



Article Type: Original

Developing a Causal Model of Job Satisfaction Based on Perceived Social Support and Family Emotional Climate with the Mediating Role of Cognitive Adjustment among Physical Education Teachers

Mohammad Ali Nouri <sup>1</sup>, Ali Jalilishishavan <sup>\*2</sup> Mehrangiz Shooa Kazemi<sup>3</sup>

1. Department of Educational, Psychology, .NT.C, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Sport Psychology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
3. Professor, Department of woman and family studies, faculty of social science and economics, Alzahra University, Tehran, Iran.

**Received:** 19/12/2025, **Revised:** 07/04/2026, **Accepted:** 21/04/2026

\* Corresponding Author: Ali Jalilishishavan, E-mail: [Jaliliali59@atu.ac.ir](mailto:Jaliliali59@atu.ac.ir)

**How to Cite:** Author A, Author A, Title of article. *Name of Journal*, Year of publication; volume number(issue number), pages.

Extended Abstract

Background and Purpose

In today's competitive organizational environment, skilled and committed human resources constitute the core foundation of performance and success. Among the various psychological constructs associated with workplace functioning, job satisfaction plays a pivotal role in shaping organizational commitment and employee efficiency. Within the educational context, physical education teachers hold a unique and influential position due to their responsibility for promoting students' physical and psychological well-being. Nevertheless, those working in non-profit schools often face greater exposure to dissatisfaction as a result of organizational

pressures, parental expectations, and a lack of job security.

Empirical findings suggest that, beyond structural and organizational variables, psychological and interpersonal factors significantly contribute to the formation of job-related attitudes. One such variable is perceived social support, which reflects an individual's belief in the availability of emotional and practical resources in times of need. The perception of having reliable sources of support strengthens teachers' sense of security and self-worth, while simultaneously buffering the adverse impact of occupational stressors. Another influential factor is the family emotional climate—a dynamic environment of



emotional interactions that directly shapes an individual's patterns of emotion regulation. A family atmosphere characterized by acceptance, warmth, and responsiveness enhances psychological energy and resilience, enabling teachers to better withstand professional pressures. Conversely, family tension and emotional inconsistency can diminish psychological capacity and undermine effective coping with workplace challenges.

The linkage between these external factors (perceived social support and family emotional climate) and the eventual outcome (job satisfaction) can be explained through the mediating mechanism of cognitive adjustment. Cognitive adjustment refers to an individual's ability to modify thoughts, appraisals, and mental evaluations to maintain psychological balance in fluctuating conditions. Teachers with higher levels of cognitive adjustment perceive educational challenges not as threats but as opportunities for improvement and growth. In essence, supportive social and familial environments facilitate healthier cognitive processing—helping teachers reinterpret difficult situations and engage in more adaptive responses.

Despite the identification of these components in psychological literature, there remains a lack of an integrated model that clarifies the mediating role of cognitive adjustment in the relationship between perceived social support, family emotional climate, and job satisfaction among physical education teachers. Considering the particular vulnerabilities faced by teachers in non-profit schools, the present study aims to design and

empirically test a causal model to address this theoretical and practical gap. The central research question concerns whether the proposed model demonstrates an acceptable level of fit in explaining the psychological mechanisms underlying job satisfaction in this population.

### Method

This study employed an applied research design using a descriptive–correlational method. The statistical population consisted of all physical education teachers working in non-profit schools in Tehran during the 2023–2024 academic year, totaling 2,267 individuals. Using a multistage cluster random sampling technique, three districts (Districts 1, 3, and 4) were selected from the eight educational districts of Tehran. Subsequently, based on the teachers' lists within these districts and using a random numbers table, a sample of 336 teachers (134 women and 202 men) was randomly selected. Online versions of the questionnaires were distributed to participants via email and social media platforms.

The research instruments included the Ashourinejad Job Satisfaction Questionnaire (2016), the Multidimensional Scale of Perceived Social Support developed by Zimet et al. (1988), the Hillburn Family Emotional Climate Questionnaire (1964), and the Weinberger Adjustment Inventory by Weinberger and Schwartz (1990). Ethical considerations such as confidentiality, privacy protection, and voluntary participation were strictly observed. Participants were assured that the study posed no potential risk to them. Data were

analyzed using structural equation modeling (SEM) with SPSS and AMOS (Version 23).

## Results

Findings revealed that the effects of the exogenous variables—perceived social support (from family, friends, and significant others) and family emotional climate (including affection, nurturance, affirmation, shared experiences, gift-giving, encouragement, trust, and security)—on job satisfaction were primarily mediated by cognitive adjustment. Family support exerted an indirect and positive effect on job satisfaction through partial mediation via cognitive adjustment ( $\beta=0.109$ ,  $P=0.003$ ). Similarly, support from friends not only showed a positive direct effect on job satisfaction but also demonstrated a partially mediated indirect effect through cognitive adjustment ( $\beta=0.055$ ,  $P=0.034$ ). Support from significant others also had a positive and significant indirect effect on job satisfaction via partial mediation ( $\beta=0.062$ ,  $P=0.013$ ).

Within the family emotional climate components, affection and nurturance showed non-significant indirect effects and did not confirm mediation. Affirmation, however, exerted a positive and significant indirect effect through partial mediation ( $\beta=0.065$ ,  $P=0.013$ ). Shared experiences demonstrated both a direct positive effect and a significant indirect effect via partial mediation ( $\beta=0.075$ ,  $P=0.003$ ). Gift-giving and encouragement showed non-significant indirect effects, indicating the absence of a mediating role. Trust displayed a positive and significant indirect effect through

partial mediation ( $\beta =0.094$ ,  $P=0.003$ ), while security had a similar indirect, partially mediated effect on job satisfaction ( $\beta=0.045$ ,  $P=0.034$ ). Overall, the findings indicate that emotional–cognitive dimensions such as affirmation, shared experiences, trust, and security enhance job satisfaction through strengthening teachers' cognitive adjustment, whereas other components (gift-giving and encouragement) do not play such a role.

**Discussion** The findings of the current study demonstrate that perceived social support and family emotional climate significantly influence job satisfaction among physical education teachers in non-profit schools through the mediating mechanism of cognitive adjustment. This pattern can be interpreted using several established theoretical frameworks.

According to the stress-buffering model, social support acts as a psychological shield that mitigates the intensity of workplace stressors. The nature of physical education teaching—monitoring students' physical activities, managing energetic groups, regulating emotions, and ensuring safety—exposes teachers to heightened stress. Emotional, informational, or practical support from family, friends, and colleagues encourages individuals to perceive challenging situations as manageable rather than threatening. Such support modifies cognitive appraisals, enhances perceived control, strengthens self-efficacy, and improves coping capacity.

From the perspective of cognitive appraisal theory, social support contributes to more favorable primary and

secondary appraisals: challenges are viewed as less threatening, and individuals perceive greater resources to handle them. This leads to reduced stress and more adaptive responses, ultimately fostering positive job attitudes. Additionally, social exchange theory suggests that receiving support enhances feelings of worth, respect, and recognition. This strengthens intrinsic motivation and affective commitment, creating a positive reciprocal cycle that reinforces job satisfaction.

The broaden-and-build theory further explains that social support generates positive emotions—such as calmness, security, and connectedness—that expand cognitive and behavioral resources. These emotional states promote flexibility, effective decision-making, creativity, and resilience. Teachers experiencing positive emotions view job demands as opportunities rather than threats, thereby maintaining more favorable job perceptions.

Regarding family emotional climate, warm, accepting, and supportive family environments provide psychological stability. Teachers who experience emotional security at home can more effectively regulate stress at work. A positive family atmosphere enhances cognitive resources and reduces stress, contributing to higher job satisfaction. Cognitive appraisal theory also suggests that such an environment improves threat assessments and increases perceived coping resources.

From a social exchange standpoint, positive family interactions foster feelings of belonging and value, contributing to higher motivation and satisfaction. Thus,

family emotional climate not only exerts direct emotional effects but also indirectly enhances job satisfaction by strengthening cognitive processing.

Cognitive adjustment plays a central mediating role, enabling individuals to regulate thoughts and reinterpret stressors. Supportive environments enhance positive emotions, which in turn facilitate cognitive restructuring. Teachers with stronger cognitive adjustment respond more adaptively to workplace challenges and experience higher satisfaction.

In conclusion, perceived social support and family emotional climate influence job satisfaction both directly and indirectly through cognitive adjustment. Teachers with enhanced cognitive flexibility, positive appraisals, and greater emotional resources are better equipped to manage job demands and achieve sustained satisfaction.





نوع مقاله: پژوهشی اصیل

## ارائه مدل علی رضایت شغلی براساس حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده: بررسی نقش

### میانجیگری سازگاری شناختی معلمان تربیت بدنی

محمد علی نوری<sup>۱</sup>، علی جلیلی شیشوان<sup>۲</sup>، مهرانگیز شعاع کاظمی<sup>۳</sup>

Mohammad Ali Nouri<sup>\*1</sup>, Ali Jalilishishavan<sup>2</sup> Mehrangiz Shooa Kazemi<sup>3</sup>

۱. گروه روانشناسی تربیتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی ورزش، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۳. استاد گروه مطالعات زنان و خانواده، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء(س)، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۲۸، تاریخ اصلاح: ۱۴۰۵/۰۱/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱

\* Corresponding Author: Ali Jalilishishavan, E-mail: [Jaliliali59@atu.ac.ir](mailto:Jaliliali59@atu.ac.ir)

**How to cite:** Author, A. A., Author, B. B., Author, C. C. (Year). Title of article. \*Title of Periodical, volume number\*(issue number), pages.

## چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل علی رضایت شغلی براساس حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده با میانجیگری سازگاری شناختی معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی بود.

