



Article Type:

The effect of defense mechanisms and stress coping styles on the empowerment of female sports managers in West Azerbaijan Province

Sara Khezerloo*¹, Jafar Barghimoghadam¹, Hamid Jenani¹,
Mohamadrahim Najafzadeh¹

1. Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Received: 29/04/2026, **Accepted:** 01/08/2026, **Published:** 06/08/2026

* Corresponding Author: Sara Khezerloo, E-mail: sarakhezerloo@gmail.com

How to Cite: Khezerloo, S., Barghi, Moghadam, J., Jenani, H., and Najafzadeh, M. (2026). The effect of defense mechanisms and stress coping styles on the empowerment of female sports managers in West Azerbaijan Province. *Research on Women's Sports*, 3(10), 100-119. doi: 10.22089/rws.2026.19219.1116

Extended Abstract

Background and Purpose

Developing and empowering female managers will help the organization achieve greater success. When the leader has a dynamic mind and is a strong person, it increases the motivation of employees and encourages them to perform better. Therefore, it is better for managers and leaders, especially female managers in organizations, to acquire the necessary skills for effective leadership instead of implementing strict self-control methods and be able to implement their goals at the individual and organizational levels and progress in their jobs. Certainly, the presence of capable female managers and effective leadership will be satisfying for employees. Cultivating positive relationships between employees and female leaders can improve attitudes and increase performance in production, and after that, work will be the second most effective criterion for professionalizing the environment. For this reason, providing opportunities to reward and recognize a leadership style that is appropriate for the group or environment will not only improve relationships between employees but also increase their desire to learn and grow for the advancement of the organization. According to the above-mentioned materials, the research question is whether the empowerment of female sports managers in West Azerbaijan Province is affected by defense mechanisms and stress coping styles. In order to answer this question, the present study was conducted with the aim of investigating the effect of defense mechanisms and stress coping styles on the empowerment of female sports managers in West Azerbaijan Province.

Methods

This research is applied research in terms of purpose and because the research component conditions are examined, it is descriptive correlational research that was conducted in the field. The statistical population of this research includes all female sports managers in West Azerbaijan Province, which



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

is 313 people according to statistics. The sample size of this research was considered to be complete due to the small size of the population and also to increase the reliability of the data, and all female managers in the province were selected as a statistical sample. In order to collect data, Spreitzer and Doneson (2005) Manager Empowerment Questionnaire, Andrews et al. (1993) Defense Styles Questionnaire, and Endler and Parker (1994) Stress Coping Styles Questionnaire were used. The content validity and reliability of all three questionnaires have been confirmed in previous research and for re-examination in the present study, the face and content validity of the questionnaire was confirmed by 10 specialists and experts, and in addition, convergent validity and Fornell-Larker (divergent validity) tests were used to examine the validity of the research instrument. The reliability of the research instrument was also examined and confirmed using composite reliability tests, Cronbach's alpha, and factor loadings. The Cronbach's alpha values for the three questionnaires were 0.893, 0.791, and 0.857, respectively, and the factor loadings of all remaining questions in the model (after removing questions with items with factor loadings less than 0.4) were higher than 0.4. In general, all three tests showed that the research instrument, in addition to validity, also has appropriate reliability. In order to analyze the data in the present study, the collected data were entered into SPSS23 and Smartpls3.1.1 software. In the descriptive analysis section, the demographic information of the participants was examined for the variables of age, gender, marital status, level of education, and management experience, and in the inferential section, the structural equation modeling test was used. All data analyses in the present study were performed at a significance level of 0.05.

Results

The descriptive results of the study showed that most of the participants were between 30 and 40 years old ($N = 164$), 227 of them were married and 86 were single, 153 had a bachelor's degree, 120 had a master's degree, and 40 had a doctorate, and most had 5 to 10 years of management experience ($N = 120$). In this study, structural equation modeling (SEM) was used to analyze the data. For this purpose, first, the fit indices of the first-order reflective and second-order constructivist measurement models were used to examine the fit of the research model. To examine the fit of the first-order reflective measurement models, composite reliability indices, Cronbach's alpha, factor loadings, convergent validity (AVE), and Fornell-Larker index (divergent validity) were used, and to examine the fit of the second-order constructivist model, the variance increment index (VIF) was used. The research results showed that the research model has a good fit and stress coping styles ($p = 0.001$; $t = 9.123$) and defense mechanisms ($p = 0.001$; $t = 12.206$) have a significant effect on empowerment of sports managers of West Azerbaijan Province.

Conclusion

All people use defense mechanisms to keep away potentially disturbing experiences. Only when defense mechanisms are used in a rigid and extreme way do they become a source of disturbance. Defense mechanisms have the ability to eliminate impulses, limit social relationships, distort reality, reduce learning, change people's conscious cognitions about themselves, reduce people's awareness of conflicts, or influence feelings that conflict with people's beliefs. According to the results of the research, coping styles and defense mechanisms have an impact on the empowerment of managers of sports organizations, so it is suggested that managers use various strategies to keep unacceptable thoughts, instincts, and feelings away from conscious awareness in order to remain immune to anxiety.

Key Words: Developed; Competence; Female Sports Managers; Problem-Oriented

Article Message

Paying attention to stress coping styles and defense mechanisms can play an important role in enhancing the capabilities of female sports managers, and investing in the development of these skills will pave the way for greater growth and success of managers in sports environments.

