

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: 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:

10 January 2024

Received in revised form:

4 March 2024

Accepted:

25 May 2024

Published online:

29 June 2025

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. (2025). The role of emotional regulation self-efficacy in interpersonal trust and ethical decision-making of physical education teachers. *Sport Management Journal*, 17 (2), 95-110.

DOI:<http://doi.org/10.22059/JSM.2024.370945.3244>.



Journal of Sport Management by *University of Tehran Press* is licensed under [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
| web site: <https://jsm.ut.ac.ir/> | Email: jsm@ut.ac.ir.

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.

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.



نقش خودکارامدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی

محمد پیروی^۱ ID، ناصر بای^۲ ID

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر ایران. رایانامه: Peyravimohammad967@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر ایران. رایانامه: Nasser_bay@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع 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 دهند و از نتایج مثبت آن بهره‌مند شوند. این پژوهش در همین زمینه با هدف مطالعه نقش خودکارامدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی انجام شد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰	روش پژوهش: این پژوهش کاربردی با بهره‌گیری از روش تحقیق همبستگی عملیاتی شد. ۵۷۵ معلم تربیت بدنی استان گلستان جامعه آماری این پژوهش بودند که با استفاده از فرمول کوکران ۲۳۱ معلم به شیوه تصادفی (طبقه‌ای) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های خودکارامدی 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 گرفت.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۱۴	یافته‌ها: نتایج نشان داد خودکارامدی تنظیم هیجانی رابطه مثبت و معناداری با اعتماد بین فردی معلمان تربیت بدنی دارد. همچنین نتایج مشخص کرد رابطه بین خودکارامدی تنظیم هیجانی با تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی مثبت و معنادار است. در نهایت، مشخص شد رابطه بین خودکارامدی تنظیم هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی اعتماد بین فردی مثبت و معنادار است.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵	نتیجه‌گیری: توسعه خودکارامدی تنظیم هیجانی معلمان تربیت بدنی 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: ۱۴۰۴/۰۴/۰۸	کلیدواژه‌ها: اعتماد تصمیم‌گیری اخلاقی تنظیم هیجانی خودکنترلی معلمان تربیت بدنی

استناد: پیروی، محمد و بای، ناصر (۱۴۰۴). نقش خودکارامدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۷(۲)، ۹۵-۱۱۰.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2024.370945.3244>.

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌رایت کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است. | آدرس نشریه: <https://jrm.ut.ac.ir/> | ایمیل: jrm@ut.ac.ir



ناشر: انتشارات دانشگاه تهران. © نویسندگان.

مقدمه

مدیریت مناسب رفتارها و عملکرد نیروی انسانی در محیط‌های سازمانی نیازمند توجه به احساسات و هیجانات آنهاست. 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 درحالی‌که تنظیم آنها به‌طور کلی مهم است، اهمیت آن در زمینه‌های کاری که قواعد احساسی و رفتاری متفاوتی بر آن حاکم است، دوچندان می‌شود (گرندی و سایی^۲، ۲۰۱۹). به‌صورت روزانه، کارکنان با احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای مدیران، همکاران و مشتریان خود در محیط کار روبه‌رو 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 باکیفیت 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 تجارب 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 دامنه وسیعی از راهبردها و فرایندهایی است که افراد برای مدیریت و کنترل احساسات خود به‌منظور سازگاری با موقعیت‌های مختلف استفاده می‌کنند. نتایج برخی تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهند افرادی که قادر به تنظیم هیجانات خود هستند، فرایندهای 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 به‌خوبی انجام می‌دهند و از نظر عاطفی انعطاف‌پذیرند (کاستیلو-گوالدا^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). چنین افرادی که دارای توانایی خودتنظیمی در خصوص هیجانات خود هستند، سازوکارهای کنترل احساسات، رفتارها و افکار را به‌خوبی انجام می‌دهند و ضمن کسب خودکارآمدی، پریشانی و نگرانی کمتری را تجربه می‌کند (ویلمز^۷ و همکاران، ۲۰۲۰). از دیدگاه چن و لیاو^۸ (۲۰۲۱) افرادی که دارای سطوح بالایی از خودکارآمدی در تنظیم هیجانات خود هستند، از راهبردهای تنظیم هیجانی مثبت استفاده می‌کنند که این امر می‌تواند به‌عنوان یک عامل محافظتی برای تحریک منابع داخلی برای تثبیت وضعیت هیجانی، توسعه عوامل مثبت و بهبود سطح تاب‌آوری روانی در چالش‌ها، مشکلات و نامایمات استفاده شود. از سوی دیگر، ناتوانی 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 مؤثر 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 می‌دهد و به بهبود عملکرد و بهره‌وری آنها در محیط کار خود منجر می‌شود (پیمنتال و پیرا^{۱۰}، ۲۰۲۳). علاوه بر آن، کارکنانی که دارای سطوح بالایی از توانایی تنظیم هیجانات در محیط کار خود هستند، رفتارهای خود را در فرایندهای ارتباطی با دیگران

