۸		
۲	اعتماد بین فردی	۰/۸۷۴	۰/۷۵۹	
۳	تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۸۱۵	۰/۸۶۶	۰/۷۵۳

بعد از تأیید شدن شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش، آزمون فرضیه‌ها انجام گردید که نتایج آن در جدول شماره ۵ گزارش شده است. نتایج پژوهش نشان داد خودکارآمدی تنظیم هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری با اعتماد بین فردی معلمان تربیت‌بدنی دارد ($t=\beta$ ، $۳۶۸/۶۷=۰/۸۷۴$). بخش دیگری از نتایج پژوهش مشخص نمود رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی با تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است ($t=\beta$ ، $۳۴۸/۱۱=۰/۶۶۹$). در نهایت، نتایج آزمون سوبل نشان داد رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی اعتماد بین فردی مثبت و معنی‌دار می‌باشد ($t=\beta$ ، $۵۰۵/۴=۰/۲۱۰$).

جدول ۵. روابط مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش

روابط موجود در مدل	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی‌داری
خودکارآمدی تنظیم هیجانی -> اعتماد بین فردی	۰/۸۷۴	۶۷/۳۶۸	۰/۰۰۱
خودکارآمدی تنظیم هیجانی -> تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۶۶۹	۱۱/۳۴۸	۰/۰۰۱
خودکارآمدی تنظیم هیجانی -> تصمیم‌گیری اخلاقی با نقش میانجی اعتماد بین فردی	۰/۲۱۰	۴/۵۰۵	۰/۰۰۱



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی داری

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مطالعه نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی انجام شد. نتایج پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی با اعتماد بین فردی معلمان تربیت‌بدنی بود که این نتیجه با نتایج تحقیقات رضوانی و همکاران (۲۰۱۹)، لیو و همکاران (۲۰۲۲) و لی و همکاران (۲۰۲۳) همسو و با نتایج پژوهش دان و شوئیتزر (۲۰۰۵) ناهمسو می‌باشد که این عدم همخوانی را شاید بتوان در متفاوت بودن شیوه اجرای پژوهش تبیین نمود. در حالی که تحقیقات همسو با استفاده از طرح تحقیق همبستگی انجام شده‌اند اما تحقیق دان و شوئیتزر (۲۰۰۵) به شکل نیمه‌تجربی انجام شده و نمونه این پژوهش در یک دوره برنامه‌های آموزشی مرتبط با خودکارآمدی تنظیم هیجانی شرکت نمودند. به دلیل آن‌که در محیط‌های آموزشی مانند مدارس تعاملات معلمان با دیگران همچون سایر معلمان، مدیران، دانش‌آموزان و حتی والدین ضروری است لذا تقویت حس اعتماد در روابط بین فردی آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. اعتماد در روابط بین فردی، همکاری موثر بین معلمان تربیت‌بدنی و همکاران خود را تقویت خواهد نمود. هنگامی که بین همکاران اعتماد وجود داشته باشد، ارتباطات باز، به اشتراک گذاشتن ایده‌ها، تسهیم دانش، به اشتراک گذاری تجربیات شغلی و تمایل به همکاری با یکدیگر در جهت اهداف مشترک تقویت خواهد شد. علاوه بر آن اعتماد شکل گرفته بین معلمان تربیت‌بدنی و دانش‌آموزان خود نقش مهمی در مشارکت و انگیزه دانش‌آموزان در فعالیت‌های بدنی و ورزشی خواهد داشت. زمانی که دانش‌آموزان به معلمان تربیت‌بدنی خود اعتماد می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که فعالانه در فعالیت‌های بدنی مشارکت کنند، خطر کنند و در یادگیری مشارکت نمایند. همچنین اعتماد فضای کلاسی مثبتی را ایجاد می‌کند که در آن دانش‌آموزان احساس راحتی می‌کنند تا خود را ابراز کنند، در صورت نیاز به دنبال کمک باشند و چالش‌هایی را در فعالیت‌های بدنی بپذیرند. بنابراین می‌توان اذعان نمود که بهبود اعتماد بین فردی یک عامل مهم در موفقیت شغلی معلمان تربیت‌بدنی است؛ از این رو تقویت آن در شغل معلمان تربیت‌بدنی ضروری به نظر می‌رسد. بر اساس نتایج این مطالعه، عوامل فردی معلمان تربیت‌بدنی همچون توانایی در تنظیم هیجانات می‌تواند اعتماد بین فردی این معلمان را با دیگران تقویت نمایند. معلمان تربیت‌بدنی که دارای توانایی مهارت‌های تنظیم هیجانی مناسبی هستند در خصوص مدیریت هیجانات خود و انتخاب پاسخ‌های مناسب به نیازها، احساسات و عواطف دانش‌آموزان و همکاران خود بهتر عمل خواهند نمود. در چنین شرایطی، معلمان تربیت‌بدنی می‌توانند احساسات خود را به شکلی مناسب بیان کنند، عواطف و هیجانات دیگران را