Ethical Considerations

In the present study, all ethical considerations were observed, including voluntary participation in the study, confidentiality of information with the authors, etc.

Authors' Contributions

Conceptualization: Sara Khezerloo and Jafar Barghimoghaddam

Data collection: Sara Khezerloo

Data analysis: Sara Khezerloo and Mohammad Rahim Najafzadeh

Manuscript Writing: Sara Khezerloo

Reviewing and editing: Jafar Barghimoghaddam and Hamid Jenani

Literature Review: Sara Khezerloo and Hamid Jenani

Project Manager: Sara Khezerloo

Conflict of Interest

There are no conflicts of interest in the present study.

Acknowledgments

The present research is an extract from a doctoral dissertation, and we would like to express our gratitude to all those who participated in all stages of this research.



تأثیر مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس بر توانمندسازی مدیران ورزشی زن استان آذربایجان غربی

سارا خضریلو^{۱*}، جعفر برقی مقدم^۱، حمید جنانی^۱، محمدرحیم نجف‌زاده^۱

۱. گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۰، تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۱۵

*نویسنده مسئول: سارا خضریلو، E-mail: sarakhezerloo@gmail.com

How to cite: Khezerloo, S., Barghimoghadam, J., Jenani, H., Najafzadeh, M.R. (2026). The effect of defense mechanisms and stress coping styles on the empowerment of female sports managers in West Azerbaijan Province. *Research on Women's Sport*, ..., <https://doi.org/xx.xxx/yyyy>.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس بر توانمندسازی مدیران ورزشی زن استان آذربایجان غربی انجام شد. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل همه مدیران ورزشی زن استان آذربایجان غربی بود که طبق آمار ۳۱۳ نفر بودند. تمامی آن‌ها به صورت تمام‌شمار به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه توانمندسازی مدیران اسپریتزر و دونسون (۲۰۰۵)، پرسشنامه سبک‌های دفاعی آندروز و همکاران (۱۹۹۳) و پرسشنامه سبک‌های مقابله با استرس اندلر و پارکر (۱۹۹۴) استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از تجزیه و تحلیل توصیفی و همچنین از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و SmartPLS نسخه ۳.۱.۱ در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بود و سبک‌های مقابله با استرس ($t=9/123$; $p=0/001$) و مکانیزم‌های دفاعی ($t=12/206$; $p=0/001$) تأثیر معناداری بر توانمندسازی مدیران ورزشی زن استان آذربایجان غربی داشتند؛ بنابراین می‌توان با آموزش راهبردهای مقابله‌ای کارآمد (نظیر ارتقای آگاهی، تصمیم‌گیری منطقی برای حل موقعیت‌های چالش‌برانگیز، تقویت مهارت‌های بین‌فردی و مدیریت هیجان‌ها)، آستانه تحمل و توانمندسازی مدیران ورزشی زن را به طور معناداری بهبود بخشید.

واژگان کلیدی: رشد یافته، شایستگی، مدیران ورزشی زن، مسئله‌مدار.



مقدمه

یکی از مسائل اساسی در سازمان‌های امروزی، بهره‌برداری مؤثر از ظرفیت‌های انسانی، فکری و روان‌شناختی منابع انسانی است؛ ظرفیتی که در صورت مدیریت صحیح می‌تواند به ارتقای عملکرد فردی و سازمانی منجر شود. در این میان، مدیران به‌ویژه مدیران زن، در محیط‌های کاری پیچیده و متغیر، علاوه بر انجام وظایف مدیریتی، با چالش‌هایی همچون فشارهای شغلی، انتظارات چندگانه، محدودیت‌های ساختاری و ضرورت تصمیم‌گیری در شرایط تنش‌زا نیز مواجه‌اند (هوانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، سازمان‌های امروز برای دستیابی به توسعه، افزایش بهره‌وری و حل مسائل در زمان کوتاه‌تر و با منابع محدودتر، نیازمند مدیرانی توانمند، منعطف و برخوردار از مهارت‌های روان‌شناختی و ارتباطی هستند؛ مدیرانی که بتوانند ضمن تقویت حس مشارکت، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و رشد حرفه‌ای در کارکنان، زمینه تحقق اهداف سازمانی را نیز فراهم آورند (واینوسکین و وایتکین^۲، ۲۰۲۱). در چنین شرایطی، توانمندسازی به‌عنوان رویکردی راهبردی برای شکوفاسازی ظرفیت‌های فردی و سازمانی، اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند؛ زیرا این فرایند با ایجاد احساس شایستگی، اثرگذاری، معناداری و خودمختاری، بستر لازم را برای ارتقای عملکرد و انگیزش درونی فراهم می‌سازد (الوتیبی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳)؛ بر این اساس، توانمندسازی نه صرفاً برنامه مدیریتی، بلکه سازوکاری اساسی برای توسعه منابع انسانی است که تحقق آن نیازمند شناخت عوامل فردی و روان‌شناختی مؤثر بر رفتار و عملکرد مدیران است (شهawy^۴، ۲۰۲۲؛ کیلاگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۳).