1. Madrid

2. Grandey & Sayre

3. Zhang

4. Butler

5. Gross

6. Castillo-Gualda

7. Wilms

8. Chen & Liao

9. Cerolini

10. Pimentel & Pereira

به خوبی کنترل می کنند و همواره کیفیت تعاملات خود را افزایش می دهند (لیو و همکاران، ۲۰۲۲). در چنین تعاملاتی، کارکنان می توانند احساسات خود را به خوبی با همکاران در میان بگذارند و رفتارهای خود را متناسب با احساسات و عواطف آنها تنظیم کنند (چن و لیائو، ۲۰۲۱). این امر موجب خواهد شد تا کارکنان به خوبی یکدیگر را درک کنند، 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 می کنند توانایی تنظیم هیجانات توسط افراد به نفع رفتارهای اجتماعی آنهاست، زیرا وقتی افراد موفق می شوند با احساسات دیگران کنار بیایند، تمایل دارند راحت تر با دیگران ارتباط برقرار کرده و با احساسات دیگران احساس همدلی بیشتری کنند که این موارد روابط و اعتماد بین فردی آنها را تقویت خواهند کرد.

از سوی دیگر، توانایی تنظیم هیجانات افراد با سایر جنبه های شناختی و رفتاری آنها مرتبط است (لیو و همکاران، ۲۰۲۲). تحقیقات بسیاری نشان داده اند که هیجانات تأثیر زیادی بر فرایندهای شناختی مانند توجه، ادراک، رمزگذاری حافظه (رمزگذاری، ذخیره و بازیابی اطلاعات) و یادگیری دارند (میرابلا و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین هیجانات به طور فزاینده ای به عنوان عواملی مهم برای تصمیم گیری شناخته می شوند (کلیجیتی و همکاران، ۲۰۱۳) و تنظیم هیجانات با تصمیم گیری هم در تئوری و هم از نظر تجربی مرتبط است (هیگز و همکاران، ۲۰۲۰). تصمیماتی که از طریق احساسات و هیجانات هدایت می شوند، به طور سنتی در فرهنگ عامه به عنوان تصمیمات غیرانطباقی در مقابل تصمیمات استدلالی به تصویر کشیده شده اند. تصمیماتی که از طریق احساسات و هیجانات هدایت می شوند اغلب بر اساس انگیزه غریزی انسان برای بقا هستند و با این حال، تصمیمات مبتنی بر هیجانات بر اساس نتایج تجارب قبلی شکل می گیرند (لرنر و همکاران، ۲۰۱۵). برخی محققان معتقدند که نوع هیجانات شکل دهنده تصمیم گیری های اخلاقی و غیراخلاقی اند. به طور خاص، چندین پژوهش نشان داده اند که هیجانات دارای ظرفیت مثبت (مانند شادی، شوخ طبعی) تمایل به تأیید تصمیمات اخلاقی را افزایش می دهند، در حالی که هیجانات دارای ظرفیت منفی (مانند غم و اندوه، انزجار) پیش زمینه تصمیمات غیراخلاقی و منفی اند (کارمونا-پریرا و همکاران، ۲۰۱۳). هیگز و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند که تصمیم گیری اخلاقی با احساسات و هیجانات افراد مرتبط بوده و به ارزش های اخلاقی و سطوح اجتماعی شدن آنها بستگی دارد. در محیط های سازمانی، زمانی که کارکنان از توانایی مناسبی برای تنظیم هیجانات خود برخوردار باشند، به هنگام تصمیم گیری به شکلی منطقی عمل کرده و اصول اخلاقی را در نظر می گیرند (مک مانوس، ۲۰۲۱).