**مواد و روش ها:** هدف پژوهش کاربردی و روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی شهرستان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۲۲۶۷ نفر تشکیل می‌دادند که از میان آنها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از نواحی هشت‌گانه شهر تهران، تعداد ۳۳۶ معلم (۱۳۴ زن و ۲۰۲ مرد) انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه رضایت شغلی عاشوری‌نژاد؛ مقیاس چند وجهی حمایت اجتماعی ادراک شده زیمت و همکاران (۱۹۸۸)؛ پرسشنامه جو عاطفی خانواده هیل‌برن (۱۹۶۴) و پرسشنامه سازگاری واینبرگر که توسط واینبرگر و شوارتز (۱۹۹۰) بود. تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و Amos نسخه ۲۳ انجام گرفت.

**یافته ها:** نتایج پژوهش حاضر نشان داد مدل علی پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است ( $GFI=0.97$ ،  $CFI=0.98$ ،  $RMSEA=0.027$ ). حمایت اجتماعی ادراک‌شده (خانواده، دوستان و دیگران) و ابعاد جو عاطفی خانواده (محبت، نوازش، تأیید، تجربه‌های مشترک، اعتماد و امنیت) به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سازگاری شناختی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنادار داشتند، در حالی که هدیه دادن و تشویق کردن نقش میانجی معناداری نشان ندادند.

**نتیجه گیری:** نتیجه‌گیری می‌شود که سازگاری شناختی نقش میانجی مهمی در ارتباط بین حمایت اجتماعی ادراک‌شده و جو عاطفی خانواده با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی مدارس غیرانتفاعی ایفا می‌کند. تقویت حمایت‌های اجتماعی و جو عاطفی مثبت خانواده از طریق آموزش مهارت‌های شناختی می‌تواند به افزایش رضایت شغلی این معلمان منجر شود.



**کلیدواژه‌ها:** رضایت شغلی، حمایت اجتماعی، جو عاطفی خانواده، سازگاری شناختی، معلمان تربیت بدنی

## مقدمه

امروزه برتری سازمان‌ها نسبت به یکدیگر در یک فضای کاملاً رقابتی در کنار عملکرد و ارزش منابع انسانی‌شان دارای اهمیت است. بسیاری از مطالعات با تمرکز بر رفتار سازمانی به‌طور گسترده انگیزه، رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند (علی و انور، ۲۰۲۱؛ جلیلی شیشوان و همکاران، ۲۰۱۷). رضایت شغلی<sup>۱</sup> به‌عنوان یک نگرش کلی فرد نسبت به محیط کار، نقش محوری در افزایش تعهد سازمانی، کاهش تمایل به ترک شغل و ارتقای عملکرد ایفا می‌کند (کتابی و همکاران، ۲۰۲۲). در میان سازمان‌ها، آموزش و پرورش با نیروی انسانی متعهد، و به‌ویژه معلمان تربیت بدنی، سهم بسزایی در پرورش جسمی و روانی دانش‌آموزان دارند (اولان و همکاران، ۲۰۲۱؛ کشاورز و عیدی، ۲۰۲۳). در سال‌های اخیر، رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی به‌عنوان یکی از عوامل بنیادین در ارتقای کیفیت یاددهی - یادگیری و سلامت روانی کارکنان آموزشی اهمیت ویژه‌ای یافته است؛ باین‌حال شواهد پژوهشی نشان می‌دهد این معلمان به دلیل فشارهای سازمانی، توقعات والدین، محدودیت‌های منابع و نبود ثبات شغلی، بیش از سایر معلمان در معرض نارضایتی شغلی قرار دارند (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۸).

مطالعات عوامل متعددی مانند دستمزد، روابط کاری و ویژگی‌های شخصی را در رضایت شغلی مؤثر دانسته‌اند (اولان و همکاران، ۲۰۲۱). در این میان، حمایت اجتماعی ادراک شده<sup>۲</sup> (درک فرد از دسترسی به کمک دیگران) به‌عنوان یک عامل محافظت‌کننده در برابر استرس‌های کاری شناخته شده و با ارتقای احساس ارزشمندی، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. حمایت اجتماعی ادراک شده به‌عنوان یکی از منابع مهم روان‌شناختی، نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت تجربه شغلی معلمان ایفا می‌کند، به‌ویژه در حرفه‌هایی مانند آموزش که با فشارهای هیجانی، مسئولیت‌های چندگانه و تعاملات گسترده انسانی همراه است (ژنگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ شن و همکاران،

۲۰۲۱). در ادبیات روان‌شناسی، حمایت اجتماعی ادراک شده به معنای باور فرد به در دسترس بودن منابع عاطفی، اطلاعاتی و عملی از سوی دیگران در مواقع نیاز تعریف می‌شود؛ به بیان دیگر، آنچه اهمیت دارد نه حمایت واقعی، بلکه احساسی است که فرد نسبت به وجود تکیه‌گاه‌های قابل اعتماد تجربه می‌کند (زیمت و همکاران، ۲۰۲۰). معلمان به‌طور مستمر با انتظارات آموزشی، مدیریتی و عاطفی دانش‌آموزان، والدین و نظام حمایتی از سوی خانواده، همکاران و محیط اجتماعی می‌تواند احساس امنیت روانی، ارزشمندی و کارآمدی را در آن‌ها تقویت کند (آیدین و کایا، ۲۰۲۰؛ تورس و وینر، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد زمانی که معلمان از حمایت اجتماعی کافی برخوردارند، فشارهای شغلی را کمتر تهدیدآمیز ارزیابی کرده و با انگیزش و تعهد بیشتری در فعالیت‌های حرفه‌ای مشارکت می‌کنند. در مقابل، فقدان حمایت اجتماعی می‌تواند به افزایش فرسودگی شغلی، نارضایتی و کاهش کیفیت عملکرد آموزشی منجر شود (رحیمی و بشارت، ۲۰۲۱؛ کارامان و همکاران، ۲۰۲۱؛ چانگ و پارک، ۲۰۲۲).

جو عاطفی خانواده<sup>۳</sup> به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین بسترهای رشد هیجانی و روانی افراد، نقشی تعیین‌کننده در شکل‌گیری نگرش‌ها، الگوهای تنظیم هیجان و شیوه‌های مواجهه با چالش‌های محیط کاری دارد و می‌تواند رضایت شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد (داتو و همکاران، ۲۰۱۹). جو عاطفی خانواده به مجموعه الگوهای تعامل، بیان هیجان، حمایت عاطفی، هم‌فهمی، پذیرش و نحوه مدیریت تعارضات در فضای خانوادگی گفته می‌شود؛ یعنی کیفیت هیجانی حاکم بر خانه که تعیین می‌کند فرد چه میزان امنیت، آرامش و پذیرش را در روابط نزدیک خود تجربه می‌کند (نلسون کافی و لوبومیرسکی، ۲۰۱۹). جو عاطفی خانواده (کیفیت روابط عاطفی و تعاملات بین اعضای خانواده) به‌عنوان یک عامل بیرونی مؤثر بر سلامت روان و سازگاری فرد مطرح است. خانواده‌های با جو عاطفی مثبت،

<sup>3</sup>. Family Emotional Climate

<sup>1</sup>. Job Satisfaction

<sup>2</sup>. Perceived Social Support

رضایت شغلی می‌شود. در مقابل، پایین بودن سازگاری شناختی می‌تواند سبب تفسیر منفی شرایط کاری و افزایش ناراضیاتی گردد (کولی و مارتین، ۲۰۱۷؛ یو و همکاران، ۲۰۲۱؛ مارتین و همکاران، ۲۰۲۳).

حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده از مهم‌ترین عوامل بین‌فردی‌اند که می‌توانند سازگاری شناختی معلمان را به‌طور قابل توجهی تقویت کنند و کیفیت مواجهه آنان با فشارهای شغلی را بهبود بخشند (کواک و همکاران، ۲۰۱۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهد زمانی که معلمان احساس می‌کنند در محیط خانواده، همکاران و شبکه اجتماعی خود منابع عاطفی، اطلاعاتی و عملی در دسترس دارند، ارزیابی‌های شناختی آن‌ها از موقعیت‌های استرس‌زا انعطاف‌پذیرتر و واقع‌بینانه‌تر می‌شود. از سوی دیگر، جو عاطفی گرم و حمایت‌گرانه خانواده—شامل پذیرش، بیان هیجانی سالم و تعامل مثبت—ظرفیت شناختی فرد را برای بازنگری باورها، بازتفسیر چالش‌ها و مدیریت هیجانات افزایش می‌دهد، امری که پژوهش‌های اخیر آن را عاملی تقویت‌کننده در رشد سازگاری شناختی معلمان معرفی کرده‌اند (رحیمی و بشارت، ۲۰۲۱؛ لی و همکاران، ۲۰۲۲). در چنین شرایطی، معلمان با سهولت بیشتری می‌توانند شرایط دشوار آموزشی را پردازش شناختی کرده، از تفکر انعطاف‌پذیر بهره ببرند و در برابر تنیدگی‌های شغلی، واکنش‌های سازگارانه‌تری نشان دهند. ترکیب حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی مثبت خانواده نه‌تنها فشارهای ذهنی معلمان را کاهش می‌دهد، بلکه فرآیندهای شناختی آن‌ها را در جهت حل مسئله، تفسیر مثبت رویدادها و حفظ تعادل روانی تقویت می‌کند و این امر در نهایت پایه‌ای برای ارتقای سازگاری شناختی پایدار در محیط آموزشی فراهم می‌سازد (گابریز و همکاران، ۲۰۱۸؛ کونستینگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ آیدوگدو و کلیک، ۲۰۲۲).

به طور کلی، با وجود اهمیت این عوامل، هنوز مدل جامعی که بتواند نقش علی حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده را با در نظر گرفتن نقش میانجی سازگاری شناختی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی

انعطاف‌پذیری و مقاومت بیشتری در برابر استرس‌های زندگی ایجاد می‌کنند، در حالی که جو منفی با افزایش اضطراب و کاهش سازگاری همراه است (اگیزلاس و همکاران، ۲۰۲۰؛ باروانی و همکاران، ۲۰۲۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهند در چارچوب حرفه معلمی که ماهیتاً با فشارهای هیجانی، مسئولیت‌های گسترده و تعاملات مداوم همراه است، برخورداری از یک فضای خانوادگی گرم، حمایتی و پایدار می‌تواند نقش یک منبع انرژی روانی را ایفا کند و احساس تعادل، امیدواری و کارآمدی را در معلمان تقویت سازد. در مقابل، جو عاطفی منفی و پرتنش، ظرفیت روانی فرد را کاهش داده و او را نسبت به تنیدگی‌ها و چالش‌های شغلی آسیب‌پذیرتر می‌کند و در نهایت به ناراضیاتی شغلی، فرسودگی و کاهش کیفیت تدریس می‌انجامد (رحیمی و بشارت، ۲۰۲۱؛ کورت و دمیر، ۲۰۲۰؛ سولمانا و آجیوپونگ، ۲۰۲۳).