یکی از مؤلفه‌هایی که در تحقیقات گذشته به نقش آن در ابعاد مختلف توسعه و پیشرفت منابع انسانی پرداخته شده است، مکانیسم‌های دفاعی است (روچا^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). مکانیسم‌های دفاعی خصوصیات مختلفی دارند، اما دارای دو ویژگی مشترک هستند: همه آن‌ها واقعیت را تحریف یا انکار می‌کنند و فعالیتشان به صورت ناهشیار است (شفائی‌راد و همکاران، ۲۰۲۴). اندروز^۷ (۱۹۹۳) براساس طبقه‌بندی سلسله‌مراتبی ویلانت از مکانیسم‌های دفاعی، بیست مکانیسم را به سه سبک دفاعی رشدیافته، رشدنیافته و روان‌آزرده تقسیم کردند. سبک دفاعی رشدیافته شامل شیوه‌های مواجهه انطباقی، بهنجار و کارآمد است که والایش، شوخ طبعی، پیش‌بینی و فرونشانی را در بر می‌گیرد. سبک دفاعی روان‌آزرده شامل شیوه‌های مواجهه‌ای غیر انطباقی و ناکارآمد است که دربرگیرنده نوع‌دوستی کاذب، واکنش متضاد، آرمانی‌سازی و ابطال است. سبک دفاعی رشدنیافته شامل سبک دفاعی روان‌آزرده شیوه‌های مواجهه‌ای غیرانطباقی و ناکارآمد است که دلیل تراشی، فرافکنی، انکار، دوپارگی، بدنی‌سازی، جابه‌جایی، مجزاسازی، نارزنده‌سازی، عملی‌سازی، خیال‌پردازی، تفرق و پرخاشگری منفعلانه را در بر می‌گیرد.

یکی دیگر از مؤلفه‌هایی که در تحقیق حاضر به نقش آن‌ها در توانمندسازی مدیران زن سازمان‌های ورزشی پرداخته شده است، سبک‌های مقابله با استرس است. راهبردهای مقابله با استرس تلاش‌های شناختی و رفتاری است که افراد در موقعیت‌های تنش‌زا برای کنار آمدن با مسائل و مشکلات خود به کار می‌برند و نقش اساسی و تعیین‌کننده در سلامت جسمانی و روانی آن‌ها ایفا می‌کند (روگوسکا^۸ و همکاران، ۲۰۲۱). راهبردهای مقابله‌ای مؤثر باعث می‌شود که واکنش فرد به سطوح بالای

-
1. Hoang
 2. Vainauskienė & Vaitkienė
 3. Al Otaibi
 4. Shehawy
 5. Kilag
 6. Rocha
 7. Andrews
 8. Rogowska

تئیدگی کاهش یابد و آثار زبان‌بار آن تعدیل شود (کوناسوسکی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). مفهوم مقابله از دهه‌های گذشته به طور رسمی در حوزه روان‌شناسی مطرح شده است و طی سال‌های اخیر مطالعات زیادی درخصوص فرایند مقابله و انواع سبک‌های مقابله‌ای انجام شده است (آلدمر^۲ و همکاران، ۲۰۲۳؛ الشائر^۳ و همکاران، ۲۰۲۲؛ افتیها و عواد^۴، ۲۰۲۰؛ گاربوزچی^۵ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ما^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که نوع راهبرد مقابله‌ای فرد نه تنها سلامت روانی، بلکه بهزیستی جسمانی وی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (جوئی^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). براساس نظریه اندلر و پارکر^۸ (۱۹۹۴)، سبک‌های مقابله با استرس به سه دسته مسئله‌مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی تقسیم می‌شود. در مقابله هیجان‌محور، فرد در برخورد با شرایط پراسترس، با تغییر واکنش‌های درونی و بیرونی خود به تعدیل استرسورها کمک می‌کند و بیشتر روی هیجانات ناشی از استرس کار می‌کند (شامل و نیری^۹، ۲۰۲۱). در این سبک افراد به رفتارهایی نظیر انکار کردن شرایط به وجود آمده و سرزنش کردن خود روی می‌آورند (لیم^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۳)، اما در مقابله مسئله‌محور فرد تحت استرس به دنبال تغییر حادثه بیرونی ایجاد کننده استرس است و سعی می‌کند آگاهانه روی مشکل کار کند تا از طریق تفکر منطقی مشکل را بهتر بشناسد و راه حل مناسبی بیابد؛ مثل نوشتن اولویت‌ها و برنامه‌ریزی برای زمان. در مقابله اجتناب‌مدار فرد از روبه‌رو شدن با مشکل اجتناب می‌کند (الگورانی و گوپتا^{۱۱}، ۲۰۲۳). در این نوع مقابله فرد از سرگرمی اجتنابی و انحراف فکر استفاده می‌کند و سعی دارد توجه خود را از مشکل برگرداند؛ مانند تماشای تلویزیون و قدم زدن (یانگ^{۱۲}، ۲۰۲۱). روش مقابله مسئله‌محور، ارتباط منفی با افسردگی، اضطراب و بیماری‌های جسمی دارد، اما روش‌های هیجان‌محور به معنی سازگاری نداشتن افراد است (گراوس^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۱). درحقیقت، روش‌های مقابله‌ای با سازگاری روانی افراد مرتبط هستند (آگباریا و مخ^{۱۴}، ۲۰۲۲).