تنظیم هیجانات و پیامدهای آن در تحقیقات مختلف و همچنین محیط های متفاوتی بررسی شده است. فرخی و حسینی چاری (۲۰۲۰) در تحقیق روی دانشجویان دانشگاه شیراز دریافتند توانایی تنظیم هیجانات اثری معناداری بر سبک تصمیم گیری شهودی دانشجویان ندارد. حاجی وثوقی و همکاران (۲۰۲۲) با انجام تحقیقی روی دانش آموزان دبیرستانی گناباد دریافتند توانایی تنظیم هیجانی از طریق افزایش خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان، موجب افزایش انگیزه تحصیلی آنها می شود. حسین زاده (۲۰۲۳) در پژوهشی روی ۳۶۸ دانش آموز دبیرستانی قائم شهر دریافت تنظیم هیجانی شناختی با سازگاری اجتماعی در دانش آموزان پسر دوره اول متوسطه رابطه مثبتی دارد. دان و

1. Liu

2. Mirabella

3. Kligyte

4. Higgs

5. Lerner

6. Carmona-Perera

7. McManus

شوئیتزر^۱ (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 فردی تأثیر نمی‌گذارد. [ارکایجو^۲ و همکاران](#) (۲۰۱۹) در پژوهشی رابطه بین تنظیم هیجانات و پیامدهای شغلی را با نقش میانجی پویایی شغلی و خودکارآمدی جست‌وجوی شغل بررسی کردند. نتایج تأثیرات واسطه‌ای جزئی خودکارآمدی جست‌وجوی شغل را بین تنظیم هیجانات و پیامدهای شغلی تأیید کرد. با این حال، هیچ اثر واسطه‌ای برای پویایی شغلی یافت نشد. [گوان^۳ و جیسن^۳](#) (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان «فرسودگی ناشی از تنظیم هیجانی در محل کار: نقش تعدیل‌کننده قدرانی» انجام دادند. داده‌های نظرسنجی از ۳۳۶ کارمند مراقبت از سالمندان استرالیایی نشان داد قدرانی تأثیرات راهبردهای تنظیم هیجانات را بر فرسودگی شغلی تعدیل می‌کند. [لی و همکاران](#) (۲۰۲۳) با تحقیقی 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^۴ و همکاران](#) (۲۰۲۳) نقش توانایی تنظیم و کنترل هیجانات را در متخصصان مراقبت‌های بهداشتی بررسی کردند. نتایج مشخص کرد زمانی که توانایی تنظیم و کنترل هیجانی نمونه تحت بررسی پایین بود، سطح استرس تجربه‌شده به‌طور معناداری بالاتر بود. مروری بر پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که توانایی تنظیم هیجانات می‌تواند پیامدهای رفتاری مناسبی را به‌همراه داشته باشد. با وجود این اهمیت تنظیم هیجانات در محیط‌های آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و اندک تحقیقات موجود در این زمینه بیشتر روی تنظیم هیجانات دانش‌آموزان تمرکز داشته‌اند، 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 کند.

در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، توجه به احساسات و هیجانات معلمان و افزایش توانایی آنها برای خودکنترلی این عوامل از اهمیت خاصی برخوردار است. به‌دلیل آنکه 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 کند ([مولیانی^۵ و همکاران](#)، ۲۰۲۱). با توجه به ارتباط انکارناپذیر هیجانات تجربه‌شده در محیط کار بر روی عملکرد معلمان، مهم است که معلمان از راهبردهای مؤثری برای تنظیم آنها استفاده کنند. 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^۶](#)، ۲۰۲۱). علاوه بر آن، با توجه به نقش قوی تنظیم هیجانات در اثربخشی و کیفیت تدریس معلمان، ضروری به‌نظر می‌رسد که مشخص شود چگونه تنظیم آن‌ها می‌تواند بر سایر سازه‌های آموزشی مرتبط مانند موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر بگذارد ([دنگ^۷ و همکاران](#)، ۲۰۲۲). در کلاس درس، هم معلمان و هم دانش‌آموزان در معرض تجارب هیجانی متفاوتی قرار می‌گیرند. از معلمان به‌عنوان 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 کنند ([تکسر و گراس^۸](#)، 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^۹](#)، ۲۰۱۱). پژوهش‌های قبلی در حوزه تنظیم هیجانات، بر اهمیت افزایش خودکارآمدی معلمان برای تنظیم هیجانات خود تأکید می‌کنند. به‌عنوان

