



Examining the Impact of Mental Toughness on Self-Efficacy with the mediation of Learning Agility

Saman maroufi¹, Seyed mohammad kashef², Mohsen behnam³

1.Ph.D student of sport managment, Department of motor behavior and Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Urmia University, urmia, Iran. E-mail: saman.maroufi1@gmail.com

2.Professor, Department of motor behavior and Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.
E-mail: mm.kashef@urmia.ac.ir

3.Associate Professor, Department of motor behavior and Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Urmia University, Urmia, Iran. Email: m.behnam@urmia.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 2 May 2025

Received in revised
form: 22 June 2025

Accepted 8 August 2025

Published online: 21 April
2026

Keywords:

Mental Toughness,
self-efficacy,
learning agility,
motivational climate.

ABSTRACT

Background: Self-efficacy is recognized as a key variable in enhancing the efficiency of employees in sports and youth departments. Previous studies have shown that psychological resilience, by fostering perseverance and resistance to pressure, can strengthen the belief in one's ability to successfully perform tasks, while learning agility—by accelerating skill acquisition and adaptation to changes—may reinforce this relationship.

Aims: This study aimed to investigate the structural relationships between psychological resilience and self-efficacy, mediated by learning agility, among employees of sports and youth departments in northwestern Iran.

Methods: This descriptive-correlational study utilized structural equation modeling (SEM). The statistical population included all employees of sports and youth departments in West Azerbaijan, East Azerbaijan, and Ardabil provinces (N=698). Using Soper's formula (2025) and convenience sampling, 248 participants were selected. Data were collected via the Mental Toughness Questionnaire (MTQ-48; Clough et al., 2002), the 25-item Learning Agility Questionnaire (Cross & Caldwell, 2016), and the 23-item General Self-Efficacy Scale (Sherer et al., 1982). Data were analyzed using SPSS-26 and AMOS-24.

Results: Results revealed a significant positive relationship between mental toughness and self-efficacy ($\beta = 0.298$, $p < 0.001$), with learning agility acting as a mediating variable. The effects of mental toughness on learning agility ($\beta = 0.213$, $p < 0.005$) and learning agility on self-efficacy ($\beta = 0.234$, $p < 0.007$) were also significant and positive. The indirect effect of mental toughness on self-efficacy through learning agility was significant ($\beta = 0.103$; 95% CI: 0.056 to 0.161). The conceptual research model demonstrated better fit indices compared to alternative models, suggesting its potential to enhance employee and athlete performance in sports and youth departments.

Conclusion: This study highlights that improving mental toughness and learning agility, both independently and interactively, can boost employees' self-efficacy. Therefore, sports and youth organizations can enhance workforce productivity and adaptability in dynamic environments by implementing evidence-based, integrated programs focused on these psychological and learning competencies.

Citation: Maroufi, S., Kashef, S., & Behnam, M. (2026). Examining the Impact of Mental Toughness on Self-Efficacy with the mediation of Learning Agility. *Journal of Psychological Science*, 25(158), 1-15. : [10.61186/jps.25.158.9](https://doi.org/10.61186/jps.25.158.9)

Journal of Psychological Science, Vol. 25, No. 158, 2026

© The Author(s). DOI: [10.61186/jps.25.158.9](https://doi.org/10.61186/jps.25.158.9)



✉ **Corresponding Author:** Seyysd mohammad kashef, Professor, Department of Motor Behavior and Sport Management, Faculty of Sports Sciences, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: mm.kashef@urmia.ac.ir, Tel: (+98) 9143481460

Introduction

Public sports administration plays a crucial role in fostering both mass participation and elite performance (Abbasi et al., 2015). A key psychological factor influencing employees in Sport and Youth Departments is self-efficacy, defined as an individual's belief in their ability to perform the actions necessary to achieve specific outcomes (Bandura, 1977). Higher self-efficacy enhances motivation and perseverance in the face of challenges (Gibbins et al., 2010; Bayer & Aylaz, 2021). Prior research suggests that self-efficacy among sports administrators predicts remote work acceptance (Kyalashki et al., 2021) and serves as a mediator in the relationship between professional development and job satisfaction/commitment (ShirMohammadzadeh et al., 2018). Mental toughness, which includes control, responsibility, challenge, and interpersonal confidence, enables individuals to manage pressure effectively and maintain focus on their goals (Clough et al., 2013; Gossiardi et al., 2015). Athletes with greater mental toughness are more resilient to competition stress and sustain effort more effectively (Sarkar & Fletcher, 2014). Mental toughness has also been found to positively influence marathon performance (Bruce et al., 2020) and staff effectiveness in sports settings (Brian et al., 2019; Kim et al., 2023). Additionally, research highlights positive correlations between psychological capital, hope, self-efficacy, mental toughness, and optimism among employees in sports organizations (Kim et al., 2017). Furthermore, learning agility—the ability and willingness to rapidly learn from experience—encompasses mental agility, interpersonal agility, adaptability, and results-focused agility (Ashford & Myers, 2012). Individuals with high learning agility are more motivated to acquire new skills (De Moso et al., 2011; Allen, 2016)

and demonstrate superior emotion regulation (Lesmana & Ahmad, 2022) and role breadth (Navon & Shin, 2022). Within sports organizations, organizational agility drives performance by leveraging intellectual capital (Abbassian et al., 2018), while strategic thinking enhances productivity through agile structures (Mohammadzadeh & Nouri, 2020).

Method

The study is applied research focusing on the correlational type of structural equation modeling. It targets employees of the Sport and Youth Departments in the West Azerbaijan, East Azerbaijan, and Ardabil provinces from July to August 2024. The sample size was determined to be between 190 and 380 individuals based on the critical N index of Holter, resulting in the selection of 300 participants through convenience sampling. Inclusion criteria required voluntary participation and the absence of any chronic physical or mental illnesses; participants who declined or provided incomplete responses were excluded. The study utilizes tools such as the 25-item Learning Agility Questionnaire, the 48-item Mental Toughness Questionnaire (MTQ-48), and the 23-item General Self-Efficacy Scale for data collection and analysis. Data analysis was performed using Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling in SPSS version 26 and AMOS version 24 software.

Results

A total of 248 employees from the Sport and Youth Departments completed all questionnaires and were included in the analyses. None of the study variables exhibited serious deviations from normality (all skewness values were within ± 2 and kurtosis values within ± 3 , $p > .05$), supporting the use of parametric statistics.

Table 1. Direct Path Coefficients

Path	β	SE	C.R.	p
Mental Toughness $\rightarrow$ Self-Efficacy	0.443	0.173	5.973	.001
Learning Agility $\rightarrow$ Self-Efficacy	0.313	0.465	4.011	.002
Mental Toughness $\rightarrow$ Learning Agility	0.685	0.027	9.991	.002

According to Table 1, the direct path coefficients for mental toughness ($\beta = 0.443$, $\text{sig} = 0.001$) and

learning agility ($\beta = 0.313$, $\text{sig} = 0.001$) on self-efficacy are significant. Additionally, the direct path

coefficient for mental toughness ($\beta = 0.685$, $\text{sig} = 0.001$) on learning agility is also significant. To examine the mediating effect of learning agility on

the relationship between mental toughness and self-efficacy, the bootstrap test was employed using the macro program.