پژوهش‌هایی در حوزه توانمندسازی مدیران در سازمان‌ها و همچنین نقش مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس انجام شده‌اند؛ به طوری که یوسفوند و عبدالحی (۲۰۲۶) در پژوهش خود نشان دادند که عواملی همچون سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی، بی‌ارزش‌سازی دستاوردها و فشار هم‌زمان مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، موجب کاهش انگیزه، خودباوری و فرصت‌های ارتقای زنان می‌شود. همچنین نتایج بیانگر آن بود که زنان برای مقابله با این چالش‌ها از راهبردهای مقابله‌ای مختلفی نظیر ایجاد شبکه‌های حمایتی، تلاش مضاعف و آگاهی‌بخشی استفاده می‌کنند و حمایت سازمانی و آموزش آگاهی جنسیتی می‌تواند در افزایش مشارکت مدیریتی زنان مؤثر باشد. کوران و خباز^{۱۵} (۲۰۲۶) در مطالعه‌ای درباره زنان کارآفرین در شرایط بحرانی دریافتند که راهبردهای مقابله‌ای مبتنی بر معنا، بازنگری مثبت و مشارکت اجتماعی نقش مهمی

-
1. Konaszewski
 2. Alemdar
 3. Elshaer
 4. Fteiha & Awwad
 5. Garbóczy
 6. Ma
 7. Cui
 8. Endler & Parker
 9. Shamel & Nayeri
 10. Lim
 11. Algorani & Gupta
 12. Yang
 13. Graves
 14. Agbaria & Mokh
 15. Kuran & Khabbaz

در افزایش تاب‌آوری و حفظ انگیزه زنان در مواجهه با فشارهای اقتصادی و اجتماعی دارد. نتایج پژوهش آنان نشان داد که احساس هدفمندی و استفاده از سبک‌های مقابله‌ای مؤثر، می‌تواند توان سازگاری و پایداری زنان را در موقعیت‌های دشوار تقویت کند. استوکوفسکی^۱ و همکاران (۲۰۲۶) در پژوهشی درباره توانمندسازی ورزشکاران زن از طریق توسعه رهبری نشان دادند که برنامه‌های آموزشی مبتنی بر رهبری، حمایت همتایان و یادگیری تجربی، موجب افزایش اعتمادبه‌نفس، خودکارآمدی و آمادگی حرفه‌ای زنان ورزشکار می‌شود. رئوس و هونگ^۲ (۲۰۲۶) به این نتیجه رسیدند که سبک‌های مدیریت و برطرف کردن استرس به طور مستقیم با توانمندسازی افراد رابطه معناداری دارد. آقاکریمی و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که مدیریت استرس، خودمختاری و شایستگی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی آموزگاران هستند. باسم جاسم الهاشمی^۳ و همکاران (۲۰۲۵) این نتیجه دست یافتند که راهبردهای دفاعی و مقابله‌ای در بهبود توانمندسازی افراد مؤثر است. سارکار^۴ (۲۰۲۴) نشان داد که انتخاب سبک مناسب مقابله با استرس موجب داشتن عزت نفس در میان ناملاپماتی‌های محل کار می‌شود، شفائی‌راد و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند که بین مکانیسم‌های دفاعی و سبک‌های مدیریت کلاس معلمان رابطه وجود دارد، چن^۵ و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که انتخاب مکانیسم‌های دفاعی مناسب موجب توانمندسازی دانشی مدیران می‌شود. عقیلی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سبک‌های مقابله با استرس (مسئله‌محور، هیجان‌محور، مشغولیت اجتماعی و حواس‌پرتی) بر توانایی افراد تأثیر می‌گذارند. رضایی و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که بین وظیفه‌شناسی و سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار رابطه مثبت و با سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار و اجتنابی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. حشمتی و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که متغیرهای روان‌آزرده و رشدنیافته درد مزمن را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین متغیر رشدیافته نقش تعیین‌کننده‌ای در جلوگیری از تجربه درد دارد. همچنین باباخانی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که همه مؤلفه‌های خودتنظیمی هیجانی به غیر از آگاهی هیجانی با مکانیزم‌های دفاعی رشدنیافته و روان‌آزرده رابطه معکوس و معنادار دارند و سبک‌های دفاعی رضایت شغلی را تبیین نمی‌کنند. مرور تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعددی در زمینه توانمندسازی افراد و همچنین مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس آن‌ها انجام شده‌اند، ولی بسیاری از این تحقیقات به توانمندسازی کارکنان و مصرف‌کنندگان پرداخته‌اند و در حوزه توانمندسازی مدیران تحقیقات بسیار محدود است و هیچ‌یک از این تحقیقات به طور اختصاصی در بین مدیران زن انجام نشده‌اند. همچنین اغلب این تحقیقات در سازمان‌های غیر ورزشی انجام شده‌اند و در سازمان‌های ورزشی که ماهیتی بسیار متفاوت با سایر سازمان‌ها دارند، تحقیقات چشمگیری انجام نشده‌اند. افزون بر این، پژوهشی به طور مستقیم به تأثیر مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس بر توانمندسازی مدیران زن نپرداخته است.