^۱ Dunn & Schweitzer

^۲ Urquijo

^۳ Guan & Jepsen

^۴ Kadovic

^۵ Mulyani

^۶ Chang & Taxer

^۷ Deng

^۸ Taxer & Gross

^۹ Fried

مثال، **تکسر و گراس** (۲۰۱۸) هدف و کیفیت تنظیم هیجانات در کلاس درس را بررسی کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که معلمانی که دارای توانایی تنظیم هیجانی مناسبی‌اند، در مدیریت احساسات خود و فراگیران خود بهتر عمل می‌کنند. معلمان تربیت بدنی که رکن اصلی اجرا و موفقیت برنامه‌های حرکتی و ورزشی در مدارس محسوب می‌شوند، شرایط متفاوتی را نسبت به سایر معلمان در فرایند تدریس تجربه می‌کنند. برای مثال درس تربیت بدنی به شکل عملی و نظری برگزار می‌شود و نیازمند الزامات خاصی است که این امر شرایط کاری معلمان تربیت بدنی را متفاوت می‌سازد (**دارینی و همکاران**، ۲۰۲۱). علاوه بر آن، معلمان تربیت بدنی با چالش‌های بسیاری در کار خود مواجه‌اند که از آن جمله می‌توان به بالا بودن تعداد دانش‌آموزان در کلاس‌های درس، کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی در مدارس، کمبود محتوای برنامه درسی تربیت بدنی و عدم حمایت مدیران مدارس از برنامه‌های تربیت بدنی اشاره کرد (**احمد اودیت**، ۲۰۱۶). قرار گرفتن در چنین محیط کاری که دارای مشکلات و چالش‌های بسیاری است، موجب خواهد شد تا معلمان تربیت بدنی احساسات و هیجانات منفی بیشتری مانند استرس، اضطراب، ناامیدی و تحلیل‌رفتگی را تجربه کنند. به دلیل آنکه احساسات و هیجانات منفی می‌توانند عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را تحت تأثیر قرار دهند، از این رو 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 تربیت بدنی بتوانند در موقعیت‌های چالش‌برانگیز کاری روابط مبتنی بر اعتماد را با شاگردان و همکاران خود حفظ کنند. همچنین خودکارآمدی در تنظیم هیجانات به معلمان تربیت بدنی کمک خواهد کرد تا بتوانند کیفیت و اثربخشی تصمیمات خود را افزایش دهند و در فرایندهای تصمیم‌گیری کمتر تحت تأثیر احساسات و عواطف قرار گیرند و تصمیمات خود را بر اساس اصولی مانند اصول اخلاقی اتخاذ کنند. علی‌رغم اهمیت خودکارآمدی تنظیم هیجانات در مشاغل مانند معلمی، پیامدهای آن در محیط‌های آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران مدارس کمک نماید تا اقدامات و برنامه‌هایی را برای بهبود خودکارآمدی تنظیم هیجانات معلمان تربیت بدنی در نظر بگیرند و اجرا کنند. با توجه به موارد ذکرشده، هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین‌فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی است.

روش‌شناسی پژوهش

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

خودکارآمدی تنظیم هیجانی: در این تحقیق از پرسشنامه **پریسی**^۱ (۲۰۲۰) برای ارزیابی میزان خودکارآمدی تنظیم هیجانی معلمان تربیت بدنی استفاده شد. این پرسشنامه ۱۲ گویه دارد و میزان آلفای کرونباخ آن توسط پریسی (۲۰۲۰) ۰/۸۷ گزارش شده است که این مقدار نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

^۱ Ahmad Oudat

^۲ Preece

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

تصمیم‌گیری اخلاقی: پرسشنامه ۸ گویه‌ای کاسالی^۱ (۲۰۱۱) برای ارزیابی میزان تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی استفاده شد. مقدار ضریب آلفای گزارش شده برای ابزار (۰/۹۵) توسط کاسالی (۲۰۱۱) نشان‌دهنده پایایی قابل قبول آن است.