سازگاری شناختی<sup>۱</sup> یکی از سازه‌های کلیدی در تبیین تفاوت‌های فردی در نحوه ادراک و واکنش به شرایط شغلی است و نقش مهمی در شکل‌گیری رضایت شغلی معلمان دارد (نقوی و ردزوان، ۲۰۱۹؛ کیب و راس، ۲۰۲۰). این مفهوم بیانگر میزان انعطاف‌پذیری ذهنی فرد در انطباق افکار، باورها و ارزیابی‌های خود با شرایط متغیر محیطی و خواسته‌های شغلی است؛ به عبارتی، سازگاری شناختی توانایی بازنگری و تعدیل نگرش‌ها و تفسیرهای ذهنی برای حفظ تعادل روانی در مواجهه با چالش‌ها و تناقض‌های محیطی محسوب می‌شود (مارتین و همکاران، ۲۰۱۳). سازگاری شناختی (توانایی برقراری تعادل سالم بین خود و محیط اجتماعی) به‌عنوان یک شاخص سلامت روان و عامل کلیدی در موفقیت شغلی معرفی شده است (بولنسکا-ستانگرسکا و همکاران، ۲۰۲۰). معلمان در مسیر حرفه‌ای خود بارها با موقعیت‌های دشوار، فشارهای آموزشی، تغییرات برنامه‌ریزی و انتظارات اجتماعی روبه‌رو می‌شوند و افرادی که از سطح بالایی از سازگاری شناختی برخوردارند، این موقعیت‌ها را به‌جای تهدید، به‌عنوان فرصت رشد و یادگیری درک می‌کنند. چنین نگرش انعطاف‌پذیری باعث کاهش تنش‌های ادراکی، افزایش احساس کنترل و در نتیجه تقویت

1. Cognitive Adjustment

۰/۷۶ به دست آمد. همچنین شاخص KMO برابر با ۰/۶۵ و آزمون کرویت بارتلت ( $\chi^2=526/15, P=0/001$ ) مؤید کفایت نمونه و مناسب بودن ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی بود. مجموعه این یافته‌ها نشان می‌دهد که پرسشنامه عاشوری‌نژاد از روایی و پایایی قابل قبول برای سنجش رضایت شغلی در بافت‌های سازمانی و آموزشی برخوردار است.

**ب- مقیاس چند وجهی حمایت اجتماعی ادراک شده**  
مقیاس چند وجهی حمایت اجتماعی ادراک شده زیمت و همکاران (۱۹۸۸) برای ارزیابی ادراک آزمودنی از کفایت منابع حمایت اجتماعی شامل خانواده، دوستان و فرد مهم در زندگی آزمودنی طراحی و شامل ۱۲ گویه است که در یک طیف لیکرت ۷ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. زیمت و همکاران (۱۹۹۰) ضریب آلفای کرونباخ را برای این ابزار ۰/۸۸ و همبستگی این ابزار را با مقیاس افسردگی ۰/۲۴- و با مقیاس اضطراب ۰/۱۸- به عنوان روایی همزمان ابزار گزارش کردند. در ایران نتایج تحلیل عاملی در پژوهش باقریان سرارودی و همکاران (۲۰۱۳) از سه عامل حمایت خانواده، حمایت افراد مهم و حمایت دوستان حمایت کرد و این عوامل ۷۷/۸۷ درصد از واریانس حمایت اجتماعی را در جمعیت بیماران دچار سکت قلبی و ۷۸/۵۵ درصد از واریانس حمایت اجتماعی را در جمعیت غیربیمار تبیین کردند. باقریان سرارودی و همکاران (۲۰۱۳) برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ را در جمعیت بیمار ۰/۸۵ و در جمعیت غیربیمار ۰/۹۲ گزارش کردند. همچنین، نتایج تحلیل عاملی در پژوهش نصیری و عبدالملکی (۲۰۱۶) از سه عامل حمایت خانواده، حمایت افراد مهم و حمایت دوستان حمایت کرد. نصیری و عبدالملکی (۱۳۹۵) برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را در دامنه‌ای از ۰/۷۴ تا ۰/۷۶ گزارش کردند.

#### پ- پرسشنامه جو عاطفی خانواده

پرسشنامه جو عاطفی خانواده هیل‌برن (۱۹۶۴) برای ارزیابی ادراک آزمودنی از کیفیت روابط عاطفی درون خانواده، به‌ویژه رابطه پدر-فرزند و مادر-فرزند طراحی شده است و شامل ۱۶ گویه می‌باشد که ابعادی همچون محبت، نوازش، تأییدگری، تشویق، تجربه‌های مشترک، اعتماد و احساس امنیت را پوشش

تبیین کند، بررسی نشده است؛ از این رو انجام پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی علی و تبیین سازوکارهای روان‌شناختی مؤثر بر رضایت شغلی این گروه ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، این پژوهش با هدف طراحی و آزمون یک مدل علی برای پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان ورزش مدارس غیرانتفاعی انجام می‌شود. بنابراین هدف اصلی پژوهش پاسخگویی به این سؤال است که آیا مدل علی رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی بر اساس حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده با میانجیگری سازگاری شناختی، از برازش مطلوبی برخوردار است؟

#### روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف آن از نوع پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها و تحلیل آنها از نوع توصیفی و طرح‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی شهرستان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۲۲۶۷ نفر تشکیل می‌دادند که از میان آنها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از نواحی هشت‌گانه شهر تهران، تعداد ۳۳۶ معلم (۱۳۴ زن و ۲۰۲ مرد) انتخاب شدند.

#### الف- پرسشنامه رضایت شغلی

پرسشنامه رضایت شغلی عاشوری‌نژاد (۲۰۱۶) یکی از ابزارهای بومی‌سازی شده برای سنجش میزان رضایت کارکنان از ابعاد مختلف شغل خود است. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه می‌باشد و پنج مؤلفه اصلی را ارزیابی می‌کند که شامل حقوق، همکاران، ماهیت کار، سرپرست و فرصت‌های ترفیع است. اجرای پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای صورت می‌گیرد که از «کاملاً مخالفم = ۱» تا «کاملاً موافقم = ۵» نمره‌گذاری می‌شود. وزیری (۲۰۱۶) روایی محتوایی این ابزار را ۰/۸۰ گزارش کرده است. همچنین پایایی به روش آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های مختلف به ترتیب حقوق ۰/۸۲، همکاران ۰/۷۳، ماهیت کار ۰/۷۵، سرپرست ۰/۸۰ و فرصت‌های ترفیع ۰/۷۳ به دست آمده است. ضریب پایایی کل رضایت شغلی نیز ۰/۸۹ گزارش شده است که بیانگر همسانی درونی مطلوب ابزار است. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه

دوبعدی پرسشنامه از برازش مطلوبی برخوردار است؛ به طوری که شاخص‌های  $CFI=0.95$  و  $RMSEA=0.05$  تأییدکننده روایی سازه بودند. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های ناراحتی عاطفی  $0.87$ ، خویش‌داری  $0.82$  و سرکوب‌گری  $0.79$  به‌دست آمد.

### روش اجرا

جهت انتخاب نمونه از بین نواحی هشت‌گانه، سه ناحیه (نواحی ۱، ۳ و ۴) انتخاب و در مرحله بعد با مراجعه به فهرست معلمان این نواحی، به کمک جدول اعداد تصادفی، افراد نمونه به طور تصادفی انتخاب شدند و نسخه برخط پرسشنامه‌ها از طریق پست الکترونیکی و شبکه‌های اجتماعی در اختیار آنان قرار داده شد. در این پژوهش اصول اخلاقی پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن و حریم خصوصی افراد رعایت و به شرکت‌کننده‌ها اطمینان داده شد که شرکت در پژوهش هیچ گونه آسیب احتمالی برای شرکت‌کنندگان نداشته است. این پژوهش دارای شناسه اخلاق IR.IAU.TNB.REC.1404.240 از دانشگاه آزاد اسلامی-واحد تهران شمال می‌باشد.

در بخش آمار استنباطی پس از محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و بررسی مقروضه‌های مدلیابی معادلات ساختاری، برازش مدل ساختاری با استفاده از شاخص‌های برازش و نرم افزارهای SPSS-23 و AMOS-23 مورد بررسی قرار گرفت.

### نتایج

در پژوهش حاضر دامنه سنی مشارکت‌کنندگان بین ۲۴ تا ۶۹ سال و میانگین سنی برابر با  $41/7$  سال بود. سابقه حضور افراد نمونه در شغل معلم تربیت بدنی بین ۱ تا ۳۲ سال و میانگین آن برابر با  $10/8$  بود. همچنین از نظر تحصیلات، ۱۶۸ نفر (۵۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۵۸ نفر کارشناسی ارشد (۴۷ درصد) و ۱۰ نفر (۳ درصد) دارای مدرک دکتری بودند.