توانمندسازی مدیران زن، به‌ویژه در حوزه ورزش، می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت تصمیم‌گیری، افزایش انگیزش کارکنان، تقویت روابط سازمانی و ارتقای اثربخشی مدیریتی ایفا کند. مدیران زن توانمند، با برخورداری از اعتمادبه‌نفس، مهارت‌های ارتباطی، انعطاف‌پذیری روانی و توانایی مدیریت شرایط تنش‌زا، بهتر می‌توانند در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی گام بردارند؛ با این حال، توانمندسازی صرفاً متأثر از عوامل ساختاری و آموزشی نیست، بلکه ویژگی‌های روان‌شناختی فرد نیز در این زمینه نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. در این میان، مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس از جمله متغیرهایی

1. Stokowski

2. Rios & Hong

3. Bassem Jassim Al-Hashemi

4. Sarkar

5. Chen

هستند که می‌توانند بر نحوه مواجهه مدیران با فشارهای شغلی، کنترل هیجانات، حل مسئله، کیفیت روابط بین‌فردی و در نهایت میزان توانمندی آنان اثرگذار باشند. با وجود اهمیت این عوامل، در حوزه مدیریت ورزشی زنان، به‌ویژه در سطح استان‌ها، پژوهش‌های محدودی به بررسی هم‌زمان نقش مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس در تبیین توانمندسازی مدیران پرداخته‌اند؛ از این‌رو شناسایی نقش این متغیرها می‌تواند به ارائه راهکارهای علمی و کاربردی برای ارتقای توانمندی مدیران زن ورزشی کمک کند؛ بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس بر توانمندسازی مدیران ورزشی زن استان آذربایجان غربی تأثیر دارند؟ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس بر توانمندسازی مدیران ورزشی زن استان آذربایجان غربی انجام شد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی بود و از آنجاکه به بررسی روابط میان مؤلفه‌های پژوهش می‌پرداخت، از نوع تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی بود که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل همه مدیران ورزشی زن استان آذربایجان غربی بود. براساس آمار رسمی اخذشده از اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۴، تعداد این مدیران ۳۱۳ نفر گزارش شد که شامل مدیران زن فعال در حوزه‌های مختلف مدیریتی ورزشی استان بود که در زمان اجرای پژوهش در فهرست رسمی آن اداره ثبت شده بودند. حجم نمونه این تحقیق با توجه به حجم کم جامعه و همچنین افزایش اعتبار داده‌ها، تمام‌شمار در نظر گرفته شد و تمامی مدیران زن استان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و توصیفی-پیمایشی بود. برای جمع‌آوری ادبیات پیشینه و مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای و به‌منظور گردآوری داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. به‌منظور گردآوری داده‌های مربوط به توانمندسازی مدیران از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و دونسون^۱ (۲۰۰۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است و دارای پنج بعد شایستگی (سؤالات ۱-۳)، خودمختاری (سؤالات ۴-۶)، تأثیرگذاری (سؤالات ۷-۹)، معنی‌داری بودن (سؤالات ۱۰-۱۲) و اعتماد (سؤالات ۱۳-۱۵) است. برای گردآوری داده‌های مربوط به مکانیزم‌های دفاعی از پرسشنامه سبک‌های دفاعی (DSQ) استفاده شد. این پرسشنامه که براساس الگوی سلسله‌مراتبی دفع‌ها توسط آندروز و همکاران در سال ۱۹۹۳ تدوین شد، حاوی ۴۰ سؤال در مقیاس پنج‌درجه لیکرت است و ۲۰ مکانیزم دفاعی را در سه سطح رشدیافته، رشدنیافته و روان‌آزوده اندازه‌گیری می‌کند. به‌منظور گردآوری داده‌های مربوط به متغیر سبک‌های مقابله با استرس از پرسشنامه سبک‌های مقابله با استرس (CISS) اندلر و پارکر (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴۸ سؤال با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است. روایی محتوایی و پایایی هر سه پرسشنامه در تحقیقات قبلی به تأیید رسیده است، اما برای بررسی مجدد در پژوهش حاضر، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از طریق تأیید ۱۰ نفر از متخصصان و خبرگان تأیید شد و همچنین از آزمون‌های روایی همگرا و فورنل‌لارکر (روایی واگرا) برای بررسی روایی ابزار تحقیق استفاده شد. پایایی ابزار تحقیق نیز با استفاده از آزمون‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و بررسی بارهای عاملی بررسی و تأیید شد که مقدار آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۹۳، ۰/۷۹۱ و ۰/۸۵۷ به دست آمد. بارهای عاملی تمامی سؤالات باقی‌مانده در مدل (پس از حذف سؤالات با گویه‌های دارای کمتر از ۰/۴ بار عاملی) بیشتر از ۰/۴ بود. به طور کلی هر سه آزمون نشان دادند که ابزار تحقیق علاوه بر روایی، از پایایی مناسبی نیز برخوردار است.

1. Spreitzer & Doneson

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و SmartPLS نسخه ۳.۱.۱ به کار رفت. در بخش تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان برای متغیرهای سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه مدیریت، بررسی شد. در بخش استنباطی نیز از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. تمامی تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