در راستای کسب اطمینان در خصوص روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق، از نظرها و پیشنهادها پنج متخصص مدیریت ورزشی استفاده شد. بدین‌منظور پرسشنامه‌های تدوین شده به متخصصان ذکر شده ارسال شد و در بازه ۲۵ روزه نظرها و پیشنهادها آنها دریافت شد و در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد شد. همچنین به‌منظور ارزیابی پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده، مطالعه‌ای مقدماتی انجام گرفت و ۴۰ نفر از معلمان تربیت بدنی پرسشنامه‌های بخش مقدماتی پژوهش را تکمیل کردند. داده‌های به‌دست آمده در بخش مقدماتی تاز طریق آزمون آلفای کرونباخ تحلیل شد و ضرایب آلفای ۰/۷۵، ۰/۷۸ و ۰/۸۴ به‌ترتیب برای متغیرهای خودکارآمدی تنظیم هیجانی، اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی محاسبه شدند که این اعداد به‌دلیل بالاتر بودن از سطح مبنای خود یعنی ۰/۷ نشان‌دهنده کیفیت مناسب پرسشنامه‌های مورد استفاده هستند. پس از اتمام مرحله روایی و پایایی‌سنجی، پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت و در نهایت ۲۳۱ پرسشنامه گردآوری و تحلیل شد. تحلیل داده‌های گردآوری شده در این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در بخش توصیفی از مواردی مانند فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و متغیرهای پژوهش استفاده شد. در بخش استنباطی از مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون سوبل استفاده شد. از بدین‌منظور نرم‌افزارهای آماری اس‌پی‌اس‌انسخه ۲۵ و اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌های پژوهش، مشخص شد بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر از آن هستند (۱۲۱ نفر). همچنین نتایج این بخش نشان داد تحصیلات بیشتر پاسخ‌دهندگان کارشناسی ارشد است (۱۴۹ نفر). نتایج بخش توصیفی مشخص کرد بیشترین فراوانی در خصوص سن پاسخ‌دهندگان 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 پاسخ‌دهندگان 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

۱. Casali

۲. SPSS

۳. Smart PLS

دکتری	۱۳	۵/۶
مرد	۱۲۶	۵۴/۵
زن	۱۰۵	۴۵/۵

جنسیت

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 $۳/۴۴ \pm ۰/۶۸$ است (جدول ۲).

جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره		
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
خودکارآمدی تنظیم هیجانی	۲۳۱	۳/۴۳	۰/۷۵
اعتماد بین فردی	۲۳۱	۳/۵۷	۰/۶۹
تصمیم‌گیری اخلاقی	۲۳۱	۳/۴۴	۰/۶۸

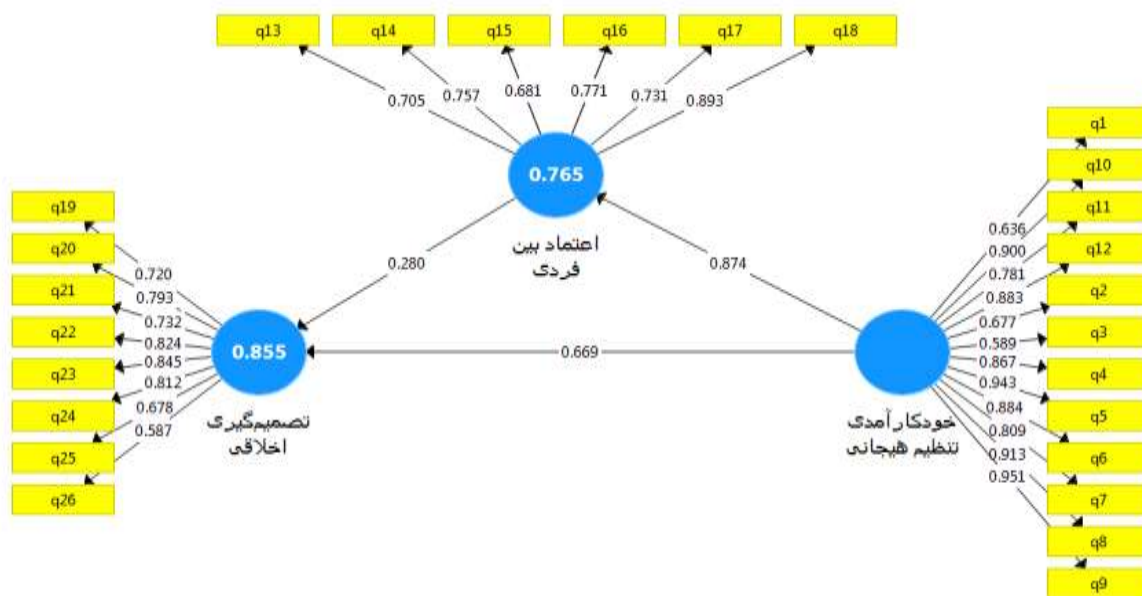
در بخش استنباطی، ابتدا برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش بررسی شد و سپس آزمون فرضیه‌ها در قالب برازش مدل ساختاری انجام گرفت. به منظور ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. شاخص‌های پایایی ترکیبی^۱ میانگین واریانس استخراج‌شده^۲ آلفای کرونباخ و بارهای عاملی در راستای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش استفاده شدند. چنانچه مقدار پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷، میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگ‌تر از ۰/۵، میزان آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ و بارهای عاملی با شرط معنادار بودن بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند، پایایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. با توجه به نتایج ارائه‌شده برای پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج‌شده و آلفای کرونباخ (جدول ۳) و همچنین بارهای عاملی (شکل ۱) می‌توان بیان کرد پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش مطلوب است.