به منظور رعایت مقروضه‌های تحلیل رگرسیون، مقروضه‌های این آزمون با استفاده از فاصله ماکسیمالیس برای بررسی و تشخیص داده‌های پرت، شاخص‌های چولگی و کشیدگی جهت

می‌دهد. این پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. هیل‌برن (۱۹۶۴) این ابزار را برای سنجش گرمی، حمایت و صمیمیت هیجانی خانواده تدوین کرده و در سال‌های بعد در حوزه‌های مختلف خانواده و روان‌شناسی رشد به‌کار رفته است. ناهیدی (۱۳۹۰) در بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ  $0.85$  را برای کل ابزار گزارش کرده است که بیانگر پایایی مطلوب آن است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس  $0.84$  به دست آمد. همچنین نتایج تحلیل عاملی، شاخص KMO برابر با  $0.73$  و آزمون کرویت بارلت با مقدار  $\chi^2=951/19$  و سطح معنی‌داری  $0.001$  را نشان داد که حاکی از کفایت نمونه و مناسب بودن ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی است. ساختار عاملی این پرسشنامه طبق گزارش‌های موجود متشکل از هشت بعد در زمینه محبت، نوازش، تأیید، تشویق، تجربه مشترک، هدیه دادن، اعتماد و احساس امنیت است که در مجموع الگوی جامعی از جو عاطفی خانواده را در جمعیت‌های مختلف تبیین می‌کند.

### ج- پرسشنامه سازگاری

پرسشنامه سازگاری واینبرگر که توسط واینبرگر و شوارتز (۱۹۹۰) تدوین شده است، ابزاری روان‌سنجی برای ارزیابی میزان سازگاری شناختی-هیجانی و الگوهای واکنشی افراد بر اساس دو بعد اصلی ناراحتی عاطفی<sup>۱</sup> و خویش‌داری<sup>۲</sup> است. نسخه کوتاه این پرسشنامه شامل ۳۷ گویه است و در یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه سه الگوی تیپ‌شناختی سازگاری شامل الگوی سالم (ناراحتی پایین و خویش‌داری بالا)، الگوی سرکوب‌گر (ناراحتی پایین و خویش‌داری پایین) و الگوی نامتعادل (ناراحتی بالا و خویش‌داری پایین) را شناسایی می‌کند. واینبرگر و شوارتز (۱۹۹۰) پایایی قابل قبول این ابزار را گزارش کرده‌اند و در پژوهش‌های متعدد، روایی سازه آن از طریق مدل‌سازی ساختاری و تحلیل عاملی تأیید شده است. در ایران، سعیدی و همکاران (۱۳۹۵) نسخه فارسی این ابزار را اعتباریابی کردند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی آن‌ها نشان داد که ساختار

<sup>2</sup> Restraint.

<sup>1</sup> Distress.

مفروضه رعایت شده است. جهت بررسی مفروضه عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل به محاسبه آماره تولرانس و عامل تورم واریانس پرداخته شد. این ضریب با دامنه‌ای از ۰ تا ۱ نشان دهنده میزان رابطه خطی متغیرهای مستقل است و هرچه به ۱ نزدیکتر باشد هم خطی کمتری را نشان می‌دهد. همچنین عامل تورم واریانس نیز هرچه از ۲ بزرگ‌تر باشد نشان دهنده هم خطی بیشتر متغیرها می‌باشد (کلاین، ۲۰۱۶). با توجه به نتایج به دست آمده متغیرهای مستقل هم خطی نداشتند ( $VIF < 2$ ). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این مفروضه نیز رعایت شده است.

جدول ۱ نتایج حاصل از رگرسیون متغیر سازگاری شناختی، روی حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده را نشان می‌دهد.

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، بررسی عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل با محاسبه آماره تولرانس و عامل تورم واریانس پرداخته شد. نتایج بررسی شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشان داد هر ۴ متغیر رضایت شغلی، حمایت اجتماعی ادراک شده، جو عاطفی خانواده و سازگاری شناختی، از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند و می‌توان نتیجه گرفت که پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها نیز برقرار می‌باشد. با توجه وجود ۴ متغیر در مطالعه حاضر، درجه آزادی مربوط به آن  $(n-1)^3$  و مجذور کای اسکوتر مربوط به این درجه آزادی طبق جدول ۱۳/۸۲ به دست آمد و بدین ترتیب، هر داده‌ای که فاصله ماهالانوبیس آن بیشتر از این مقدار باشد داده پرت محسوب می‌شد (کلاین، ۲۰۱۶). طبق تحلیل انجام شده و نتایج به دست آمده بیشترین مقدار کای اسکوتر برای داده‌های این تحقیق ۱۲/۸۴ به دست آمد به این معنی که داده پرتی وجود ندارد و این

جدول ۱- رگرسیون متغیر سازگاری شناختی، روی حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده

| متغیر پیش‌بین   | B      | $\beta$ | مقدار بحرانی | P     | R    | $R^2$ |
|-----------------|--------|---------|--------------|-------|------|-------|
| خانواده         | ۱/۶۷   | ۰/۳۰    | ۵/۲۵         | ۰/۰۰۱ | ۰/۶۳ | ۰/۴۰  |
| دوستان          | ۰/۷۴   | ۰/۱۲۴   | ۲/۲۸         | ۰/۰۲۳ |      |       |
| دیگران          | ۰/۵۷۸  | ۰/۱۱۱   | ۲/۲۶         | ۰/۰۲۴ |      |       |
| محبت            | ۱/۱۲۷  | ۰/۱۰۲   | ۲/۱۱         | ۰/۰۳۵ |      |       |
| نوازش           | ۱/۱۹   | ۰/۱۰۱   | ۲/۲۰         | ۰/۰۲۸ |      |       |
| تایید کردن      | ۱/۱۷   | ۰/۱۰۵   | ۲/۱۹         | ۰/۰۲۹ |      |       |
| تجربه‌های مشترک | ۱/۵۴   | ۰/۱۲۸   | ۲/۶۷         | ۰/۰۰۸ |      |       |
| هدیه دادن       | -۰/۳۸۷ | -۰/۰۳۲  | -۰/۶۹        | ۰/۴۹  |      |       |
| تشویق کردن      | -۰/۴۳۷ | -۰/۰۳۷  | -۰/۸۲        | ۰/۴۱۰ |      |       |
| اعتماد          | ۱/۲۵   | ۰/۱۰۴   | ۲/۲۹         | ۰/۰۲۳ |      |       |
| احساس امنیت     | ۱/۱۷   | ۰/۱۰۲   | ۲/۰۷         | ۰/۰۳۹ |      |       |

جدول ۱ نشان می‌دهد که حمایت‌های اجتماعی سه‌گانه معلمان، همگی قادر به پیش‌بینی سازگاری شناختی هستند. بدین نحو که خانواده ( $\beta = 0.30$ ,  $P < 0.001$ )، دوستان ( $\beta = 0.124$ ,  $P < 0.023$ )، دیگران ( $\beta = 0.111$ ,  $P < 0.024$ ) و دیگران ( $\beta = 0.102$ ,  $P < 0.035$ ) هر سه به صورت مثبت و معناداری می‌توانند سازگاری شناختی معلمان را پیش‌بینی کنند. همچنین از اجزا هشت‌گانه جو عاطفی خانواده،

محبت ( $\beta = 0.127$ ,  $P < 0.035$ )، نوازش ( $\beta = 0.101$ ,  $P < 0.028$ )، تایید کردن ( $\beta = 0.105$ ,  $P < 0.029$ )، تجربه‌های مشترک ( $\beta = 0.128$ ,  $P < 0.008$ )، هدیه دادن ( $\beta = -0.387$ ,  $P < 0.49$ )، تشویق کردن ( $\beta = -0.437$ ,  $P < 0.410$ )، اعتماد ( $\beta = 0.104$ ,  $P < 0.023$ ) و احساس امنیت ( $\beta = 0.102$ ,  $P < 0.039$ ) نیز به صورت مثبت و معناداری می‌توانند سازگاری شناختی معلمان را پیش‌بینی کنند.

فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی،

مدل فرعی، نتایج حاصل از محاسبه ضریب تبیین، بیانگر آن است که این مدل می‌تواند ۶۳ درصد از واریانس سازگاری شناختی را تبیین کند.

همچنین اثر مستقیم حمایت اجتماعی ادراک شده سه‌گانه، جو عاطفی خانواده ۸ گانه، سازگاری شناختی معلمان بر رضایت شغلی‌شان مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۲ نتایج حاصل از رگرسیون متغیر رضایت شغلی بر حمایت اجتماعی ادراک شده، جو عاطفی خانواده و سازگاری شناختی را نشان می‌دهد.

جدول ۲- رگرسیون رضایت شغلی بر حمایت اجتماعی ادراک شده، جو عاطفی خانواده و سازگاری شناختی