Table 2. Bootstrap Indirect Effect of Mental Toughness on Self-Efficacy via Learning Agility

Indirect Path	Path Coefficient	Bootstrap	95% Confidence Level		Significance
			Lower Bound	Upper Bound	
Mental Toughness → Learning Agility → Self-Efficacy	0.103	0.027	0.056	0.161	0.01

According to Table 2, the results of the bootstrap method indicate that if both the upper and lower bounds of this test are either positive or negative, and zero does not fall between these two bounds, then the indirect causal path will be significant. This rule applies to the relationship between mental toughness and self-efficacy, with learning agility acting as a mediator. Therefore, it can be concluded that learning agility plays a mediating role in the relationship between mental toughness and self-efficacy.

Conclusion

The present study aimed to examine the structural relationships between psychological resilience and self-efficacy, with learning agility as a mediator, among employees of Sport and Youth Departments in Iran. Findings demonstrated that psychological resilience directly and positively influences self-efficacy and does so indirectly through enhanced learning agility. These results align with prior research indicating that resilient individuals maintain perseverance under stress (Gusiardi et al., 2015) and that learning agility enhances confidence and task performance (Allen, 2016). Furthermore, psychological resources are shown to bolster work-related efficacy (Brian et al., 2019; Bruce et al., 2020).

Resilient employees appear better able to view challenges as growth opportunities, sustain effort in demanding situations, and rapidly adapt through agile learning processes—factors that collectively contribute to stronger beliefs in their own capabilities. Learning agility served as a significant mediator, suggesting that employees who are adept at learning quickly are more likely to translate their

resilience into effective performance. This highlights the importance of fostering both resilience and learning agility within organizations, as training programs designed to enhance rapid skill acquisition and adaptive thinking may be particularly effective in improving employee self-efficacy.

The current study faced limitations, including its cross-sectional nature (inability to infer causal relationships or examine long-term changes), reliance on self-reported data (potential perceptual errors and social desirability bias), and lack of control over confounding variables (e.g., work experience and organizational support), which impacted the generalizability and precision of the results. Additionally, the sampling limitation to employees of sports and youth departments reduced the ability to generalize findings to other organizations. For future research, it is recommended to adopt longitudinal designs to explore the dynamics of relationships, integrate qualitative methods (e.g., interviews, observations) with quantitative data to mitigate bias, and control for individual and organizational variables. On a practical level, designing training workshops to enhance mental toughness (e.g., stress management, fostering commitment) and learning agility programs (e.g., problem-solving, cognitive flexibility), alongside establishing constructive feedback systems and organizational coaching, could improve self-efficacy and transform challenges into learning opportunities. Replicating the study across diverse organizations and examining gender or work-experience differences are also suggested to deepen understanding of the underlying mechanisms.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is taken from the doctoral dissertation of the first author in the field of sport management Faculty of Sport Sciences, University of Urmia. In order to maintain the observance of ethical principles in this study, an attempt was made to collect information after

Acknowledgments: : I would like to appreciate the supervisor, the advisors, and the participants in the study.

obtaining the consent of the participants. Participants were also reassured about the confidentiality of the protection of personal information and the presentation of results without mentioning the names and details of the identity of individuals.

Funding: This study was conducted as a PhD thesis with no financial support.

Authors' contribution:

The first author was the senior author, the second were the first supervisor and responsible author and second supervisor.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.



بررسی تاثیر استحکام روانی بر خودکارآمدی با میانجی گری چابکی یادگیری

سامان معروفی^۱، سید محمد کاشف^{۲*}، محسن بهنام^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استاد، گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. دانشیار، گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

مشخصات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۲

بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۷

انتشار برخط: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱

کلیدواژه‌ها:

استحکام روانی، خودکارآمدی، چابکی یادگیری.

زمینه: خودکارآمدی به عنوان یکی از متغیرهای کلیدی در افزایش کارایی کارکنان ادارات ورزش و جوانان شناخته می‌شود. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که استحکام روانی با فراهم آوردن پشتکار و مقاومت در برابر فشارها، می‌تواند باور به توانمندی انجام موفقیت‌آمیز وظایف را تقویت کند؛ در حالی که چابکی یادگیری با تسریع فرآیند اکتساب مهارت‌ها و سازگاری با تغییرات، ممکن است این رابطه را تقویت نماید.

هدف: هدف این مطالعه بررسی روابط ساختاری استحکام روانی و خودکارآمدی با میانجی گری چابکی یادگیری در کارکنان ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور بود.

روش: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی و اردبیل بود ($N=698$). با استفاده از فرمول سابر (۲۰۲۵) و روش نمونه‌گیری در دسترس، ۲۴۸ نفر انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه استحکام روانی (کلاف و همکاران، ۲۰۰۲)، پرسشنامه چابکی یادگیری ۲۵ سوالی (کراس و کالدول، ۲۰۱۶) و مقیاس عمومی خودکارآمدی ۲۳ سوالی (شرر و همکاران، ۱۹۸۲) گردآوری گردید و با استفاده از SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۴ تحلیل شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین استحکام روانی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0.01/0$, $\beta = 0.298/0$) و چابکی به عنوان متغیر میانجی در این رابطه عمل می‌کند. نتایج همچنین نشان داد که تأثیر استحکام روانی بر چابکی ($p < 0.005/0$, $\beta = 0.213/0$) و تأثیر چابکی بر خودکارآمدی ($p < 0.007/0$, $\beta = 0.234/0$) مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم استحکام روانی بر خودکارآمدی از طریق چابکی معنادار بود ($\beta = 0.103/0$ ؛ فاصله اطمینان ۹۵٪: ۰.۵۶/۰ تا ۰.۱۶۱/۰). مدل مفهومی پژوهشی نسبت به مدل‌های کمکی از برازش بهتری برخوردار بود و این نتایج می‌توانند به بهبود عملکرد کارکنان و ورزشکاران در ادارات ورزش و جوانان کمک کنند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که بهبود استحکام روانی و چابکی یادگیری نه تنها به طور مستقل، بلکه در تعامل با یکدیگر، می‌تواند خودکارآمدی کارکنان را افزایش دهد. بنابراین، سازمان‌های ورزشی و جوانان با اجرای برنامه‌های یکپارچه و مبتنی بر شواهد، قادر خواهند بود بهره‌وری و انطباق‌پذیری نیروی انسانی خود را در مواجهه با چالش‌های پویا و متغیر محیطی بهبود بخشند.

استناد: معروفی، سامان؛ کاشف، سید محمد؛ و بهنام، محسن (۱۴۰۵). بررسی تاثیر استحکام روانی بر خودکارآمدی با میانجی گری چابکی یادگیری. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۵، شماره ۱، ۱۵۸-۱۵.

مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۵، شماره ۱، ۱۴۰۵. DOI: [10.61186/jps.25.158.9](https://doi.org/10.61186/jps.25.158.9)



* نویسنده مسئول: سید محمد کاشف، استاد گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

رایانامه: mm.kashef@urmia.ac.ir تلفن: ۰۹۱۴۳۴۸۱۴۶۰

مقدمه

یکی از متغیرهای روان شناسی که تاثیر زیادی در کارکنان ادارات ورزشی دارد، خودکارآمدی^۱ است (جوی، ۲۰۲۰). این سازه به باور به توانایی یا شایستگی برای انجام موفقیت آمیز یک هدف یا کار یا تاثیر گذاری بر یک نتیجه اشاره دارد (بیلدریم و یوسلو، ۲۰۲۴) از دیدگاه بندورا، خودکارآمدی به معنای احساس کفایت، شایستگی و قابلیت در کنار آمدن با چالش های زندگی است (بایر و آیلاز، ۲۰۲۱). سطح خودکارآمدی افراد، میزان انگیزش آن ها را از طریق تاثیر بر پایداری در برابر دشواری ها تعیین می کند؛ به طوری که افراد با خودکارآمدی بالا، سریع تر از ناکامی ها عبور کرده و بهتر دیگران را متقاعد می کنند (گیبیز و همکاران، ۲۰۱۰). شواهد پژوهشی داخلی نیز بر اهمیت این متغیر تأکید دارند. برای نمونه، نتایج پژوهش کیلاشکی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که خودکارآمدی کارکنان بر پذیرش دور کاری کارمندان نقش معناداری دارد و می تواند در بهبود عملکرد فردی و عملکرد سازمانی مؤثر باشد. در پژوهشی دیگر شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) نیز به این نتیجه رسیدند خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، نقش میانجی بازی می کند. از این رو می توان گفت یکی از عوامل تاثیر گذار بر خودکارآمدی، استحکام روانی است (اوجا و همکاران، ۲۰۱۹؛ دیرمانچی و خانجانی، ۲۰۱۹).

از جمله متغیرهایی که بر خودکارآمدی تأثیر می گذارد، استحکام روانی^۲ است (دیرمانچی و خانجانی، ۲۰۱۹) این سازه به مجموعه ای از نگرش ها، هیجانات و رفتارهایی اطلاق می شود که فرد را قادر می سازد با پشتکار و تلاش بر هر گونه دشواری، سختی یا فشاری غلبه کند و با تمرکز و انگیزه زیاد به سوی اهداف خود گام بردارد (گو سیاردی و همکاران، ۲۰۱۵). از میان مدل های ارائه شده، مدل پری و همکاران (۲۰۱۳) یکی از معتبرترین الگوهاست که چهار مؤلفه اصلی استحکام روانی را معرفی می کند: کنترل (بر احساسات و اعمال)، تعهد (انجام وظایف با تمام توان)، چالش (نگرش فرصت محور به مشکلات) و اعتماد به نفس (در خود و ارتباطات بین فردی).

پژوهش های متعددی تأثیر استحکام روانی را در حوزه ورزش تأیید کرده اند (گو سیاردی و همکاران، ۲۰۱۲؛ سرکار و فلچر، ۲۰۱۴) بروس و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که استحکام روانی و خودکارآمدی بر عملکرد دوندگان ماراتن مؤثرند. همچنین، کیم و همکاران (۲۰۲۳) گزارش کردند که ورزش منظم، تجارب رقابتی و خودکارآمدی جسمانی به طور معناداری با استحکام روانی مرتبط اند. در فراتحلیلی از بریان و همکاران (۲۰۱۹) نیز، نقش کلیدی استحکام روانی در عملکرد کارکنان ورزشی تأیید شد. افزون بر این، کیم و همکاران (۲۰۱۷) به وجود رابطه مثبت میان سرمایه روان شناختی (امید، خودکارآمدی، استحکام روانی و خوش بینی) در کارکنان سازمان های ورزشی اشاره کرده اند.

از سوی دیگر، در مسیر تأثیر استحکام روانی بر خودکارآمدی، متغیرهای میانجی متعددی نقش دارند که یکی از مهم ترین آن ها چابکی یادگیری است (آرونن و همکاران، ۲۰۲۱؛ ویجانا، ۲۰۲۲؛ عباسیان و همکاران، ۲۰۱۸). این مفهوم به توانایی فرد در یادگیری سریع، انطباق با شرایط جدید و استفاده از تجارب پیشین اشاره دارد (اشفورد و مایرز، ۲۰۱۲). چابکی یادگیری شامل چهار مؤلفه ی چابکی ذهنی، چابکی انسانی، چابکی تغییر و چابکی نتایج است. افرادی که چابکی ذهنی بالاتری دارند، تمایل و توانمندی بیشتری برای یادگیری موضوعات جدید و رشد شخصی از خود نشان می دهند (دی موزو و همکاران، ۲۰۱۱). یافته های پژوهش ها نیز نشان دهنده ی ارتباط مثبت میان چابکی یادگیری با خودکارآمدی، تنظیم هیجانی و وسعت نقش شغلی هستند (لسمانا و احمد، ۲۰۲۲؛ نائون و شین، ۲۰۲۲). پژوهش های داخلی نیز به این متغیر توجه داشته اند. به عنوان نمونه، عباسیان و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه فکری تأثیر مثبت دارد. همچنین، محمدزاده و نوری (۱۳۹۹) گزارش کردند که تفکر استراتژیک از طریق چابکی سازمانی بر بهره وری کارکنان تأثیر گذار است.

در مجموع، با توجه به نقش برجسته خودکارآمدی در اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، بررسی عوامل تأثیر گذار بر آن حائز اهمیت است. دو سازه استحکام روانی و چابکی یادگیری در پژوهش های نظری

(۲۰۲۱) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه برمبنای آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و برای خرده مقیاسهای چابکی ذهنی، چابکی تغییر، چابکی انسانی و چابکی نتایج به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۸۰، و ۰/۷۷ به دست آوردند.

پرسشنامه استحکام روانی^۲ (MTQ-48): این پرسشنامه استحکام روانی ۴۸ سوالی کلاف در سال ۲۰۰۲ توسط کلاف و همکارانش ساخته شد (کلاف و همکاران، ۲۰۰۲). این مقیاس دارای ۴۸ سوال و ۶ خرده مقیاس است. ابعاد این پرسشنامه عبارتند از: چالش (۸ سوال) کنترل (۱۴ سوال) کنترل هیجانی (۷ سوال) کنترل زندگی (۷ سوال) تعهد (۱۱ سوال) اعتماد (۱۵ سوال). پاسخها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالف، ۵= کاملاً موافق) نمره گذاری شده و مجموع امتیازات در بازه ۴۸ تا ۲۴۰ قرار دارد. برخی سؤالات به صورت معکوس نمره گذاری شده‌اند. مطالعات بسیاری برای بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه انجام گرفته است. پری و همکاران (۲۰۱۲) مطالعه‌ای را بر روی ۸۲۰۷ نفر انجام دادند و روایی و پایایی این پرسشنامه را مناسب گزارش دادند. در مطالعه‌ای دیگر آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۷ و پایایی باز آزمون آن ۰/۹۰ بدست آمد (شرد و همکاران، ۲۰۰۹). روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران نیز مورد تأیید قرار گرفته‌اند. در مطالعه افسانه پورک و واعظ موسوی (۱۳۹۳) پایایی به روش آلفای کرونباخ چالش ۰/۷۷، تعهد ۰/۸۰، کنترل ۰/۸۴، کنترل هیجانی ۰/۷۸، کنترل زندگی ۰/۸۱، اعتماد ۰/۸۶، اعتماد به توانایی‌های خود ۰/۸۱، اعتماد بین فردی ۰/۸۱، نمره کل ۰/۹۳ بدست آمد.

مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر^۳ (SGSES): این مقیاس توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) ساخته شده است، نسخه اصلی آزمون شامل ۳۶ سوال بود و نمره گذاری براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالف، ۵= کاملاً موافق) صورت می‌گیرد و نمره کل در بازه ۲۳ تا ۱۱۵ قرار دارد. سازندگان آن براساس تحلیل‌های انجام شده، سؤالاتی را نگه داشتند که بار ۰/۴۰ را در هر یک از عوامل اجتماعی و عمومی داشتند. بر این اساس ۱۳ سوال که دارای این ویژگی نبودند. حذف و آزمون به ۲۳ سوال کاهش یافت. از این ۲۳ سوال ۱۷ سوال خودکارآمدی عمومی را با میانگین ۹۹/۵۷ و انحراف معیار ۰/۸۱۲ می‌سنجد. ضریب پایایی از طریق

و تجربی به عنوان عوامل مؤثر بر خودکارآمدی معرفی شده‌اند؛ اما پژوهشی که به طور هم‌زمان و ساختارمند به بررسی این متغیرها، به‌ویژه با تأکید بر نقش میانجی چابکی یادگیری، در بافت بومی ایران و میان کارکنان ورزش و جوانان پردازد، کمتر دیده می‌شود. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر استحکام روانی بر خودکارآمدی با میانجی گری چابکی یادگیری در کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور است.

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت کنندگان:

پژوهش پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی بوده و با توجه به ماهیت موضوع، به روش توصیفی از نوع همبستگی و مدل سازی معادلات ساختاری اجرا شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور (آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل) بوده و نمونه‌ای به تعداد ۲۴۸ نفر با استفاده از فرمول ساپر (۲۰۲۵) و روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. ملاک‌های ورود شامل اشتغال فعال در ادارات ورزش و جوانان، حداقل یک سال سابقه کاری، عدم ابتلا به بیماری‌های جسمانی و روانی مزمن، و تمایل به تکمیل دقیق پرسشنامه‌ها بوده و ملاک‌های خروج شامل عدم تمایل به ادامه پژوهش، عدم تکمیل بیش از ۱۵٪ پرسشنامه‌ها، خطا یا عدم صداقت در پاسخ دهی، و تغییر و وضعیت شغلی در طول پژوهش است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استحکام روانی (کلاف و همکاران، ۲۰۰۲)، پرسشنامه چابکی یادگیری (کراس و کالدول، ۲۰۱۶)، و مقیاس عمومی خودکارآمدی (شرر و همکاران، ۱۹۸۲) گردآوری شدند و با SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۴ تحلیل شد. بررسی توان آماری آزمون‌ها نیز به منظور اطمینان از اعتبار یافته‌ها صورت گرفت.

ب) ابزار

مقیاس پرسشنامه چابکی یادگیری^۱ (LAQ): پرسشنامه چابکی یادگیری توسط کراوتو کالدول (۲۰۱۶) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۵ سؤال است که پنج مؤلفه چابکی ذهنی، چابکی تغییر، چابکی نتایج و چابکی فردی را اندازه‌گیری می‌کند و نمره کل پرسشنامه بین ۲۵ تا ۱۲۵ متغیر است. دی موسو و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود روایی و پایایی این پرسشنامه را اندازه‌گیری و تایید کردند. در ایران فروهر و همکاران

پرسشنامه‌های ناقص (با عدم پاسخ به بیش از ۱۰٪ سوالات) و موارد دارای الگوی پاسخ غیرمنطقی (مانند انتخاب گزینه یکسان برای تمام سوالات) حذف شدند. در نهایت، داده‌های ۲۳۰ پرسشنامه واجد شرایط با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) در نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۴ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

براساس نتایج جمعیت‌شناختی، میانگین سن افراد نمونه ۳۲/۵۱ سال و انحراف معیار سن، ۴/۳۶ بود. همچنین، از لحاظ تحصیلات ۱۱ نفر (۴/۴ درصد) دیپلم، ۱۴ نفر (۵/۶ درصد) فوق دیپلم، ۱۶۴ نفر (۶۶/۲ درصد) لیسانس و ۵۹ نفر (۲۳/۸ درصد) فوق لیسانس و بالاتر بودند. در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد، چولگی، کشیدگی متغیرهای مورد استفاده در پژوهش، ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها N=۲۴۸

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
اعتماد	۴۸/۹۸	۷/۴۲	-۰/۲۲۷	-۰/۱۸۹
کنترل	۴۶/۹۹	۱۰/۷۹	-۰/۴۹۸	-۱/۴۷۵
تعهد	۴۴/۷۲	۱۱/۰۱	-۱/۱۸۸	۲/۳۹۲
چالش	۳۰/۲۱	۷/۳۳	-۰/۹۷۱	۱/۷۱۷
استحکام روانی (کل)	۱۷۰/۹۰	۳۲/۲۶	-۱/۹۰۰	۰/۹۸۳
چابکی نتایج	۱۶/۵۴	۴/۳۷	۰/۱۶۰	-۱/۵۳۸
چابکی افراد	۲۲/۰۱	۶/۱۱	-۰/۲۶۵	-۱/۳۱۱
چابکی تغییر	۱۸/۵۰	۷/۷۲	۰/۲۰۳	-۱/۳۹۷
چابکی ذهنی	۲۲/۵۸	۷/۰۲	-۰/۱۲۷	-۱/۶۱۹
چابکی یادگیری (کل)	۷۹/۶۲	۲۰/۷۱	-۰/۱۲۵	-۱/۰۷۵
خودکارآمدی	۵۴/۶۶	۱۹/۱۸	-۰/۴۲۲	-۱/۱۶۳

استفاده شد که داده‌ی پرتی شناسایی نشد. همچنین، از آنجایی که آماره‌های دوربین واتسون بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشت، نشان دهنده‌ی استقلال خطاها است (مام شریفی و همکاران، ۱۴۰۳). همچنین، قدر مطلق ضریب مردیا برای هر متغیر از میزان استاندارد یعنی ۲/۵۷ کمتر بود، لذا متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال چند متغیره هستند. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس خودکارآمدی عمومی و خرده مقیاس خودکارآمدی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۱ برای هر یک به دست آمد (شرر و همکاران، ۱۹۸۲). در پژوهشی در ایران، پایایی، این پرسشنامه در پژوهش صدوقی (۱۳۹۷) به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمده است.

ج) روش اجرا

پس از دریافت مجوزهای لازم از ادارات ورزش و جوانان استان‌های آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی و اردبیل، از روش نمونه‌گیری به در دسترس استفاده شد. در این روش، تمامی کارکنان ادارات (با انواع قراردادهای شرکتی، قراردادی، پیمانی و رسمی) به‌عنوان نمونه اولیه (۲۴۸ نفر) وارد مطالعه شدند. پرسشنامه‌ها به دو روش توزیع شدند: حضوری (با مراجعه به ادارات) و آنلاین. از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا پرسشنامه‌های مربوط به استحکام روانی، چابکی یادگیری و خودکارآمدی عمومی را تکمیل کنند. پس از جمع‌آوری داده‌ها،

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد هیچ یک از متغیرهای پژوهش انحراف جدی از توزیع بهنجار ندارند و کجی توزیع نمره‌ها در دامنه (۲- و ۲) و کشیدگی در دامنه (۳ و -۳) قرار دارد. بنابراین می‌توان توزیع داده‌ها را بهنجار فرض کرد. از عامل تورم واریانس (VIF)، برای رابطه خطی بین متغیرها پیشین استفاده شد که مقادیر آن برای هر یک از متغیرها کوچکتر از ۱۰ بودند. همچنین آماره تحمل (Tolerance)، این پژوهش تقریباً ۰/۵ را نشان داد. برای شناسایی داده‌های پرت تک متغیری از جداول فراوانی