درک کنند، با آن‌ها همدردی نمایند و در تعارضات یا موقعیت‌های چالش برانگیز رفتارهای منطقی از خود نشان دهند که این عوامل در نهایت می‌توانند به بهبود روابط آن‌ها با دیگران کمک نماید و اعتماد بین فردی آنان را تقویت نماید.

نتایج پژوهش مشخص نمود رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی با تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های کارمونا-پیرا (۲۰۱۳)، مک‌مانوس (۲۰۲۱) و لیو و همکاران (۲۰۲۲) همسو و با نتایج پژوهش فرخی و حسینی چاری (۲۰۲۰) ناهمسو می‌باشد که این عدم همخوانی را شاید بتوان در متفاوت بودن جوامع تحقیق تبیین نمود. در حالی که تحقیقات همسو در محیط‌های سازمانی انجام شده‌اند اما تحقیق فرخی و حسینی چاری (۲۰۲۰) بر روی دانشجویان انجام شده است و این امکان وجود دارد که کارکنان در محیط کاری خود به دلایلی مانند کسب تجربیات بیشتر از خودکارآمدی تنظیم هیجانی بالاتری نسبت به دانشجویان برخوردار باشند. بدون تردید معلمان تربیت‌بدنی همواره در شغل خود در حال تصمیم‌گیری هستند و کیفیت این تصمیمات می‌تواند بر کیفیت تدریس این معلمان و یادگیری دانش‌آموزان اثرگذار باشد. یکی از موضوعات مهم در تصمیم‌گیری معلمان توجه به اصول اخلاقی است و تصمیم‌گیری اخلاقی می‌تواند یک شاخص مهم در ارزیابی معلمان تربیت‌بدنی تلقی گردد. تصمیم‌گیری اخلاقی به معلمان تربیت‌بدنی کمک خواهد کرد تا بتوانند با همه دانش‌آموزان به شکلی منصفانه و عادلانه رفتار کنند. همچنین، معلمان تربیت‌بدنی که اصول اخلاقی را در تصمیمات خود لحاظ می‌کنند نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیرتر و متعهدتر هستند، استانداردهای اخلاقی را در تمامی فرایندهای تدریس بکار می‌گیرند و کمتر درگیر رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی خواهند شد که این عوامل در نهایت می‌توانند اعتبار آن‌ها را در بین همکاران خود و دانش‌آموزان افزایش داده و آن‌ها را به عنوان الگوهای اخلاقی برای تصمیم‌گیری دیگران معرفی نمایند. بر این اساس، می‌توان بیان کرد که جنبه‌های اخلاقی تصمیمات معلمان تربیت‌بدنی در شغل خود از اهمیت خاصی برخوردار است. به گفته مک‌مانوس (۲۰۲۱) تصمیمات اخلاقی افراد در محیط کار خود به مدیریت و کنترل هیجانات، احساسات و عواطف آن‌ها به هنگام تصمیم‌گیری وابسته است. بر این اساس، خودکارآمدی تنظیم هیجانی یکی از عواملی است که می‌تواند تصمیم‌گیری اخلاقی نیروی انسانی همچون معلمان تربیت‌بدنی را در شغل خود تسهیل نماید. معلمان تربیت‌بدنی که خودکارآمدی تنظیم هیجانی بالایی دارند به هنگام تصمیم‌گیری کمتر تحت تأثیر عواطف و احساسات خود قرار خواهند گرفت و بیشتر بر اساس واقعیت‌ها تصمیم‌گیری خواهند نمود؛ چرا که این معلمان می‌توانند عواطف اثرگذار بر تصمیمات خود را به خوبی کنترل نمایند. همچنین معلمان تربیت‌بدنی که از خودکارآمدی تنظیم عاطفی بهتری برخوردار هستند بهتر می‌توانند از تفکر منطقی و مهارت‌های حل مسئله هنگام تصمیم‌گیری‌های اخلاقی استفاده کنند. آن‌ها می‌توانند یک موقعیت را به طور عینی ارزیابی کنند، چندین گزینه را در نظر بگیرند و قبل از تصمیم‌گیری، جوانب مثبت و منفی را بسنجند. علاوه بر آن، خودکارآمدی تنظیم عاطفی به معلمان کمک خواهد کرد تا ارزش‌های اخلاقی فردی و سازمانی خود را به هنگام تصمیم‌گیری مد نظر قرار داده و تصمیمی خارج از چارچوب‌های موجود اتخاذ نمایند.