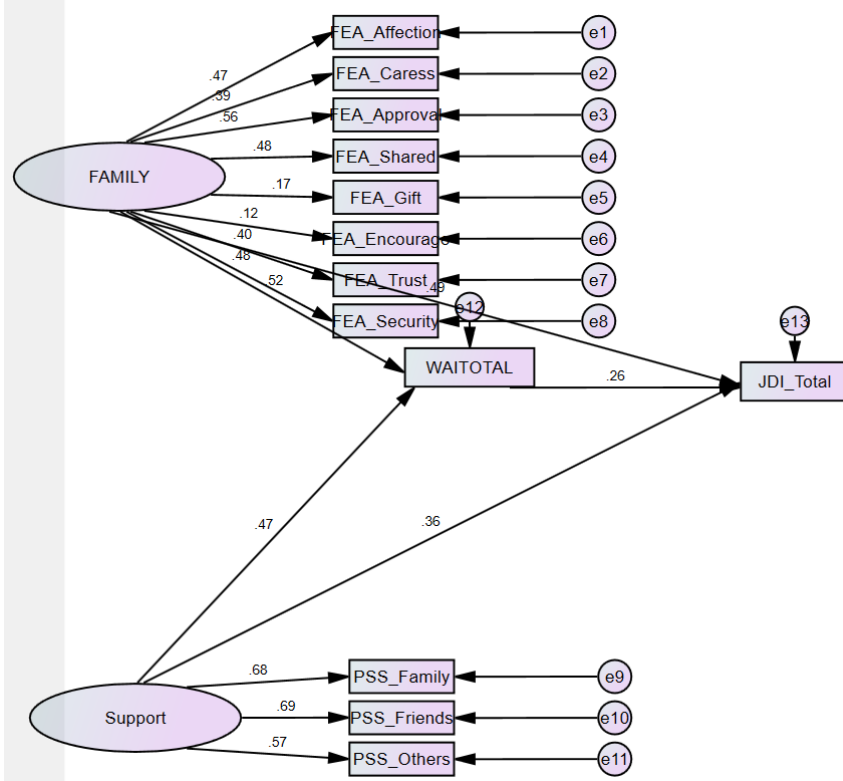
| متغیر پیش‌بین   | B      | $\beta$ | مقدار بحرانی | P     | R    | $R^2$ |
|-----------------|--------|---------|--------------|-------|------|-------|
| خانواده         | ۰/۶۶۶  | ۰/۱۰    | ۲/۲۸         | ۰/۰۲۳ | ۰/۷۹ | ۰/۶۳  |
| دوستان          | ۰/۵۷۶  | ۰/۰۸۵   | ۲/۰۱         | ۰/۰۴۵ |      |       |
| دیگران          | ۰/۴۹۸  | ۰/۰۷۸   | ۲/۰۰         | ۰/۰۴۶ |      |       |
| محبت            | ۰/۹۶۰  | ۰/۰۸۳   | ۲/۰۲         | ۰/۰۴۳ |      |       |
| نوازش           | ۰/۹۷۹  | ۰/۰۷۵   | ۲/۰۸         | ۰/۰۳۸ |      |       |
| تایید کردن      | ۱/۰۲۷  | ۰/۰۸۷   | ۲/۰۴         | ۰/۰۴۱ |      |       |
| تجربه‌های مشترک | ۱/۱۵۹  | ۰/۰۹۲   | ۲/۲۵         | ۰/۰۲۵ |      |       |
| هدیه دادن       | -۰/۰۲۳ | -۰/۰۰۲  | -۰/۰۴۷       | ۰/۹۶  |      |       |
| تشویق کردن      | ۰/۲۵۷  | ۰/۰۲۱   | ۰/۵۴۹        | ۰/۵۸  |      |       |
| اعتماد          | ۱/۰۴۹  | ۰/۰۸۴   | ۲/۱۰         | ۰/۰۳۶ |      |       |
| احساس امنیت     | ۱/۰۰۱  | ۰/۰۸۲   | ۲/۰۶         | ۰/۰۴۱ |      |       |
| سازگاری شناختی  | ۰/۵۱۶  | ۰/۴۶۱   | ۱۰/۲۱        | ۰/۰۰۱ |      |       |

احساس امنیت ( $\beta = ۰/۰۸$ ,  $P < ۰/۰۴۱$ ) و هم سازگاری شناختی معلمان ( $\beta = ۰/۴۶۱$ ,  $P < ۰/۰۰۱$ ) به گونه‌ای مثبت و معنادار مستقیماً رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند، اما دو متغیر هدیه دادن و تشویق کردن اثر مستقیم معناداری بر رضایت شغلی ندارند. در واقع، نتایج مؤید آن است که با افزایش نمره معلمان در متغیرهای ذکر شده بجز هدیه دادن و تشویق کردن و سازگاری شناختی، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. در مجموع، نتایج این تحلیل بیانگر آن است که این مدل و به طور

جدول ۲ نشان می‌دهد که از بین متغیرهای برون‌زاد، به غیر از متغیرهای تشویق کردن و هدیه دادن مابقی متغیرها قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند. بدین صورت که متغیرهای خانواده ( $\beta = ۰/۱۰$ ,  $P < ۰/۰۲۳$ )، دوستان ( $\beta = ۰/۰۸۵$ ,  $P < ۰/۰۴۵$ )، دیگران ( $\beta = ۰/۰۷۸$ ,  $P < ۰/۰۴۶$ )، محبت ( $\beta = ۰/۰۷۷$ ,  $P < ۰/۰۳۸$ )، نوازش ( $\beta = ۰/۰۷۵$ ,  $P < ۰/۰۳۸$ )، تایید کردن ( $\beta = ۰/۰۸۱$ ,  $P < ۰/۰۴۱$ )، تجربه‌های مشترک ( $\beta = ۰/۰۸۶$ ,  $P < ۰/۰۳۶$ )، اعتماد ( $\beta = ۰/۰۸۰$ ,  $P < ۰/۰۳۶$ )،

فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی،

واریانس رضایت شغلی معلمان را تبیین کند. حاصل از کاربرد ساختاری جهت پژوهش را به نشان می‌دهد.



دقیق‌تر مدل کلی پژوهش حاضر می‌تواند ۷۹ درصد از شکل ۱ نتیجه تحلیل معادلات آزمون مدل صورت کلی

### شکل ۱- برآورد پارامترهای حاصل از آزمون مدل پژوهش

به منظور بررسی نیکویی برازش مدل، چند شاخص برازش (GFI) برابر با ۰/۹۷ به دست آمد که بسیار مطلوب و بالاتر از حد مورد پذیرش ۰/۹۰ است. شاخص نیکویی برازش تعدیل شده<sup>۲</sup> (AGFI)، برابر با ۰/۹۵ به دست آمد که مطلوب است. همچنین، شاخص برازش تطبیقی<sup>۳</sup> (CFI) برابر با ۰/۹۸ شد که این مقدار بالاتر از معیار ۰/۹۰ است و بنابراین نشانگر برازش بسیار مطلوب مدل است. شاخص برازش افزایشی<sup>۴</sup> (IFI) نیز برابر با ۰/۹۸ به دست آمد که این مقدار نشان دهنده برازش قابل قبول مدل پژوهش است. شاخص ریشه دوم میانگین مجزورات خطای تقریب<sup>۵</sup> (RMSEA) نیز می‌تواند حداکثر ۰/۰۸ باشد و هرچه این مقدار کمتر باشد، مطلوب‌تر است. در این پژوهش، مقدار بدست آمده برابر با ۰/۰۲۷ نشان از برازش بسیار مطلوب پژوهش دارد. در مجموع نتایج به دست آمده نشان دهنده برازش

به منظور بررسی نیکویی برازش مدل، چند شاخص برازش پرکاربرد محاسبه شد که نتایج آن به شرح زیر است. به عنوان شاخص اول، نخست مجذور خی (P=۰/۰۹۱،  $\chi^2=76/208$ ، d.f=۶۱) محاسبه شد که عدم معناداری نتیجه بیانگر عدم تفاوت بین مدل نظری و داده‌ها است و بنابراین مدل از برازش برخوردار است. با این حال، چون که شاخص ذکر شده به شدت متأثر از حجم نمونه است، بنابراین معمولاً از شاخص تعدیل شده مجذور خی که حاصل تقسیم مقدار خی بر درجه آزادی است به عنوان معیار بررسی برازندگی مدل استفاده می‌شود. با توجه به اینکه مقدار عددی بدست آمده (۱/۲۴۹) در فاصله مورد قبول کمتر از ۳ قرار دارد، بنابراین شاخص مذکور دلالت بر برازنده بودن مدل دارد. مقدار شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup>

<sup>۴</sup>. Incremental Fit Index

<sup>۵</sup>. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

<sup>۱</sup>. Goodness of Fit Index (GFI)

<sup>۲</sup>. Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)

<sup>۳</sup>. Comparative Fit Index (CFI)

مکفی برای مدل نهایی پژوهش می‌باشد. در جدول ۷، شاخص‌های برازش محاسبه شده به طور خلاصه شده درج شده است.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

| شاخص‌ها | $\chi^2 / d.f$ | P     | GFI  | AGFI | CFI  | IFI  | RMSEA |
|---------|----------------|-------|------|------|------|------|-------|
| مقادیر  | ۱/۳۴۹          | ۰/۰۹۱ | ۰/۹۷ | ۰/۹۵ | ۰/۹۸ | ۰/۹۸ | ۰/۰۲۷ |

روش بوت استرپ، نقش واسطه‌گری متغیرهای واسطه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. در جدول ۴ اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای برون‌زاد بر رضایت شغلی با واسطه‌گری سازگاری شناختی ارائه شده است.

جدول ۳ نشان می‌دهد مدل ساختاری پژوهش حاضر از برازش قابل قبول برخوردار بود. بر اساس مدل پژوهش تأثیر حمایت اجتماعی ادراک شده و جوعاطفی خانواده بر رضایت شغلی، از طریق سازگاری شناختی اتفاق می‌افتد. در این بخش با کمک

جدول ۴- اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل حاصل از آزمون مدل پژوهش

| متغیرها         |                | اثرات مستقیم |         | اثرات غیرمستقیم |         | اثرات کل |       |
|-----------------|----------------|--------------|---------|-----------------|---------|----------|-------|
| پیش‌بین         | واسطه          | ملاک         | $\beta$ | P               | $\beta$ | P        | P     |
| خانواده         | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۱۰    | ۰/۰۱۴           | ۰/۱۰۹   | ۰/۰۰۳    | ۰/۲۱۰ |
| دوستان          | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۹    | ۰/۰۴۸           | ۰/۰۵۵   | ۰/۰۳۴    | ۰/۰۱۲ |
| دیگران          | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۸    | ۰/۰۴۸           | ۰/۰۶۲   | ۰/۰۱۳    | ۰/۰۰۸ |
| محبت            | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۸۳   | ۰/۰۳۳           | ۰/۰۲۹   | ۰/۱۵۱    | ۰/۰۱۴ |
| نوازش           | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۸۱   | ۰/۰۲۵           | ۰/۰۴۱   | ۰/۰۷۶    | ۰/۰۰۴ |
| تایید کردن      | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۸۷   | ۰/۰۱۸           | ۰/۰۶۵   | ۰/۰۱۳    | ۰/۰۰۴ |
| تجربه‌های مشترک | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۹۲   | ۰/۰۳۵           | ۰/۰۷۵   | ۰/۰۰۳    | ۰/۰۰۵ |
| هدیه دادن       | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۰۲   | ۰/۸۴۵           | ۰/۰۱۳   | ۰/۵۵۲    | ۰/۷۵۰ |
| تشویق کردن      | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۲۱   | ۰/۵۹۰           | ۰/۰۲۲   | ۰/۳۳۹    | ۰/۹۱۱ |
| اعتماد          | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۸۴   | ۰/۰۰۸           | ۰/۰۹۴   | ۰/۰۰۳    | ۰/۰۰۴ |
| امنیت           | سازگاری شناختی | رضایت شغلی   | ۰/۰۸۲   | ۰/۰۳۱           | ۰/۰۴۵   | ۰/۰۳۴    | ۰/۰۰۵ |