نتایج

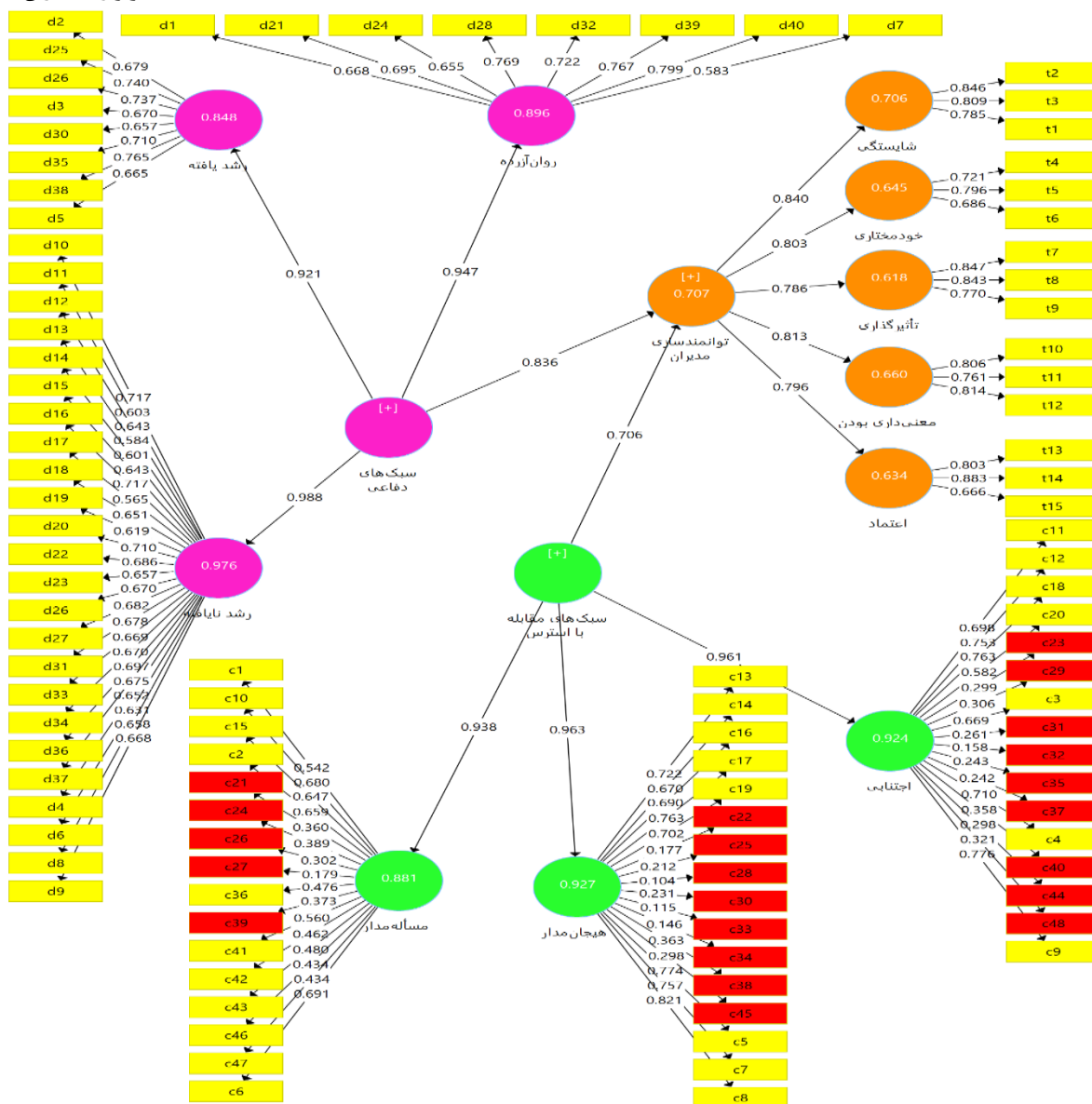
در این پژوهش اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان برای متغیرهای سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه مدیریت، بررسی شد که نتایج در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان

Table 1- Frequency distribution of respondents' demographic variables

متغیر Variable	طبقه Class	فراوانی Frequency	درصد فراوانی Percentage
سن	کمتر از 30 سال	16	5.1
	30 تا 40 سال	164	52.4
	40 تا 50 سال	91	29.1
	بیشتر از 50 سال	42	13.4
وضعیت تأهل	مجرد	86	27.5
	متأهل	227	72.5
میزان تحصیلات	کارشناسی	153	48.9
	کارشناسی‌ارشد	120	38.3
	دکتری	40	12.8
	کمتر از 5 سال	38	12.2
سابقه مدیریت	5 تا 10 سال	120	38.3
	10 تا 15 سال	113	36.1
	بیشتر از 15 سال	42	13.4

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد؛ بر این اساس، ابتدا برای بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی مرتبه اول و سازنده مرتبه دوم استفاده شد. به‌منظور بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی مرتبه اول از شاخص‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، بررسی بارهای عاملی، روایی همگرا (AVE) و شاخص فورنل‌لارکر (روایی واگرا) و برای بررسی برازش سازنده مرتبه دوم از شاخص افزایش نرخ واریانس (VIF) استفاده شد. در شکل (۱) نتایج مربوط به بررسی اولیه بارهای عاملی تمامی سؤالات پرسشنامه‌ها آورده شده است.



شکل ۱- مدل با ضرایب بار عاملی

Figure 1- Model with factor loading coefficients

براساس شکل (۱)، بررسی ضرایب بارهای عاملی هریک از سؤالات پرسشنامه‌ها نشان داد که بارهای عاملی برخی از سؤالات کمتر از ۰/۴ بود. این سؤالات که با رنگ قرمز مشخص شده‌اند، از مدل خارج شدند و سپس مدل مجدد اجرا شد. در جدول (۲)، نتایج آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا (AVE) و شاخص افزایش نرخ واریانس (VIF) آورده شده است.