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
اعتماد	۱										
کنترل	۰/۸۱۳ ^{***}	۱									
تعهد	۰/۷۷۳ ^{***}	۰/۸۶۳ ^{***}	۱								
چالش	۰/۷۳۴ ^{***}	۰/۸۲۳ ^{***}	۰/۷۷۲ ^{***}	۱							
استحکام روانی	۰/۸۸۶ ^{***}	۰/۸۵۴ ^{***}	۰/۸۳۷ ^{***}	۰/۸۹۸ ^{***}	۱						
چابکی نتایج	۰/۴۴۸ ^{***}	۰/۴۶۴ ^{***}	۰/۴۲۹ ^{***}	۰/۴۷۱ ^{***}	۰/۴۸۹ ^{***}	۱					
چابکی افراد	۰/۴۰۶ ^{***}	۰/۴۱۷ ^{***}	۰/۴۲۰ ^{***}	۰/۴۲۱ ^{***}	۰/۴۵۱ ^{***}	۰/۷۰۳ ^{***}	۱				
چابکی تغییر	۰/۴۹۹ ^{***}	۰/۵۲۵ ^{***}	۰/۵۳۵ ^{***}	۰/۵۴۶ ^{***}	۰/۵۶۸ ^{***}	۰/۶۷۴ ^{***}	۰/۶۴۴ ^{***}	۱			
چابکی ذهنی	۰/۴۷۴ ^{***}	۰/۴۹۸ ^{***}	۰/۴۹۹ ^{***}	۰/۴۹۸ ^{***}	۰/۵۳۴ ^{***}	۰/۷۵۹ ^{***}	۰/۶۶۷ ^{***}	۰/۶۸۲ ^{***}	۱		
چابکی یادگیری	۰/۵۱۴ ^{***}	۰/۵۳۵ ^{***}	۰/۵۲۵ ^{***}	۰/۵۴۴ ^{***}	۰/۵۷۳ ^{***}	۰/۸۹۸ ^{***}	۰/۸۸۹ ^{***}	۰/۸۴۶ ^{***}	۰/۸۵۷ ^{***}	۱	
خودکارآمدی	۰/۵۸۶ ^{***}	۰/۶۰۷ ^{***}	۰/۶۱۸ ^{***}	۰/۵۹۸ ^{***}	۰/۶۵۴ ^{***}	۰/۵۶۱ ^{***}	۰/۴۴۰ ^{***}	۰/۵۳۳ ^{***}	۰/۵۴۶ ^{***}	۰/۵۸۵ ^{***}	۱

معدادار در سطح ۰/۰۱ ***

با توجه به نتایج جدول ۲، بین استحکام روانی و چابکی یادگیری با خودکارآمدی در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به منظور پاسخ به پرسش اصلی پژوهش مبنی بر اینکه آیا مدل تبیین خودکارآمدی با استحکام روانی و نقش میانجی چابکی یادگیری با داده های تجربی

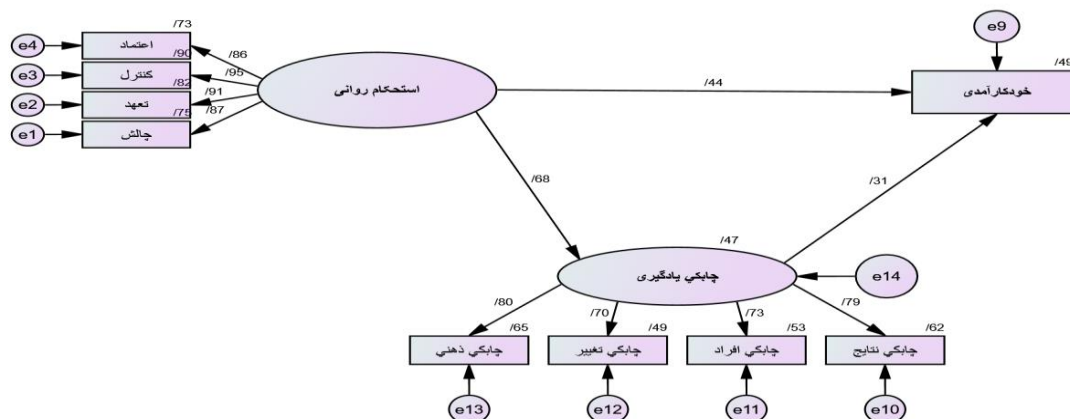
برازش دارد؟، از روش مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار ایموس نسخه ۲۶ استفاده شده است. در جدول ۳ مهمترین شاخص های برازش گزارش شده اند.

جدول ۳. شاخص های برازش در مدل

شاخص های برازش مدل	χ^2	DF	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
به دست آمده مقدار	۱۳۲/۶	۸۵	۱/۵۶	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۰۵
پذیرش قابل حد	بزرگتر از ۵ درصد	۰/۰۰۱	۳>	۰/۹<	۰/۹<	۰/۹<	۰/۹<	۰/۱>

باتوجه به مشخصه های نکویی برازش که در جدول ۳ گزارش شده برازش مدل پیش بینی خودکارآمدی در سطح نسبتاً خوبی می باشد و مدل مفهومی ارائه شده از منظر شاخص های برازش مدل، چارچوب مناسبی را جهت

بررسی خودکارآمدی ارائه می دهد. شکل ۱ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می دهد.



شکل ۱. الگوی آزمون شده همراه با ضرایب استاندارد مسیرها

همانطور که در شکل ۱ مشاهده می شود، وجود رابطه، حاکی از اثر مستقیم و غیرمستقیم استحکام روانی بر خودکارآمدی است. در جدول ۴ اثرات مستقیم متغیرها گزارش شده است.

جدول ۴. ضرایب مستقیم متغیرهای پژوهش

مسیرهای مستقیم	اثر استاندارد نشده (b)	ضریب بتا (β)	خطای معیار (S.E)	نسبت بحرانی (C.R.)	معناداری
استحکام روانی $\leftarrow$ خودکارآمدی	۰/۴۶۶	۰/۴۴۳	۰/۱۷۳	۵/۹۷۳	۰/۰۰۱
چابکی یادگیری $\leftarrow$ خودکارآمدی	۰/۳۲۷	۰/۳۱۳	۰/۴۶۵	۴/۰۱۱	۰/۰۰۱
استحکام روانی $\leftarrow$ چابکی یادگیری	۰/۷۰۲	۰/۶۸۵	۰/۰۲۷	۹/۹۹۱	۰/۰۰۱

روانی ($\beta=0/685$ و $sig=0/001$) بر چابکی یادگیری معنادار است. جهت بررسی اثر متغیر میانجی چابکی یادگیری در رابطه بین استحکام روانی بر خودکارآمدی، از آزمون بوت استروپ در برنامه ماکرو استفاده شد.