رضایت شغلی دارد، از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی، یعنی با افزایش سازگاری شناختی ( $\beta=۰/۰۵۵$ ،  $P=۰/۰۳۴$ ) منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود. در مورد حمایت دیگران نیز نتایج بیانگر این است که این متغیر به طور غیرمستقیم و مثبت ( $\beta=۰/۰۶۲$ ،  $P=۰/۰۱۳$ ) و از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی، می‌تواند به طور معناداری منجر به افزایش رضایت شغلی شود. در خصوص جو عاطفی خانواده، محبت و نوازش صرفاً اثرات غیرمستقیم غیرمعنادار (به ترتیب  $\beta=۰/۰۲۹$ ،  $P=۰/۰۱۵۱$  و  $\beta=۰/۰۴۱$ ،  $P=۰/۰۷۶$ ) نشان دادند و

جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر متغیرهای برون‌زاد حمایت اجتماعی ادراک شده (خانواده، دوستان و دیگران) و جو عاطفی خانواده (محبت، نوازش، تایید کردن، تجربه‌های مشترک، هدیه دادن، تشویق کردن، اعتماد و امنیت) بر رضایت شغلی، عمدتاً از طریق سازگاری شناختی واسطه‌گری می‌شود. در واقع، حمایت خانواده به طور غیرمستقیم و مثبت ( $\beta=۰/۰۱۰۹$ ،  $P=۰/۰۰۳$ ) و از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی، یعنی با افزایش سازگاری شناختی کارکنان، منجر به افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود. همچنین حمایت دوستان علاوه بر اینکه اثر مستقیم مثبت بر

نخست، مدل کاهش تنیدگی کوهن و ویلز (۱۹۸۵) بیان می‌کند که حمایت اجتماعی همانند یک سپر روان‌شناختی عمل کرده و شدت تجربه‌شده استرس‌های محیط کار را تعدیل می‌کند. معلمان تربیت بدنی به دلیل ماهیت خاص شغل خود—شامل مواجهه مستمر با فشارهای فیزیکی، مدیریت گروه‌های پرتحرک، و انتظارات رفتاری و انضباطی—به‌طور طبیعی سطوح بالاتری از چالش‌های هیجانی را تجربه می‌کنند. زمانی که این معلمان از سوی خانواده، دوستان یا همکاران احساس حمایت می‌کنند، برداشت ذهنی آنان از دشواری موقعیت‌ها تغییر کرده و پیامدهای فشارزا کمتر تهدیدآمیز تلقی می‌شود. از سوی دیگر، بر اساس نظریه ارزیابی شناختی لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴)، حمایت اجتماعی موجب می‌شود افراد ارزیابی اولیه خود از استرس را از «تهدید» به «چالش قابل مدیریت» تبدیل کنند و در ارزیابی ثانویه نیز منابع بیشتری را برای مقابله با شرایط در اختیار خود ببینند؛ در نتیجه، احساس کنترل، خودکارآمدی و مدیریت‌پذیری افزایش یافته و فرد در مواجهه با مشکلات آموزشی واکنش‌های سازگارانه‌تری نشان می‌دهد. علاوه بر این، نظریه تبادلات اجتماعی بر این نکته تأکید می‌کند که روابط مبتنی بر حمایت نوعی چرخه مثبت روانی ایجاد می‌کنند که در آن فرد دریافت‌کننده حمایت احساس ارزشمندی، احترام و دیده‌شدن را تجربه کرده و به شکل جبرانی تمایل دارد تلاش بیشتری برای ایفای نقش حرفه‌ای خود انجام دهد. این احساس ارزشمندی سبب افزایش انگیزش درونی و تعهد عاطفی نسبت به شغل می‌شود و نگرش فرد به کار را مثبت‌تر می‌سازد. افزون بر این، رویکرد «گسترش و ساخت هیجانات مثبت» نشان می‌دهد که تجربه حمایت باعث افزایش هیجانات مثبت—مانند آرامش، امنیت و تعلق—می‌شود و این هیجانات ظرفیت‌های شناختی و منابع روان‌شناختی بلندمدت نظیر انعطاف‌پذیری ذهنی، امید و خلاقیت را تقویت می‌کنند. هنگامی که معلم از چنین منابعی برخوردار است، مواجهه با دشواری‌های تدریس برای او کمتر فرساینده و بیشتر قابل معنا می‌شود و همین فرآیند به شکل پایدار رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. بنابراین مجموعه این فرایندهای شناختی، هیجانی و رابطه‌ای نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی ادراک شده نه تنها به تعدیل مستقیم

واسطه‌گری را تأیید نکردند، در حالی که تأیید کردن به طور غیرمستقیم و مثبت ( $\beta = 0.065, P = 0.013$ ) و از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی، منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود. تجربه‌های مشترک نیز علاوه بر اثر مستقیم مثبت، از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی معنادار ( $\beta = 0.075, P = 0.003$ ) با افزایش سازگاری شناختی، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. هدیه دادن و تشویق کردن اثرات غیرمستقیم غیرمعنادار نشان دادند، که عدم نقش واسطه‌گری آن‌ها را تأیید می‌کند. در نهایت، اعتماد به طور غیرمستقیم و مثبت ( $\beta = 0.094, P = 0.003$ ) و از طریق یک فرایند واسطه‌گری جزئی، و امنیت نیز به طور غیرمستقیم و مثبت ( $\beta = 0.045, P = 0.034$ ) از طریق واسطه‌گری جزئی، با افزایش سازگاری شناختی منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌گردند. به عبارت دیگر، این جنبه‌های عاطفی-شناختی از طریق تقویت سازگاری شناختی، رضایت شغلی را تعدیل می‌کنند، در حالی که هدیه و تشویق فاقد چنین نقشی هستند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل علی رضایت شغلی براساس حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده با میانجیگری سازگاری شناختی معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که سازگاری شناختی مدل علی رضایت شغلی براساس حمایت اجتماعی ادراک شده در معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی را میانجیگری می‌کند. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های مارتین و همکاران (۲۰۱۳)؛ کولی و مارتین (۲۰۱۷)؛ گابریز و همکاران (۲۰۱۸)؛ داتو و همکاران (۲۰۱۹)؛ نلسون کافی و لوبومیرسکی (۲۰۱۹)؛ نقوی و ردزوان (۲۰۱۹)؛ اگبزلای و همکاران (۲۰۲۰)؛ کورت و دمیر (۲۰۲۰)؛ کیم و راس (۲۰۲۰)؛ بولنسکا-ستانگرسکا و همکاران (۲۰۲۰)؛ کونستینگ و همکاران (۲۰۲۰)؛ باروانی و همکاران (۲۰۲۱)؛ رحیمی و بشارت (۲۰۲۱)؛ یو و همکاران (۲۰۲۱)؛ لی و همکاران (۲۰۲۲)؛ آیدوگودو و کلیک (۲۰۲۲)؛ سولمانا و آجیوپونگ (۲۰۲۳)؛ مارتین و همکاران (۲۰۲۳) همسو بود.

در تبیین یافته حاضر می‌توان گفت این رابطه را می‌توان با اتکا بر مبانی نظری مختلف به‌صورت عمیق‌تر تبیین کرد. در گام

جو عاطفی مثبت خانواده موجب شکل‌گیری تجربه ارزشمندی، احترام و دیده‌شدن می‌شود و این تجربه مثبت موجب افزایش انگیزش درونی فرد برای تلاش در محیط کار و انجام وظایف شغلی با کیفیت بالاتر می‌گردد. معلمی که در خانه احساس محبت، پذیرش و امنیت می‌کند، با سطح بالاتری از انرژی هیجانی و تعهد عاطفی وارد محیط کار می‌شود و همین امر موجب می‌شود رضایت بیشتری از شغل خود تجربه کند. به این ترتیب، جو عاطفی خانواده نه تنها به دلیل اثرات مستقیم هیجانی و حمایتی، بلکه از طریق تغییر ارزیابی‌های شناختی، افزایش منابع مقابله‌ای و تقویت احساس ارزشمندی، به شکلی پایدار و عمیق رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی را تقویت می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۲۲).

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی خانواده از طریق میانجی‌گری سازگاری شناختی بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی اثر می‌گذارند. این نتیجه را می‌توان با مدل کاهش تنیدگی کوهن و ویلز (۱۹۸۵) تبیین کرد؛ بر اساس این مدل، زمانی که افراد احساس می‌کنند اطرافیان‌شان منابع هیجانی و ابزاری لازم را در اختیار آن‌ها قرار می‌دهند، ارزیابی آن‌ها از فشارهای محیطی تعدیل شده و شدت تجربه‌شده استرس کاهش می‌یابد. در مورد معلمان تربیت بدنی که اغلب در معرض فشارهای فیزیکی، نقش‌های چندگانه و تعاملات گسترده با دانش‌آموزان هستند، وجود خانواده‌ای حمایتگر باعث می‌شود تهدیدهای شغلی کمتر ادراک شوند و فرد با اطمینان و انرژی بیشتری در محیط کار حضور پیدا کند. این احساس حمایت، نوعی سپر روان‌شناختی ایجاد کرده و موجب افزایش تاب‌آوری هیجانی و در نتیجه افزایش رضایت از نقش حرفه‌ای می‌شود.