در نهایت، نتایج این پژوهش نشان داد رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی اعتماد بین فردی مثبت و معنی‌دار می‌باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش لیو و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. به دلیل آن‌که در محیط‌های آموزشی مانند مدارس معلمان تربیت‌بدنی هر روزه با افراد بسیاری مانند دانش‌آموزان، سایر معلمان، کارکنان مدارس و مدیران در ارتباط هستند همواره در معرض هیجانات، احساسات و رفتارهای متفاوتی قرار می‌گیرند. در چنین شرایطی این معلمان نیاز دارند تا میزان خودکارآمدی تنظیم هیجانی خود را افزایش دهند. خودکارآمدی تنظیم هیجانی نشان دهنده اعتماد فرد به ظرفیت خود برای تنظیم احساسات خود در موقعیت‌های مختلف است. این امر شامل باور به توانایی فرد در تشخیص، درک و مدیریت مناسب هیجانات خود است (چن و لیاو، ۲۰۲۱). بهبود توانایی خودکارآمدی تنظیم هیجانی در معلمان تربیت‌بدنی به آن‌ها کمک خواهد کرد تا در مقابله با چالش‌های عاطفی بهتر عمل کنند و از استراتژی‌ها و مهارت‌های موثرتری برای تنظیم هیجانات خود در شرایط کاری مختلف استفاده نمایند. همچنین توسعه خودکارآمدی تنظیم هیجانی در معلمان تربیت‌بدنی حس

خودکنترلی و انعطاف‌پذیری عاطفی آن‌ها را افزایش خواهد داد. از سوی دیگر، بهبود خودکارآمدی تنظیم هیجانی به معلمان تربیت‌بدنی کمک خواهد کرد تا در روابط خود با دیگران ثبات عاطفی و احساسی مناسبی داشته باشند و رفتارهای مثبت و اجتماعی‌تری را از خود به نمایش بگذارند که این امر به توسعه اعتماد در روابط بین فردی آن‌ها کمک خواهد کرد. اعتماد فضایی را ایجاد می‌کند که در آن افراد احساس راحتی داشته و می‌توانند افکار، نگرانی‌ها و دیدگاه‌های خود را آشکارا بیان کنند. در چنین فضایی معلمان می‌توانند بدون ترس و نگرانی در مورد مسائل کاری و اخلاقی بحث و گفتگو نمایند که این امر می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های آگاهانه و اخلاقی آن‌ها کمک نماید. از سوی دیگر، اعتماد شفافیت را در روابط کاری بهبود بخشیده و باعث تقویت همکاری و کار گروهی خواهد شد. در چنین تعاملات و همکاری‌هایی معلمان استانداردها و ملاحظات اخلاقی خاصی را شکل داده و رفتارها و تصمیمات خود را متناسب با آن‌ها تنظیم خواهند نمود.

با توجه به نتایج به دست آمده؛ می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که خودکارآمدی در تنظیم هیجانات می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند بهبود اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی را برای معلمان تربیت‌بدنی به همراه داشته باشد. بر این اساس؛ آموزش راهبردهای تنظیم هیجانات به معلمان تربیت‌بدنی (مانند آرام‌سازی ذهنی، بازسازی شناختی و تمرکز بر عواطف مثبت)، ایجاد فرصت‌هایی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی برای تجربه نمودن احساسات و هیجانات مثبت، توسعه روابط کاری باز و مبتنی بر احترام در محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی و ترغیب آن‌ها به اشتراک‌گذاری احساسات و عواطف مثبت خود با دیگران، ترغیب معلمان تربیت‌بدنی برای به تأخیر انداختن تصمیم‌گیری‌های خود به هنگام تجربه عواطف منفی، تعیین استانداردهای اخلاقی برای تصمیم‌گیری معلمان تربیت‌بدنی در محیط کاری خود و ملزم نمودن آن‌ها به رعایت این استانداردها، افزایش سطح آگاهی و حساسیت معلمان تربیت‌بدنی نسبت به مسائل اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و تقویت احساسات مثبت مانند همدلی، صداقت، انصاف و احترام در معلمان تربیت‌بدنی به منظور افزایش تصمیمات اخلاقی آن‌ها پیشنهاد می‌شود. در انتها، قابل ذکر است که هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی است و پژوهش حاضر نیز از آن مستثنی نمی‌باشد. یکی از محدودیت‌های این پژوهش کوچک بودن جامعه آماری آن می‌باشد که این امر قابلیت تعمیم نتایج آن را به معلمان تربیت‌بدنی سایر استان‌ها را محدود می‌نماید. علاوه بر آن، در این مطالعه نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار گرفت و پیشنهاد می‌شود تا در پژوهش‌های آتی نقش رابطه خودکارآمدی تنظیم هیجانی با سایر متغیرها همچون رفتار پویای شغلی و خلاقیت شغلی معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از تمامی معلمان تربیت‌بدنی گلستان که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، قدردانی می‌نمایند.