جدول ۳. شاخص‌های بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده	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

^۱ Composite Reliability (CR)

^۲ Average Variance Extracted (AVE)



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد

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 هستند، بنابراین روایی واگرای مدل مورد تأیید است. همچنین با تأیید روایی همگرا و واگرا، روایی کلی مدل اندازه‌گیری نیز مورد قبول واقع می‌شود.

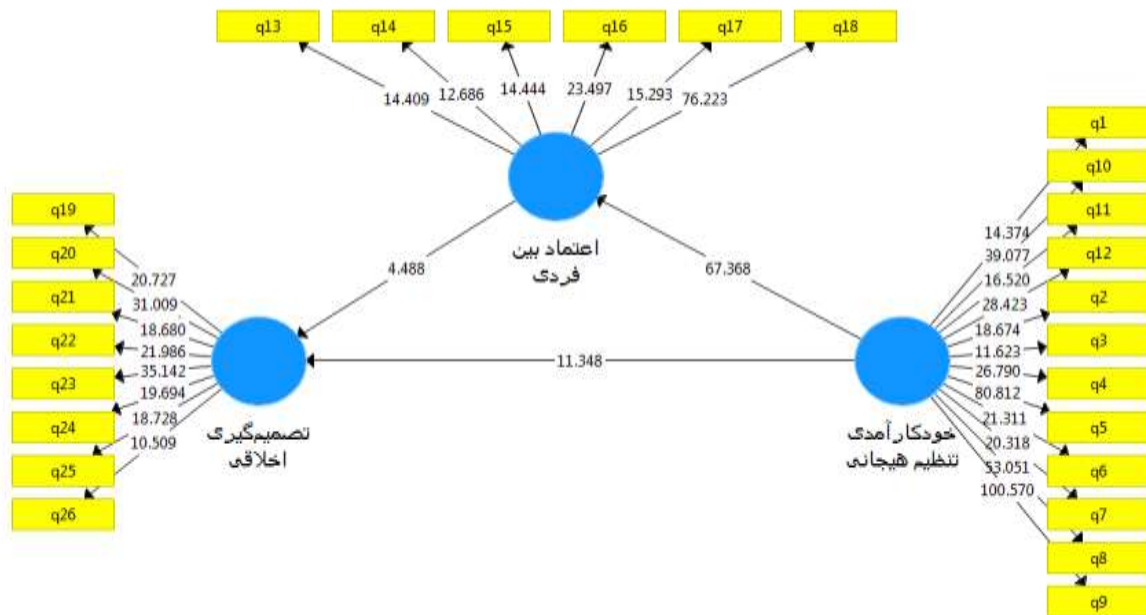
جدول ۴. نتایج روایی واگرا بر اساس HTMT

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

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

جدول ۵. روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش

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



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی با اعتماد بین فردی معلمان تربیت بدنی 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 است که این ناهمخوانی را شاید بتوان در متفاوت بودن شیوه اجرای پژوهش تبیین کرد. درحالی‌که 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 کردند. به دلیل آنکه در محیط‌های آموزشی مانند مدارس تعاملات معلمان با دیگران همچون سایر معلمان، مدیران، دانش‌آموزان و حتی والدین ضروری است، ازاین‌رو تقویت حس اعتماد در روابط بین فردی آنها از اهمیت خاصی برخوردار است. اعتماد در روابط بین فردی، همکاری مؤثر بین معلمان تربیت بدنی و همکاران خود را تقویت خواهد کرد. هنگامی‌که بین همکاران اعتماد وجود داشته باشد، ارتباطات باز، به اشتراک گذاشتن ایده‌ها، تسهیم دانش، به اشتراک‌گذاری تجارب شغلی و تمایل به همکاری با یکدیگر در جهت اهداف مشترک تقویت خواهد شد. علاوه بر آن اعتماد شکل گرفته بین معلمان تربیت بدنی و دانش‌آموزان خود نقش مهمی در مشارکت و انگیزه دانش‌آموزان در فعالیت‌های بدنی و ورزشی خواهد داشت. زمانی‌که دانش‌آموزان به معلمان تربیت بدنی خود اعتماد می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که فعالانه در فعالیت‌های بدنی مشارکت کنند، خطر کنند و در یادگیری مشارکت جویند. 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 کرد که بهبود اعتماد بین فردی عامل مهمی در موفقیت شغلی معلمان تربیت بدنی است؛ ازاین‌رو تقویت آن در شغل معلمان تربیت بدنی ضروری به نظر می‌رسد. بر اساس نتایج این تحقیق، عوامل فردی معلمان تربیت بدنی همچون توانایی در تنظیم هیجانات می‌توانند اعتماد بین فردی این معلمان را با دیگران تقویت کنند. معلمان تربیت بدنی که دارای توانایی مهارت‌های تنظیم هیجانی مناسبی‌اند، در خصوص مدیریت هیجانات خود و انتخاب