از سوی دیگر، نظریه ارزیابی شناختی استرس لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) نیز به‌خوبی نقش سازگاری شناختی را در این رابطه توضیح می‌دهد. مطابق این نظریه، افراد محرک‌های محیطی را ابتدا از نظر تهدید یا چالش بودن ارزیابی می‌کنند و سپس براساس منابعی که در دسترس خود می‌بینند، تصمیم می‌گیرند که چگونه با آن‌ها مقابله کنند. حمایت اجتماعی ادراک شده و جو عاطفی مثبت خانواده به فرد کمک می‌کند تا در

تنیدگی‌های شغلی کمک می‌کند، بلکه با شکل‌دهی دوباره به نگرش‌ها، ارزیابی‌ها و تجربه هیجانی معلم، به‌طور عمیق و پایدار رضایت شغلی او را ارتقا می‌دهد (نقوی و رذوان، ۲۰۱۹). یافته‌های پژوهش نشان داد که سازگاری شناختی مدل علی رضایت شغلی براساس جو عاطفی خانواده در معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی را میانجی‌گری می‌کند. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های مارتین و همکاران (۲۰۱۳)؛ کولی و مارتین (۲۰۱۷)؛ تورس و وینر (۲۰۱۸)؛ گابریز و همکاران (۲۰۱۸)؛ نقوی و رذوان (۲۰۱۹)؛ ژنگ و همکاران (۲۰۲۰)؛ زیمت و همکاران (۲۰۲۰)؛ آیدین و کایا (۲۰۲۰)؛ کیم و راس (۲۰۲۰)؛ بولنسکا-ستانگرسکا و همکاران (۲۰۲۰)؛ کونستینگ و همکاران (۲۰۲۰)؛ اولان و همکاران (۲۰۲۱)؛ شن و همکاران (۲۰۲۱)؛ رحیمی و بشارت (۲۰۲۱)؛ کارامان و همکاران (۲۰۲۱)؛ یو و همکاران (۲۰۲۱)؛ چانگ و پارک (۲۰۲۲)؛ آیدوگدو و کلیک (۲۰۲۲)؛ مارتین و همکاران (۲۰۲۳) همسو بود.

در تبیین یافته حاضر می‌توان گفت خانواده‌ای با جو عاطفی گرم، پذیرا و مبتنی بر همدلی، منبع اصلی امنیت هیجانی فرد محسوب می‌شود و حمایت عاطفی پایدار آن موجب می‌گردد که فرد در مواجهه با فشارهای شغلی احساس تنهایی، تهدید یا فرسودگی کمتری تجربه کند. بر اساس نظریه گسترش و ساخت هیجانات مثبت، جو خانوادگی مثبت با افزایش تجربه هیجاناتی چون آرامش، امید، تعلق و اطمینان، ظرفیت‌های شناختی و رفتاری فرد را گسترش می‌دهد؛ به این معنا که معلم در چنین فضایی از انعطاف‌پذیری ذهنی، قدرت تصمیم‌گیری و توان مقابله‌ای بیشتری برخوردار می‌شود. این هیجانات مثبت موجب می‌شود مشکلات شغلی کمتر به‌صورت بحران دیده شوند و فرد توان بیشتری برای بازتفسیر سازگارانه شرایط داشته باشد (داتو و همکاران، ۲۰۱۹). افزون بر این، مطابق نظریه ارزیابی شناختی استرس لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴)، جو عاطفی سالم خانواده باعث می‌شود فرد در ارزیابی اولیه، موقعیت‌های دشوار محیط کار را کمتر تهدیدآمیز و در ارزیابی ثانویه، منابع درون‌فردی و بین‌فردی بیشتری را برای مقابله با آن‌ها در اختیار خود ببیند؛ در نتیجه احساس کنترل و خودکارآمدی افزایش یافته و فشار روانی کاهش پیدا می‌کند. همچنین از دیدگاه نظریه تبادلات اجتماعی،

می‌شود که کیفیت تجربه شغلی او را بالا می‌برد (کوک و رایس، ۲۰۰۳؛ لی و همکاران، ۲۰۲۱).

این پژوهش، هرچند بر پایه داده‌های معتبر بنا شده، با محدودیت‌هایی همراه است که بر تعمیم و عمق یافته‌ها تأثیر می‌گذارد؛ نخست، تمرکز بر جامعه معلمان تربیت بدنی مدارس غیرانتفاعی، تعمیم نتایج به سایر رشته‌های آموزشی یا محیط‌های دولتی را با احتیاط می‌طلبد، زیرا ویژگی‌های حرفه‌ای و سازمانی ممکن است متفاوت باشد؛ دوم، روش مقطعی جمع‌آوری داده‌ها، هرچند کارآمد، استنباط علیت قوی را محدود کرده و تغییرات زمانی متغیرها، مانند تأثیر بلندمدت حمایت اجتماعی بر رضایت، را نادیده می‌گیرد؛ و سوم، وابستگی به ابزارهای خودگزارشی مانند پرسشنامه‌ها، آن‌ها را مستعد سوگیری‌های پاسخ‌دهی اجتماعی مطلوب می‌سازد و عدم بهره‌گیری از روش‌های مشاهده‌ای یا مصاحبه‌های کیفی، عمق کیفی و تنوع داده‌ها را کاهش می‌دهد. از منظر کاربردی، مدیران مدارس غیرانتفاعی می‌توانند با برگزاری برنامه‌های حمایتی مانند جلسات مشاوره خانوادگی یا کارگاه‌های تعادل کار-خانواده، نقش کلیدی حمایت اجتماعی ادراک شده (به ویژه از خانواده) را در افزایش رضایت شغلی معلمان ورزش تقویت کنند و بر جنبه‌های عاطفی روابط خانوادگی تمرکز نمایند تا استرس‌های شغلی کاهش یابد؛ همچنین، برای بهره‌برداری از میانجی‌گری سازگاری شناختی، گنجاندن دوره‌های آموزشی مهارت‌های شناختی-رفتاری مانند بازسازی شناختی و مدیریت استرس در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، همراه با کمپین‌های آگاهی‌بخشی مشترک والدین و معلمان برای ایجاد جو عاطفی مثبت در خانواده‌ها، می‌تواند انعطاف‌پذیری معلمان را افزایش داده و رضایت شغلی را پایدار سازد؛ در نهایت، سیاست‌گذاران آموزشی با تقویت حمایت سازمانی از طریق ارائه مرخصی‌های انعطاف‌پذیر برای فعالیت‌های خانوادگی یا ایجاد شبکه‌های هم‌تایان حمایتی در مدارس، اثرات غیرمستقیم حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی را حداکثرسازی نمایند. پیشنهاد می‌شود این مدل در میان کارکنان سازمان‌های دیگر مانند معلمان سایر رشته‌ها یا کارکنان بخش‌های درمانی و صنعتی تکرار شود تا قابلیت تعمیم آن بررسی گردد.

ارزیابی اولیه، موقعیت‌ها را کمتر تهدیدکننده و بیشتر قابل‌مدیریت ببیند. این منبع حمایتی فرآیند بازتفسیر شناختی را تسهیل کرده و موجب می‌شود معلمان تربیت بدنی هنگام مواجهه با موقعیت‌های دشوار آموزشی، رویکردی مسئله‌محور و عقلانی اتخاذ کنند. به همین دلیل سازگاری شناختی تقویت می‌شود و فرد احساس کنترل بیشتری بر شرایط کاری خود دارد که نهایتاً رضایت شغلی را بالا می‌برد.

همچنین تبیین این یافته بر اساس نظریه «گسترش و ساخت هیجانات مثبت» فردریکسون (۲۰۰۱) کاملاً قابل دفاع است. جو عاطفی مثبت خانواده معمولاً همراه با تجربه هیجانات مثبتی مانند آرامش، امنیت و حمایت هیجانی است و این هیجانات موجب گسترش دامنه توجه، تفکر انعطاف‌پذیرتر و افزایش توان تصمیم‌گیری می‌شوند. زمانی که فرد در محیط خانواده احساس امنیت و درک شدن می‌کند، منابع شناختی بلندمدت‌تری همچون خلاقیت، انعطاف و ظرفیت پردازش پیچیده موقعیت‌ها در او فعال می‌شود. این ظرفیت‌های شناختی سپس در محیط کار به او کمک می‌کند تا شرایط دشوار آموزشی را بهتر مدیریت کند، در برابر فشارها مقاومت بیشتری نشان دهد و رضایت بیش‌تری از عملکرد خود داشته باشد. به همین دلیل هیجانات مثبت خانوادگی به‌طور غیرمستقیم و از مسیر سازگاری شناختی، رضایت شغلی را تقویت می‌کند.

در نهایت، نظریه تبادلات اجتماعی بلاو (۱۹۶۴) نیز توضیح می‌دهد که چرا این اثر تنها از مسیر شناختی عبور نمی‌کند و بخشی از تأثیر حمایت اجتماعی به‌صورت مستقیم نیز بر رضایت شغلی اعمال می‌شود. براساس این نظریه، روابط حمایت‌گرانه نوعی تبادل عاطفی و روانی ایجاد می‌کنند که احساس ارزشمندی، احترام و قدردانی را در فرد تقویت می‌سازند. معلمی که از سوی خانواده و محیط اجتماعی خود حمایتی پایدار دریافت می‌کند، احساس می‌کند که تلاش‌هایش معنا دارد و ارزش‌گذاری می‌شود؛ همین احساس موجب افزایش تعهد عاطفی به نقش شغلی و انگیزش درونی او می‌شود. بنابراین حمایت اجتماعی علاوه بر آن‌که سازگاری شناختی را تسهیل می‌کند، به شکل مستقیم نیز موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود زیرا فرد وارد چرخه‌ای از تبادل مثبت هیجانی و ارزشی