با توجه به جدول ۴، ضریب مسیر مستقیم استحکام روانی ($\beta=0/443$ و $sig=0/001$) و چابکی یادگیری ($\beta=0/313$ و $sig=0/001$) بر خودکارآمدی معنادار است. همچنین، ضریب مسیر مستقیم استحکام

جدول ۵- نتایج بوت استروپ جهت بررسی ضرایب مسیرهای غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

مسیر غیرمستقیم	ضریب مسیر	بوت	سطح اطمینان ۰/۹۵		معنی داری
			حد پایین	حد بالا	
استحکام روانی $\leftarrow$ چابکی یادگیری $\leftarrow$ خودکارآمدی	۰/۱۰۳	۰/۰۲۷	۰/۰۵۶	۰/۱۶۱	۰/۰۱

نتایج حاصل از پژوهش های کیالاشکی و همکاران (۱۴۰۰)، شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷)، ییلدریم و یوسلو، (۲۰۲۴)، اوجا و همکاران (۲۰۱۹)، دیرمانچی و خانجانی (۲۰۱۹)، گوسپاردی و همکاران (۲۰۱۲)، بروس و همکاران (۲۰۲۰)، کیم و همکاران (۲۰۲۳)، بریان و همکاران (۲۰۱۹) از جهاتی همسو است.

در تبیین اثرمستقیم مثبت و معنادار استحکام روانی و چابکی یادگیری بر خودکارآمدی می توان گفت چابکی یادگیری باعث می شود شخص با سرعت و انگیزه بیشتری یاد بگیرد و احساس توانمندی داشته باشد. از طرفی استحکام روانی با ایجاد پشتکار بیشتر و غلبه بر دشواری ها شخص را در رسیدن به هدف با انگیزه می کند. بنابراین به نظر می رسد چابکی یادگیری با افزایش سرعت یادگیری (تاوان و شین، ۲۰۲۲) و استحکام روانی با پشتکار بیشتر (گوسپاردی و همکاران، ۲۰۱۵) منجر به احساس خودکارآمدی بیشتر می شود. در واقع می توان گفت افرادی که دارای استحکام روانی بالایی هستند چالش و مشکلاتی که برای شان رخ می دهد را به عنوان یک فرصت قلمداد می کنند و با کنترلی که بر تصمیمات

براساس جدول ۵ نتایج بوت استروپ آمده است. در این روش چنانچه حد بالا و پایین این آزمون هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد در آن صورت مسیر علی غیرمستقیم معنی دار خواهد بود. این قاعده در مورد استحکام روانی بر خودکارآمدی با نقش میانجی چابکی یادگیری صدق می کند. بنابراین می توان گفت چابکی یادگیری در رابطه بین استحکام روانی بر خودکارآمدی نقش میانجی ایفا می کند.

بحث و نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر بررسی تاثیر استحکام روانی بر خودکارآمدی با میانجی گری چابکی یادگیری در کارکنان ادارات ورزش و جوانان بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد استحکام روانی بر خودکارآمدی تاثیر مستقیم دارد. چابکی یادگیری بر خودکارآمدی تاثیر مستقیم دارد. استحکام روانی بر چابکی یادگیری تاثیر مستقیم دارد. همچنین استحکام روانی بر خودکارآمدی با میانجی گری چابکی یادگیری در کارکنان ادارات ورزش و جوانان تاثیر غیر مستقیم دارد. یافته های به دست آمده با

زندگی خود دارند، بهترین عملکرد را از خود نشان می دهند (سارکار و فلچر، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش های متعدد حاکی از آن است هر چه افراد قدرت استحکام روانی و مؤلفه های آن را در ذهن خود رشد و پرورش دهد، می تواند در شرایط تنش آور عملکرد بهتری از خود نشان دهند. پس می توان اذعان کرد همان گونه که ورزشکاران دارای استحکام روانی بالا، تمایل بیشتری به انجام تمرین های پر فشار و سنگین را دارند، کارمندانی هم که از سر سختی و استحکام روانی بالایی برخوردار هستند در مواجهه با موقعیت های دشوار و تنش آور به راحتی ناامید نمی شوند و تمام تلاش و سعی خود را انجام می دهند که بهترین نتیجه ممکن را بگیرند و پیامدهای مثبتی را که همراه با تکلیف است تجربه کنند (بریان و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین می توان گفت استحکام روانی بر خودکارآمدی افراد تاثیر گذار است.

در تبیین اثر مستقیم استحکام روانی بر چابکی یادگیری می توان گفت استحکام روانی در افراد به عنوان یک مکانیزم مقابله ای کارآمد در مواجهه با عوامل تنش زا و تسهیل موقعیت هایی برای رشد شخصی شناخته می شود. بنابراین افراد با چابکی یادگیری بالا به دنبال چالش ها و فرصت های یادگیری جدیدی هستند و موقعیت های تنش زا را فرصتی برای ارزیابی توانمندی خود تعبیر می کنند. پس می توان گفت چابکی یادگیری بر استحکام روانی تاثیر دارد. از طرفی چابکی یادگیری، توانایی و میل به یادگیری از تجربیات و سپس به کار بردن آن یادگیری برای عملکرد موفقیت آمیز در موقعیت های جدید است. افرادی که در یادگیری چابک هستند؛ به دنبال تجربیات جدید برای یادگیری هستند و از مشکلات و چالش های پیچیده مرتبط با تجربیات جدید لذت می برند (آلن، ۲۰۱۶).

در واقع چابکی یادگیری باعث می شود کارکنان ادارات ورزش و جوانان دستورالعمل های مناسب را دریافت کنند، حق پرسش دارند و به سوالات آن نیز پاسخ داده می شود، که به نوعی این موارد بر جو مهارتی تأکید دارد که باعث می شود افراد تلاش بیشتری برای دستیابی به اهداف و انتظارات نشان دهند و به طور شاخصی باعث بهبود و تقویت استحکام روانی آنان می شود (والتر و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع تأکید بر بهبود مهارت ها، تبیین نقش همکاران، اجتناب از تنبیه و خودداری از مقایسه خود با دیگران باعث می شود و افراد تمایل داشته باشند تا پیشرفت

و یادگیری مهارت های جدید را مدنظر خود قرار دهند، خود را بهبود بخشند و در عین حال عملکرد فعلی خود را با عملکرد قبلی مقایسه کنند (بلچارز و همکاران، ۲۰۱۴). همان گونه که عنوان شد، استحکام روانی می تواند مسیر را برای ارائه اطلاعات و بازخوردهای مناسب هموار کند که می تواند افراد را برای پیشرفت و بهبود مهارت خود (اهداف تکلیف محور) تحریک کند، در واقع با در نظر گرفتن مبانی نظری مرتبط در این حیطه می توان عنوان کرد افرادی که استحکام روانی بیشتری دارند تمایل بیشتری برای جستجو برای کشف راهبردها و روش های مناسب برای بهبود مهارت خود دارند، این افراد تمام تلاش خود را بکار می گیرند تا راهبردهایی مفید و مؤثر را کشف کنند.

در تبیین تاثیر غیرمستقیم استحکام روانی بر خودکارآمدی با میانجی گری چابکی یادگیری در کارکنان ادارات ورزش و جوانان می توان گفت استحکام روان شناختی یک ویژگی شخصیتی است که به افراد اجازه می دهد به طور مؤثر بر موقعیت های پر فشار روانی و استرس زا که در عملکرد فرد اختلال ایجاد می کند کنار بیایند یا بر آن غلبه کنند (اوجا و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین چهار جنبه استحکام روانی از جمله تعهد، چالش، کنترل و اعتماد به نفس (دیرمانچی و خانجانی، ۲۰۱۹) بر توانایی و میل به یادگیری از تجربیات و سپس به کار بردن آن یادگیری که از ویژگی های چابکی یادگیری است تاثیر گذاشته و منجر به عملکرد موفقیت آمیز در موقعیت های جدید می شود (آرون و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین افرادی که در یادگیری، چابک هستند؛ به دنبال تجربیات جدید برای یادگیری هستند و از مشکلات و چالش های پیچیده مرتبط با تجربیات جدید لذت می برند (ویجانا، ۲۰۲۲) و از این طریق می تواند منجر به افزایش خودکارآمدی در افراد می شود.