پاسخ‌های مناسب به نیازها، احساسات و عواطف دانش‌آموزان و همکاران خود بهتر عمل خواهند کرد. در چنین شرایطی، معلمان تربیت بدنی می‌توانند احساسات خود را به شکلی مناسب بیان کنند، عواطف و هیجانات دیگران را درک کنند، با آنها همدردی کنند و در تعارضات یا موقعیت‌های چالش‌برانگیز رفتارهای منطقی از خود نشان دهند که این عوامل در نهایت می‌توانند به بهبود روابط آنها با دیگران کمک کرده و اعتماد بین فردی آنان را تقویت کنند.

نتایج نشان داد رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی با تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی مثبت و معنادار 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) ناهم‌سوست که این عناهم‌خوانی را شاید بتوان در متفاوت بودن جوامع تحقیق تبیین کرد. درحالی‌که تحقیقات همسو در محیط‌های سازمانی انجام شده‌اند، اما تحقیق [فرخی و حسینی چاری \(۲۰۲۰\)](#) روی دانشجویان انجام شده است و این امکان وجود دارد که کارکنان در محیط کاری خود به دلایلی مانند کسب تجارب بیشتر از خودکارآمدی تنظیم هیجانی بالاتری نسبت به دانشجویان برخوردار باشند. بدون تردید معلمان تربیت بدنی 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 شاخص مهمی در ارزیابی معلمان تربیت بدنی تلقی شود. تصمیم‌گیری اخلاقی به معلمان تربیت بدنی کمک خواهد کرد تا بتوانند با همه دانش‌آموزان به شکلی منصفانه و عادلانه رفتار کنند. همچنین معلمان تربیت بدنی که اصول اخلاقی را در تصمیمات خود لحاظ می‌کنند، نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیرتر و متعهدترند، استانداردهای اخلاقی را در تمامی فرایند تدریس به کار می‌گیرند و کمتر درگیر رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی خواهند شد که این عوامل در نهایت می‌توانند اعتبار آنها را در بین همکاران خود و دانش‌آموزان افزایش دهند و آنها را به عنوان الگوهای اخلاقی برای تصمیم‌گیری دیگران معرفی کنند. بر این اساس، می‌توان گفت که جنبه‌های اخلاقی تصمیمات معلمان تربیت بدنی 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 تربیت بدنی را در شغل خود تسهیل کند. معلمان تربیت بدنی 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 کرد؛ چراکه این معلمان می‌توانند عواطف اثرگذار بر تصمیمات خود را به خوبی کنترل کنند. همچنین معلمان تربیت بدنی که از خودکارآمدی تنظیم عاطفی بهتری برخوردارند، 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 پیش 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 هنگام تصمیم‌گیری مدنظر قرار دهند و تصمیمی خارج از چارچوب‌های موجود اخذ نکنند.