## References

1. Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
2. Ashourinejad, H. (2016). Designing and validating an employee job satisfaction scale. *Human Resource Management Research*, 7(2), 45–60.
3. Aydin, S., & Kaya, A. (2020). *The role of perceived social support in predicting teachers' occupational well-being*. *Journal of Educational Psychology*, 112(4), 755–768.
4. Aydogdu, B., & Kilic, S. (2022). *Psychological resources, adaptability, and job satisfaction among teachers*. *Journal of Happiness Studies*, 23(4), 2651–2669.
5. Bagherian-Sararoudi, R., Hajian, A., Ehsan, H. B., Sarafriz, M. R., & Zimet, G. D. (2013). Psychometric properties of the Persian version of the multidimensional scale of perceived social support in Iran. *International Journal of Preventive Medicine*, 4(11), 1277–1281. In Persian
6. Baruani, T. H., Li, X., & Binghai, S. (2021). Teachers' resilience against stress: A review on ways and its impacts towards teaching profession. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 20(4), 28-41.
7. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
8. Bulińska-Stangrecka, H., & Bagińska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903.
9. Chen, H., Sun, L., Du, Z., Zhao, L., & Wang, L. (2020). A cross-sectional study of mental health status and self-psychological adjustment in nurses who supported Wuhan for fighting against the COVID-19. *Journal of Clinical Nursing*, 29(21-22), 4161-4170. <https://doi.org/10.1111/jocn.15444>
10. Chung, M. K., & Park, J. Y. (2022). *Perceived social support and work engagement in teachers: The moderating role of school climate*. *Journal of School Psychology*, 90, 45–59.
11. Cohen, S., & McKay, G. (2020). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In *Handbook of psychology and health, Volume IV* (pp. 253-267). Routledge.
12. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
13. Collie, R. J., & Martin, A. J. (2017). *Teachers' sense of adaptability and occupational outcomes: A multi-wave study*. *Journal of School Psychology*, 64, 43–57.
14. Cook, K. S., & Rice, E. (2003). Social exchange theory. In J. Delamater (Ed.), *Handbook of social psychology* (pp. 53–76). Springer.
15. da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13-23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>



16. Datu, J. A. D., King, R. B., & Valdez, J. P. M. (2019). *The emotional family environment and work-related outcomes: A systematic review*. *Journal of Happiness Studies*, 20(7), 2267–2286.
17. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/20413866221135022>
18. Fernández Lasarte, O., Ramos Díaz, E., Goñi Palacios, E., & Rodríguez Fernández, A. (2020). The role of social support in school adjustment during secondary education. *Psicothema*. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
19. Fredrickson, B. L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions*. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
20. Gabrys, R. L., Tabri, N., Anisman, H., & Matheson, K. (2018). *Cognitive flexibility in the context of stress and workplace adjustment*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 203–216.
21. García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work–life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916.
22. Ghamari, L., Sadeghi, N., & Azbarzin, M. (2021). The relationship between perceived support from friends and psychosocial adjustment to illness in adolescents with cancer. *Nursing and Midwifery Journal*, 19(1), 77–86. [In Persian].
23. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
24. Hayat, A., & Afshari, L. (2022). CSR and employee well-being in hospitality industry: A mediation model of job satisfaction and affective commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 387–396.
25. Hill-Burn, J. (1964). *Family emotional climate scale*. Unpublished manuscript.
26. Ho, W.-H., Lee, C.-Y., & Chen, C.-H. (2022). Family-to-work enrichment associations between family meal atmosphere and job satisfaction in dual-earner parents. *Journal of Family Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/fam0000947>
27. Jalili Shishavan, A. (2023). Predicting functional psychological vulnerability in sports performance based on cognitive emotion regulation and social support among elite student athletes. *Journal of Educational Psychology*, 19(68), 72–101. <https://doi.org/10.22054/jep.2023.73921.3848> [In Persian].
28. Jalili Shishavan, A., Tabatabaei Adnan, E., & Jalili Shishavan, F. (2018). Regression analysis of organizational health and job satisfaction with job burnout among physical education teachers in Tehran Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(2), 101–109. [In Persian].
29. Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251.

30. Karaman, M. A., Vela, J. C., Aguilar, A., & Sigen, S. (2021). *Perceived social support, hope, and teacher burnout: A structural equation modeling approach*. *Psychology in the Schools*, 58(5), 917–930.
31. Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The relationship between “job satisfaction” and “job performance”: A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42.
32. Keshavarz, M., & Eidi, H. (2024). Evaluation of physical education teachers', health caregivers', and parents' perspectives on the effectiveness of the KOCH (weight and obesity control) program during the COVID-19 pandemic: A case study of schools in Kermanshah. *Research in Physiology and Sport Management*, 16(1), 79–97. In Persian
33. Kim, H., & Roth, G. (2020). *Adaptation to job stressors among teachers: The role of cognitive reappraisal and satisfaction*. *Educational Psychology*, 40(7), 889–905.
34. Künting, J., Neuber, V., & Lipowsky, F. (2020). *Teacher support, enthusiasm, and job satisfaction: A multilevel analysis*. *Journal of Educational Psychology*, 112(6), 1208–1221.
35. Kurt, A., & Demir, M. (2020). *Family functioning, emotional climate, and burnout among teachers: A structural model*. *Teaching and Teacher Education*, 94, 103119.
36. Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16, 561-582.
37. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
38. Li, J., et al. (2025). Longitudinal associations between family conflict, intergenerational transmission, and adolescents' emotional adaptation. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 19(1), 45. <https://doi.org/10.1186/s13034-025-00866-9>
39. Li, J., Kim, W. G., & Zhao, X. (2021). The impact of social exchange relationships on employee outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103570.
40. Li, P., Zhang, J., & Chen, Y. (2022). *Family emotional climate and psychological well-being: The mediating role of cognitive appraisal*. *Journal of Family Psychology*, 36(4), 567–578.
41. Martin, A. J., Collie, R. J., & Nagy, R. P. (2023). *Teacher adaptability and workplace well-being: A longitudinal examination*. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103980.
42. McDonald, A., Thompson, A. J., Perzow, S. E., Joos, C., & Wadsworth, M. E. (2020). The protective roles of ethnic identity, social support, and coping on depression in low-income parents: A test of the adaptation to poverty-related stress model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 88(6), 504. <https://doi.org/10.1037/ccp0000477>
43. Naghavi, M., & Redzuan, M. (2019). *The relationship between perceived social support and teachers' job satisfaction: The mediating role of psychological resources*. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102906.

44. Nahidi, M. (2011). The relationship between family emotional climate and adolescents' social adjustment. *Educational and Psychological Studies Quarterly*, 3(2), 45–62.
45. Nasiri, F., & Abdolmaleki, S. (2016). Explaining the relationship between perceived social support and quality of life through the mediating role of perceived stress among female-headed households in Sanandaj. *Applied Sociology*, 27(64), 99–116. In Persian.
46. Nelson-Coffey, S. K., & Lyubomirsky, S. (2019). *Family emotional expression and psychological functioning: A review and meta-analysis*. *Emotion*, 19(4), 561–577.
47. Nunes, C., Martins, C., Ayala-Nunes, L., Matos, F., Costa, E., & Gonçalves, A. (2021). Parents' perceived social support and children's psychological adjustment. *Journal of Social Work*, 21(3), 497-512. <https://doi.org/10.1177/1468017320911614>
48. Olan, F., Arakpogun, E. O., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605-615. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
49. Qi, W., Liu, Y., Lv, H., Ge, J., Meng, Y., Zhao, N., ... & Hu, J. (2022). Effects of family relationship and social support on the mental health of Chinese postpartum women. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 22(1), 65. <https://doi.org/10.1186/s12884-022-04392-w>
50. Rahimi, S., & Besharat, M. A. (2021). *Family emotional climate, perceived support, and occupational outcomes among teachers*. *Journal of Educational Psychology*, 113(6), 1087–1099.
51. Sachs-Ericsson, N., Carr, D., Sheffler, J., Preston, T. J., Kiosses, D., & Hajcak, G. (2021). Cognitive reappraisal and the association between depressive symptoms and perceived social support among older adults. *Aging & Mental Health*, 25(3), 453-461.
52. Saeedi, M., Ghorbani, N., & Sarafraz, M. (2016). *Standardization and psychometric evaluation of the Weinberger Adjustment Inventory in an Iranian sample*. *Psychological Research*, 19(3), 67–84. In Persian
53. Saeedi, M., Ghorbani, N., & Sarafraz, M. (2016). *Validation of the Persian version of the Weinberger Adjustment Inventory (WAI)*. *Iranian Journal of Clinical Psychology*, 8(2), 145–162. In Persian
54. Saleh, R., & Atan, T. (2021). The involvement of sustainable talent management practices on employee's job satisfaction: Mediating effect of organizational culture. *Sustainability*, 13(23), 13320. <https://doi.org/10.3390/su132313320>
55. Savari, K., Naseri, M., & Savari, Y. (2023). Evaluating the role of perceived stress, social support, and resilience in predicting the quality of life among the parents of disabled children. *International Journal of Disability, Development and Education*, 70(5), 644-658. <https://doi.org/10.1080/1034912x.2021.1901862>
56. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). *Job satisfaction, stress, and coping strategies in the teaching profession*. *Teaching and Teacher Education*, 69, 246–254. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>

57. Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
58. Sulemana, I., & Agyapong, A. (2023). *Emotional family dynamics and job satisfaction among school teachers: The moderating role of work stress*. *International Journal of Stress Management*, 30(2), 145–160.
59. Torres, A. C., & Weiner, J. (2018). *The power of support: How relational supports contribute to teachers' job satisfaction and retention*. *Educational Administration Quarterly*, 54(4), 624–658.
60. Vaghela, R., Santoro, C., & Braham, L. (2023). The psychological adjustment needs of individuals following an acquired brain injury: A systematic review. *Applied Neuropsychology: Adult*, 30(5), 469-482.
61. Vaziri, A. (2016). Examination of the validity and reliability of the Ashourinejad Job Satisfaction Questionnaire among governmental employees. *Psychological Studies*, 11(3), 89–102.
62. Weinberger, D. A., & Schwartz, G. E. (1990). *Distress and restraint as superordinate dimensions of self-reported adjustment: A typological perspective*. *Journal of Personality*, 58(2), 381–417. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1990.tb00235.x>
63. Yu, X., Wang, P., Zhai, X., & Dai, H. (2021). *Cognitive flexibility, stress appraisal, and job satisfaction among teachers*. *Journal of Educational Psychology*, 113(4), 874–889.
64. Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 948. <https://psycnet.apa.org/doi/10.3389/fpsyg.2020.00948>
65. Zimet, G. D., Dahlen, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52, 30-41.
66. Zimet, G. D., Powell, S. S., Farley, G. K., Werkman, S., & Berkoff, K. A. (1990). Psychometric characteristics of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of personality assessment*, 55(3-4), 610-617.