References

- [Butler, E.A., Lee, T.L., & Gross, J.J. \(2007\). Emotion regulation and culture: are the social consequences of emotion suppression culture-specific? *Emotion*, 7, 30–48. DOI: 10.1037/1528-3542.7.1.30.](#)
- [Carmona-Perera, M., Martí-García, C., Pérez-García, M., & Verdejo-García, A. \(2013\). Valence of emotions and moral decision-making: increased pleasantness to pleasant images and decreased unpleasantness to unpleasant images are associated with utilitarian choices in healthy adults. *Frontiers in Human Neuroscience*, 7, 1-7. DOI: 10.3389/fnhum.2013.00626](#)
- [Ahmad Oudat, M. \(2016\) Challenges facing physical education teachers in Jordan from perspective of the teachers themselves. *Advances in Physical Education*, 6, 43-51. DOI: 10.4236/ape.2016.62005](#)
- [Castillo-Gualda, R., Herrero, M., Rodríguez-Carvajal, R., Brackett, M. A., & Fernández-Berrocal, P. \(2019\). The role of emotional regulation ability, personality, and burnout among Spanish teachers. *International Journal of Stress Management*, 26\(2\), 146-158. DOI: 10.1037/str0000098](#)
- [Cerolini, S., Zagaria, A., Vacca, M., Spinhoven, P., Violani, C., & Lombardo, C. \(2022\). Cognitive emotion regulation questionnaire—short: Reliability, validity, and measurement invariance of the Italian version. *Behavioral Sciences*, 12\(12\), 474-486. DOI: 10.3390/bs12120474.](#)
- [Chen, W.L., & Liao, W.T. \(2021\). Emotion regulation in close relationships: The role of individual differences and situational context. *Frontiers Psychology*, 12, 697901. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.697901](#)