مطالعه حاضر با محدودیت هایی از جمله طبیعت مقطعی (عدم توانایی در استنباط روابط علی و بررسی تغییرات بلندمدت)، وابستگی به داده های خود گزارش دهی (احتمال بروز خطاهای ادراکی و سوگیری های اجتماعی)، و عدم کنترل متغیرهای مداخله گر (نظیر تجربه کاری و حمایت سازمانی) مواجه بود که بر تعمیم پذیری و دقت نتایج تاثیر گذاشت. همچنین، محدودیت نمونه گیری به کارکنان ادارات ورزش و جوانان، امکان تعمیم یافته ها به سایر سازمان ها را کاهش داد. برای پژوهش های آتی، پیشنهاد می شود از طرح های طولی برای بررسی پویایی

روابط، ترکیب روش های کیفی (مانند مصاحبه و مشاهده) با داده های کمی به منظور کاهش سوگیری، و کنترل متغیرهای فردی و سازمانی استفاده شود. در سطح کاربردی، طراحی کارگاه های آموزشی برای تقویت استحکام روانی (مدیریت استرس و افزایش تعهد) و برنامه های چابکی یادگیری (حل مسئله و انعطاف پذیری شناختی)، همراه با ایجاد سیستم بازخورد سازنده و مربی گری سازمانی، می تواند به بهبود خودکارآمدی و تبدیل چالش ها به فرصت های یادگیری کمک کند. همچنین، تکرار پژوهش در سازمان های مختلف و بررسی تفاوت های جنسیتی یا سابقه کاری نیز برای درک عمیق تر سازوکارهای اثرگذار پیشنهاد می شود.

ملاحظات اخلاقی

منابع

افسانه پورک، سیدعباس؛ واعظ موسوی، سیدمحمدکاظم. (۱۳۹۳). روایی و پایایی نسخه فارسی پرسشنامه سرسختی ذهنی (MTQ48). *پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۰ (۱۹)، ۵۴-۳۹. https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_5126.html?lang=en
 دیرمانچی، نیلوفر، خانجانی، محمدسعید. (۱۳۹۸). مقایسه تاب آوری و خودکارآمدی معلولین ضایعه نخاعی ورزشکار و غیرورزشکار. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۲۵ (۲)، ۱۵۰-۱۶۳. <http://ijpcp.iums.ac.ir/article-fa.html>
 عباسی، همایون؛ صیادی، فاطمه؛ عیدی، حسین؛ صیادی، مهین. (۱۳۹۴). پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه براساس سکوت سازمانی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۷ (۲)، ۱۱-۱۸.

https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_1839.html

عباسیان، شهریار؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین و عیدی، حسین. (۱۳۹۷). تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی سرمایه

Abbasian, S., Yousefi, B., Zardoshtian, S., & Eydi, H. (2018). The effect of organizational agility on performance of employees with the intermediate role of intellectual capital (Case study: Staff of sports and youth departments of West Provinces of Iran). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(3), 91-104. (In Persian).

https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_5126.html?lang=en

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری سامان معروفی رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه ارومیه می باشد. به منظور حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش، سعی شد پس از کسب رضایت شرکت کنندگان، اطلاعات جمع آوری شود. همچنین به شرکت کنندگان در مورد محرمانه بودن حفاظت از اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون ذکر نام و جزئیات هویت افراد اطمینان داده شد.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: نویسنده اول این مقاله به عنوان پژوهشگر اصلی و نویسنده دوم به عنوان استاد راهنمای اول و نویسنده مسئول و نویسنده سوم به عنوان استاد راهنمای دوم در این پژوهش نقش داشتند.

تضاد منافع: نویسندگان اعلام می دارند که در نتایج این پژوهش هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاوران این تحقیق و شرکت کنندگانی که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می گردد.

فکری (مورد مطالعه: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های غرب کشور. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵ (۳)، ۹۱-۱۰۴. https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_5126.html?lang=en
 کیالاشکی، جعفر؛ کیاکجوری، داوود؛ باقری توستانی، حامد. (۱۴۰۰). بررسی نقش خودکارآمدی در پذیرش دورکاری کارمندان. *کنکاش مدیریت و حسابداری*، ۱۱ (۱)، ۸۷-۱۰۳.

<https://www.magiran.com/p2321373>

مام شریفی، پیمان؛ اسدی، محبوبه؛ و دادور ممقانی، الناز. (۱۴۰۳). مدل خود خاموشی و افسردگی در زنان متأهل با نقش واسطه ای تنظیم هیجان. *رویش روان شناسی*، ۱۳ (۶)، ۲۲۰-۲۱۱.

<http://frooyesh.ir/article-1-5167-fa.html>

محمدزاده، مهرداد؛ محمدسیوان، نوری. (۱۳۹۹). تفکر استراتژیک بر بهرهوری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی.

چابکی سازمانی. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۲ (۷)، ۲۲۵-۲۴۴.

https://shm.shahroodut.ac.ir/article_1755.html

Abbasi, H. , Sayadi, F. , Eydi, H. and Sayadi, M. (2015). Predict Employee Organizational Performance, According to the Organizational Silence in Office of Youth and Sports of the Kermanshah Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(3), 11-18. (In Persian).