جدول ۲- نتایج آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و شاخص افزایش نرخ واریانس

Table 2- Results of Cronbach's alpha, composite reliability, convergent validity and variance increase rate index

متغیرها Variables	AVE	VIF	پایایی ترکیبی Composite Reliability	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha
مکانیزم‌های دفاعی Defense mechanisms	0.645	1.036	0.914	0.875
رشد نایافته Immature	0.694	1.543	0.863	0.836
رشد یافته Mature	0.587	1.684	0.845	0.815
روان‌آزده Neurotic	0.631	1.369	0.836	0.796
سبک‌های مقابله با استرس Stress coping styles	0.756	1.054	0.894	0.855
مسئله‌مدار Task-oriented	0.591	1.338	0.917	0.873
هیجان‌مدار Emotion-oriented	0.743	1.087	0.936	0.907
اجتنابی Avoidance-oriented	0.754	1.675	0.836	0.793
توانمندسازی Empowerment	0.659	1.941	0.885	0.853
شایستگی Competence	0.629	1.364	0.913	0.883
خودمختاری Self-determination	0.831	1.583	0.958	0.907
تأثیرگذاری Impact	0.738	1.467	0.934	0.893
معنی‌دار بودن Meaning	7.361	1.369	0.856	0.811
اعتماد Trust	6.183	1.057	0.867	0.824

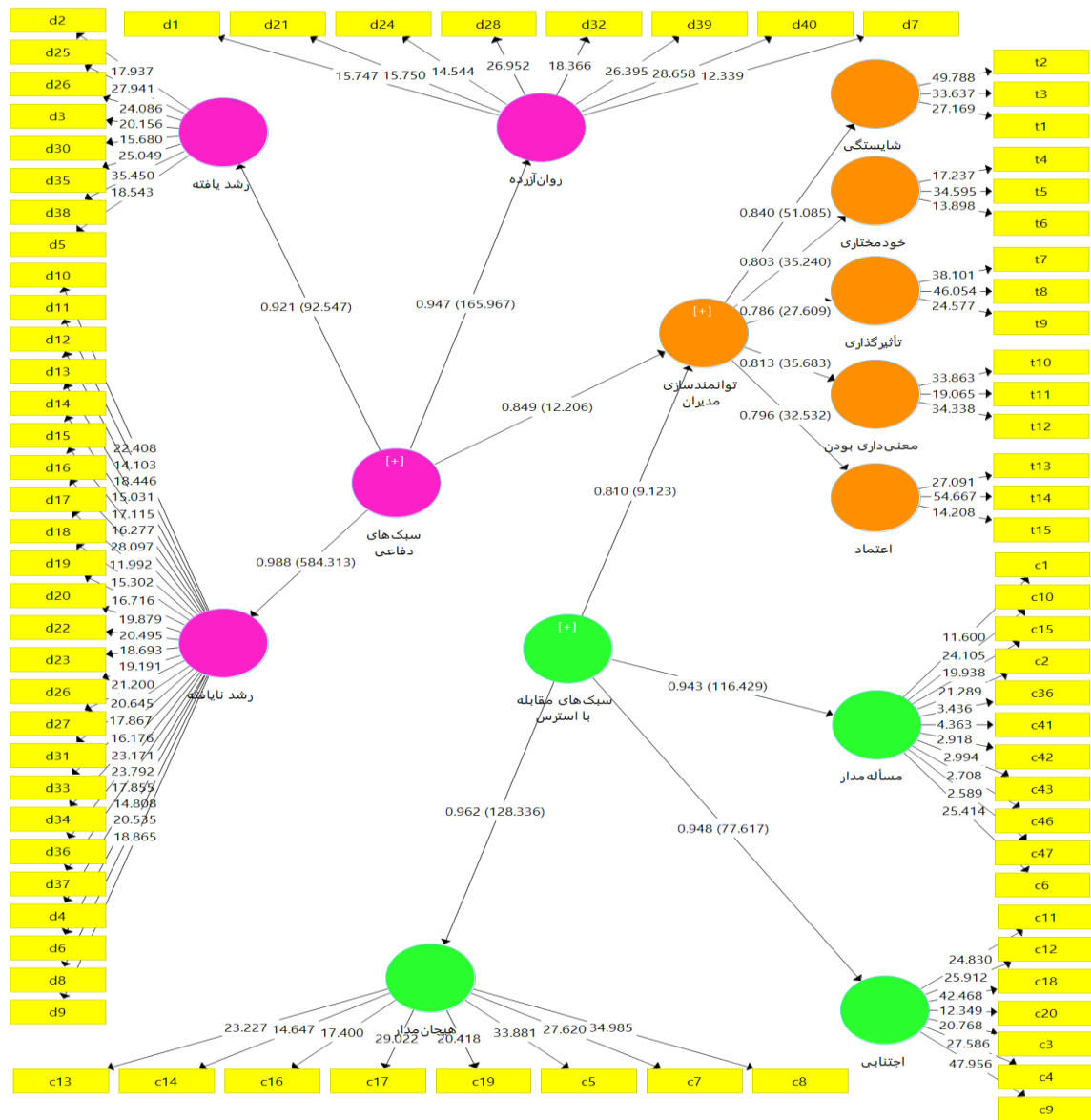
براساس نتایج جدول (۲)، تمامی متغیرها مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷، شاخص AVE بالاتر از ۰/۵ و شاخص VIF پایین‌تر از ۵ به دست آوردند، بنابراین ابزار مورد استفاده در این پژوهش از پایایی، روایی همگرا و افزایش نرخ واریانس و مدل پژوهش نیز از برازش مناسبی برخوردار است. در ادامه نتایج مربوط به ماتریس فورنل-لارکر جهت بررسی روایی واگرایی ابزار پژوهش در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- نتایج ماتریس فورنل و لارکر (روایی واگرا)