در نهایت، نتایج این پژوهش نشان داد رابطه بین خودکارآمدی تنظیم هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی اعتماد بین فردی مثبت و معنادار است که این نتیجه با نتایج پژوهش [لیو و همکاران \(۲۰۲۲\)](#) همسو است. به دلیل آنکه در محیط‌های آموزشی مانند مدارس معلمان تربیت بدنی هر روزه با افراد بسیاری مانند دانش‌آموزان، سایر معلمان، کارکنان مدارس و مدیران در ارتباط‌اند، 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 نشان‌دهنده 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 لیائو، ۲۰۲۱](#)).

بهبود توانایی خودکارآمدی تنظیم هیجانی در معلمان تربیت بدنی به آنها کمک خواهد کرد تا در مقابله با چالش‌های عاطفی بهتر عمل کنند و از راهبردها و مهارت‌های مؤثرتری برای تنظیم هیجانات خود در شرایط کاری مختلف استفاده کنند. همچنین توسعه خودکارآمدی تنظیم هیجانی در معلمان تربیت بدنی حس خودکنترلی و انعطاف‌پذیری عاطفی آنها را افزایش خواهد داد. از سوی دیگر، بهبود خودکارآمدی تنظیم هیجانی به معلمان تربیت بدنی 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 بین‌فردی 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 گفت‌وگو کنند که این امر می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های آگاهانه و اخلاقی آنها کمک کند. از سوی دیگر، اعتماد شفافیت را در روابط کاری بهبود می‌بخشد و سبب تقویت همکاری و کار گروهی خواهد شد. در چنین تعاملات و همکاری‌هایی معلمان استانداردها و ملاحظات اخلاقی خاصی را شکل می‌دهند و رفتارها و تصمیمات خود را متناسب با آنها تنظیم خواهند کرد.

با توجه به نتایج می‌توان گفت که خودکارآمدی در تنظیم هیجانات می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند بهبود اعتماد بین‌فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی را برای معلمان تربیت بدنی به همراه داشته باشد. بر این اساس، آموزش راهبردهای تنظیم هیجانات به معلمان تربیت بدنی (مانند آرام‌سازی ذهنی، بازسازی شناختی و تمرکز بر عواطف مثبت)، ایجاد فرصت‌هایی در محیط کار معلمان تربیت بدنی برای تجربه کردن احساسات و هیجانات مثبت، توسعه روابط کاری باز و مبتنی بر احترام در محیط کاری معلمان تربیت بدنی و ترغیب آنها به اشتراک‌گذاری احساسات و عواطف مثبت خود با دیگران، ترغیب معلمان تربیت بدنی برای به تأخیر انداختن تصمیم‌گیری‌های خود هنگام تجربه عواطف منفی، تعیین استانداردهای اخلاقی برای تصمیم‌گیری معلمان تربیت بدنی در محیط کاری خود و ملزم کردن آنها به رعایت این استانداردها، افزایش سطح آگاهی و حساسیت معلمان تربیت بدنی نسبت به مسائل اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و تقویت احساسات مثبت مانند همدلی، صداقت، انصاف و احترام در معلمان تربیت بدنی به منظور افزایش تصمیمات اخلاقی آنها پیشنهاد می‌شود. در انتها، شایان ذکر است که هر پژوهشی محدودیت‌هایی دارد و پژوهش حاضر نیز از آن مستثنا نیست. یکی از محدودیت‌های این پژوهش کوچک بودن جامعه آماری آن است که این امر قابلیت تعمیم نتایج آن را به معلمان تربیت بدنی سایر استان‌ها محدود می‌سازد. علاوه بر آن، در این تحقیق نقش خودکارآمدی تنظیم هیجانی در اعتماد بین‌فردی و تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان تربیت بدنی بررسی شد و پیشنهاد می‌شود تا در پژوهش‌های آتی نقش رابطه خودکارآمدی تنظیم هیجانی با سایر متغیرها همچون رفتار پویای شغلی و خلاقیت شغلی معلمان تربیت بدنی بررسی شود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از تمامی معلمان تربیت بدنی گلستان که در انجام این پژوهش همکاری کردند، سپاسگزارند.

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 Vosoogh, 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