- [Darini, N., Bai, N., & Dadban Shahamat, M. \(2021\). The relationship between learning orientation with psychological safety climate and team learning of physical education teachers in Golestan province. *Teacher Professional Development*, 6\(4\), 87-102. \[In Persian\] DOR: 20.1001.1.24765600.1400.6.2.6.1](#)
- [Deng, J., Heydarnejad, T., Farhangi, F., & Khafaga, A.F. \(2022\). Delving into the relationship between teacher emotion regulation, self-efficacy, engagement, and anger: A focus on English as a foreign language teachers. *Frontiers Psychology*, 13, 1019984. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1019984](#)
- [Dunn, J.R., & Schweitzer, M.E. \(2005\). Feeling and believing: The influence of emotion on trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88\(5\), 736-748. DOI: 10.1037/0022-3514.88.5.736](#)
- [Farokhi, E., & Hosseinchari, M. \(2020\). Emotion regulation and action control as predictors for decision making style. *International Journal of Behavioral Sciences*, 14\(1\), 34-39. DOI: 10.30491/ijbs.2020.204430.1146](#)
- [Fried, L. \(2011\). Teaching teachers about emotion regulation in the classroom. *Australian Journal of Teacher Education*, 36\(3\), 1-11. DOI: 10.14221/ajte.2011v36n3.1](#)
- [Grandey, A. A., & Sayre, G. M. \(2019\). Emotional labor: Regulating emotions for a wage. *Current Directions in Psychological Science*, 28\(2\), 131-137. DOI: 10.1177/0963721418812771](#)
- [Gross, J.J. \(2002\). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39, 281-291. DOI: 10.1017/S0048577201393198](#)
- [Guan, B., & Jepsen, D.M. \(2020\). Burnout from emotion regulation at work: The moderating role of gratitude. *Personality and Individual Differences*, 156, 1-12. DOI: 10.1016/j.paid.2019.109703](#)
- [Haji Vosough, N., Tavakolizadeh, J., & Pakdaman, M. \(2022\). Evaluating the structural equation model for explaining students' academic motivation based on emotion regulation with the mediating role of academic self-efficacy. *Journal of Research & Health*, 12\(3\), 203-214. DOI.org/10.32598/JRH.12.3.1839.3](#)
- [Higgs C., McIntosh T., Connelly S., Mumford M. \(2020\). Self-focused emotions and ethical decision-making: Comparing the effects of regulated and unregulated guilt, shame, and embarrassment. *Science and Engineering Ethics*, 26, 27-63. DOI: 10.1007/s11948-018-00082-z](#)
- [Hosseinzadeh, B. \(2023\). The relationship between self-efficacy and cognitive emotional regulation with social adjustment in students boy first high school. *Educational Strategies in Medical Sciences*, 15\(6\), 630-638. \[In Persian\]](#)
- [Kadovi'c, M., Mikši'c, Š., & Lovri'c, R. \(2023\). Ability of emotional regulation and control as a stress predictor in healthcare professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20\(1\), 541-554. DOI: 10.3390/ijerph20010541](#)
- [Kligyte, V., Connelly, S., Thiel, C., & Devenport, L. \(2013\). The influence of anger, fear, and emotion regulation on ethical decision making. *Human Performance*, 26\(4\), 297-326. DOI: 10.1080/08959285.2013.814655](#)
- [Lerner J.S., Li Y., Valdesolo P., & Kassam K.S. \(2015\). Emotion and decision-making. *Annual Review of Psychology*, 66, 799-823. DOI: 10.1146/annurev-psych-010213-115043](#)
- [Li, L., Zhang, J., He, X., Hu, F., Liu, X., Huang, L., & Liu, H. \(2023\). Regulatory emotional self-efficacy and prosocial behavior: A moderated mediation model. *SAGE Open*, 13\(1\), 1-7. DOI: 10.1177/21582440231152407](#)
- [Liu, B., Taishan, Y., & Wei, X. \(2022\). Emotional regulation self-efficacy influences moral decision making: a non-cooperative game study of the new generation of employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19\(23\), 16360. DOI: 10.3390/ijerph192316360](#)
- [Madrid, H.P., Barros, E., & Vasquez, C.A. \(2020\). The emotion regulation roots of job satisfaction. *Frontiers Psychology*, 11, 609933. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.609933](#)
- [McManus, J. \(2021\). Emotions and ethical decision making at work: Organizational norms, emotional dogs, and the rational tales they tell themselves and others. *Journal of Business Ethics*, 169, 153-168. DOI: 10.1007/s10551-019-04286-6](#)
- [Mirabella, G. \(2018\). The weight of emotions in decision-making: How fearful and happy facial stimuli modulate action readiness of goal-directed actions. *Frontiers Psychology*, 9, 1334. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.01334](#)
- [Mulyani, S., Salameh, A.A., Komariah, A., Timoshin, A., Hashim, N.A.A.N., Fauziah, R.S.P., Mulyaningsih, M., Ahmad, I., & Ul Din, S.M. \(2021\). Emotional regulation as a remedy for teacher burnout in special](#)

- [schools: Evaluating school climate, teacher's work-life balance and children behavior. *Frontiers Psychology*, 12, 655850. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.655850](#)
- [Pimentel, D., & Pereira, A. \(2022\). Emotion regulation and job satisfaction levels of employees working in family and non-family firms. *Administrative Sciences*, 12\(3\) 114-127. DOI: 10.3390/admsci12030114](#)
 - [Rajabi, M., Rasoolimanesh, S.M., Andam, R., & Abdollahnezhad, F. \(2023\). A systematic review of PLS in sports management. *Human Resource Management in Sport*, 10\(1\), 167-192. \[In Persian\] DOI: 10.22044/shm.2023.12856.2541](#)
 - [Rezvani, A., Barrett, R. & Khosravi, P. \(2019\). Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, and conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 25\(1/2\), 120-137. DOI: 10.1108/TPM-03-2018-0019](#)
 - [Taxer, J.L., & Gross, J.J. \(2018\). Emotion regulation in teachers: The “why” and “how”. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 74, 180–189. DOI: 10.1016/j.tate.2018.05.008](#)
 - [Urquijo, I., Extremera, N., & Solabarrieta, J. \(2019\). Connecting emotion regulation to career outcomes: Do proactivity and job search self-efficacy mediate this link? *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 1109–1120. DOI: 10.2147/PRBM.S220677](#)
 - [Wilms, R., Lanwehr, R., & Kastenmüller, A. \(2020\). Emotion regulation in everyday life: The role of goals and situational factors. *Frontiers in Psychology*, 11, 877. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00877](#)
 - [Zhang, W., Guo, S., Liu, J., He, Y., Song, M., & Chen, L. \(2022\). Linking emotion regulation strategies to employee motivation: The mediating role of Guanxi harmony in the Chinese context. *Frontiers Psychology*, 13, 837144. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.837144](#)