https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_1839.html?lang=en

- Afsaneh Pourak, S. A., Vaez Mousavi, S. M. K., (2014). Validity and reliability of the Persian version of the Mental Toughness Questionnaire 48 (MTQ48). *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 10(19), 39-54. (In Persian). Doi: [10.22080/jsmb.2014.831](https://doi.org/10.22080/jsmb.2014.831)
- Allen, J. (2016). Conceptualizing learning agility and investigating its nomological network. (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.fiu.edu/etd/2575/>
- Aronen, A., Kokkonen, M., & Hintsala, T. (2021). Association of emotional intelligence with resilience and work engagement in sports coaches. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(6). <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.06462>
- Bandura A (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev* 84(2):191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bayır, B., & Aylaz, R. (2021). The effect of mindfulness-based education given to individuals with substance-use disorder according to self-efficacy theory on self-efficacy perception. *Applied nursing research*, 57, and 151354. [10.1016/j.apnr.2020.151354](https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151354)
- Blecharz, J., Luszczynska, A., Tenenbaum, G., Scholz, U., & Cieslak, R. (2014). Self-efficacy moderates but collective efficacy mediates between motivational climate and athletes' well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 6(3), 280-299. <https://doi.org/10.1111/aphw.12028>
- Brace, A. W., George, K., & Lovell, G. P. (2020). Mental toughness and self-efficacy of elite ultra-marathon runners. *Plos one*, 15(11), e0241284. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241284>
- Bryan, C., O'Shea, D., & MacIntyre, T. (2019). Stressing the relevance of resilience: A systematic review of resilience across the domains of sport and work. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 12(1), 70-111. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1381140>
- Clough, P., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. *Solutions in sport psychology*, 32-43. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1902775>
- Clough, P., Gaizauskas, R., Piao, S. S., & Wilks, Y. (2002). Measuring text reuse. In *Proceedings of the 40th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics* (pp. 152-159). <https://aclanthology.org/P02-1020/>
- De Meuse, K. P., Dai, G., Eichinger, R. W., Page, R. C., Clark, L. P., & Zewdie, S. (2011). The development and validation of a self assessment of learning agility. In *Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Chicago, Illinois* (pp. 1-32). [http://larryclarkgroup.com/Larry%20Clark%20Group%20%20viaEdge%20Technical%20Report%20%20%20%20%20\(January%202011\).pdf](http://larryclarkgroup.com/Larry%20Clark%20Group%20%20viaEdge%20Technical%20Report%20%20%20%20%20(January%202011).pdf)
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258-279.
- Dirmanchi, N., & Khanjani, M. S. (2019). Comparison of resilience and self-efficacy in athletes and non-athletes with disabilities caused by spinal cord injury. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 25(2), 150-163. (In Persian). <http://ijpcp.iuums.ac.ir/article-1-2947-en.html>
- Forouhar, M., Hoveida, R., Jamshidian, A., & Ghanenia, M. (2021). The Effect of Strengths-Based Leadership on Job Crafting with Mediating Role of Psychological Capital and Learning Agility. *Strategic Studies in Petroleum and energy Industry*, 12(47), 92-111. (In Persian). <http://iieshrm.ir/article-1-1060-en.html>
- Garsia, A.A (2009). European graduates level of satisfaction with higher education, *High Edu*, 57, 1-21. [10.1007/s10734-008-9121-9](https://doi.org/10.1007/s10734-008-9121-9)
- Gibbins, M., McCracken, S., & Salterio, S. E. (2010). The auditor's strategy selection for negotiation with management: Flexibility of initial accounting position and nature of the relationship. *Accounting, Organizations and Society*, 35(6), 579-595. [10.1016/j.aos.2010.01.001](https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.01.001)
- Gillberston, D.W (2000) Transformational leadership in Australasian sport organizations, New Zealand Innovation and Competitiveness Project Victoria University of Wellington.
- Gravett, S & Caldwell, Sh. (2016). Learning agility: The impact on recruitment and retention. [10.1057/978-1-137-59965-0](https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0)
- Gucciardi, D. F., Hanton, S., Gordon, S., Mallett, C. J., & Temby, P. (2015). The concept of mental toughness: Tests of dimensionality, nomological network, and traitness. *Journal of personality*, 83(1), 26-44. <https://doi.org/10.1111/jopy.12079>
- Hasannajad, H., Keyhan, J., Hasani, M., & Sameri, M. (2023). Relationship between interpersonal and organizational factors with organizational excellence: The mediating role of professional ethics, psychological empowerment and organizational agility. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(6), 22-38. (In Persian). https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_5781.html?lang=en
- atzigeorgiadis A. (2006) Instructional and Motivational Self-Talk: An Investigation on Perceived Self-Talk

- Functions. *Hellenic Journal of Psychology* 3, 164-175. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2003445> <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>
- Khodayarifard, M., Akbari Zardkhaneh, S., Zeinali, Sh. (2011). Standardization of the Self-Talk Scale for the Iranian Student Population. *Journal of Applied Psychological Research*. 2(2): 33-54. (In Persian). <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1206862>
- Kialashki, J., Kiakjouri, D., Bagheri Tostani, H. (2021). Investigating the role of self-efficacy in accepting teleworking of employees, *Journal of Management and Accounting Research*, 1(1), 87-103. (In Persian). <https://www.magiran.com/p2321373>
- Kim, D. H., Kim, J. H., & Park, K. J. (2023). The impact of regular exercise, competition experience, and physical self-efficacy on psychological resilience. *Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 32(3), 1-19. <https://enfispo.es/servlet/articulo?codigo=9114123>
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K., & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659-680. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284>
- Kwon, K. J., & Shin, J. G. (2022). The Effect of Metacognition on Employees Agility: Focusing on the Serial Multiple Mediation of Role Breadth Self-efficacy and Learning Agility. *The Journal of the Korea Contents Association*, 22(4), 379-402. <https://koreascience.kr/article/JAKO202213253792163.page>
- Lesmana, T., & Ahmad, G. (2022). The Correlation of Emotion Regulation and Learning Agility on the Academic Self-efficacy Level of Junior High School Students during the Covid-19 Pandemic. [10.5220/0010809100003347](https://doi.org/10.5220/0010809100003347)
- MamSharifi P, Asadi M, Dadvar Mamaqani E. (2024). Model of self-silencing and depression in married women with the mediating role of emotion regulation. *Rooyesh*. 13(6), 211-220. <http://frooyesh.ir/article-1-5167-fa.html> (In Persian)
- Mohammadzadeh, M., Mohammadsivan, N. (2020). Effect of Strategic Thinking on Productivity of Staff in Sports and Youth Departments of West of Country with Mediating Role of Organizational Agility. *Human Resource Management in Sports*, 7(2), 225-244. (In Persian). Doi: [10.22044/shm.2020.8434.1994](https://doi.org/10.22044/shm.2020.8434.1994)
- Morales-Belando, M. T., Côté, J., & Arias-Estero, J. L. (2023). A longitudinal examination of the influence of winning or losing with motivational climate as a mediator on enjoyment, perceived competence, and intention to be physically active in youth basketball. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 28(5), 568-581. [10.1080/17408989.2021.2006620](https://doi.org/10.1080/17408989.2021.2006620)
- Morton, M. H., & Montgomery, P. (2013). Youth empowerment programs for improving adolescents' self-efficacy and self-esteem: A systematic review. *Research on social work practice*, 23(1), 22-33. <https://doi.org/10.1177/1049731512459967>
- Oja, B. D., Kim, M., Perrewé, P. L., & Anagnostopoulos, C. (2019). Conceptualizing A-HERO for sport employees' well-being. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 9(4), 363-380. [10.1108/SBM-10-2018-0084](https://doi.org/10.1108/SBM-10-2018-0084)
- Perry, J. L., Clough, P. J., Crust, L., Earle, K., & Nicholls, A. R. (2013). Factorial validity of the mental toughness questionnaire-48. *Personality and individual differences*, 54(5), 587-592. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.11.020>
- Sarkar, M., & Fletcher, D. (2014). Psychological resilience in sport performers: a review of stressors and protective factors. *Journal of sports sciences*, 32(15), 1419-1434. [10.1080/02640414.2014.901551](https://doi.org/10.1080/02640414.2014.901551)
- Sheard, M., Golby, J., & Van Wersch, A. (2009). Progress toward construct validation of the Sports Mental Toughness Questionnaire (SMTQ). *European Journal of Psychological Assessment*, 25(3), 186-193. [10.1027/1015-5759.25.3.186](https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.3.186)
- Wijana, I. N. (2022). The influence of family support, perceived digital competence and attitude, and learning agility on the speed of completing student studies with the role of academic self-efficacy as a mediation variable. *JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)*, 7(2), 212-217. <http://dx.doi.org/10.26737/jetl.v7i2.3255>
- Choi, Y. S. (2020). *Effects of Office Workers' Sport Participation on Self-efficacy, Self-leadership, and Organization Effectiveness* (Doctoral dissertation, California State University, Northridge).
- Yıldırım, M., & Uslu, S. (2024). The Investigation of Self-Efficacy Levels Among Faculty of Sports Students In Terms of Some Variables. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-20. <https://doi.org/10.38021/asbid.1265511>