Table 3- Results of the Fornell and Larker matrix (divergent validity)

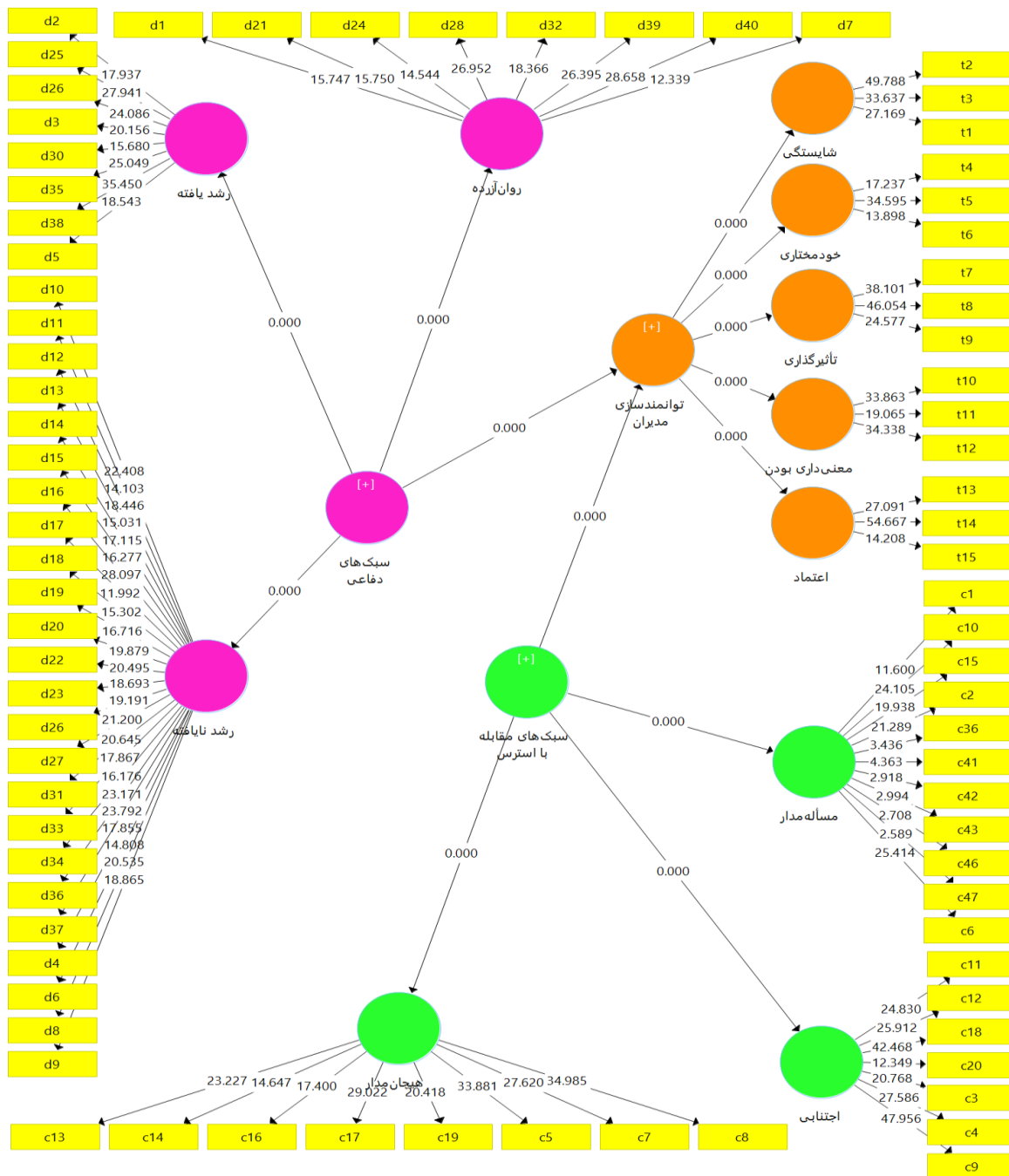
متغیر	مکانیزم‌های دفاعی	سبک‌های مقابله با استرس	توانمندسازی
Variable	Defense mechanisms	Stress coping styles	Empowerment
مکانیزم‌های دفاعی	0.824		
Defense mechanisms		0.887	
سبک‌های مقابله با استرس	0.632		
Stress coping styles			0.819
توانمندسازی	0.614	0.624	
Empowerment			

براساس نتایج جدول (۳)، مقدار جذر AVE تمامی متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که روایی واگرایی ابزار تحقیق و برازش مناسب مدل پژوهش را نشان می‌دهد. در ادامه، مدل‌ها با مقادیر ضریب مسیر و t-value در شکل (۲) و p-value در شکل (۳) نشان داده شده‌اند. همچنین مقادیر ضریب مسیر، آماره t و معناداری مرتبط با تمامی مسیرهای مدل پژوهش حاضر، در جدول (۴) آورده شده است.



شکل ۲- مدل با مقادیر ضریب مسیر و t-value

Figure 2- Model with path coefficient and t-value values



شکل ۳- مدل با معناداری p-value
Figure 3- Model with significant p-value

جدول ۴- مقادیر ضریب مسیر، آماره t و معناداری مرتبط با مسیرهای مدل

Table 4- Path coefficient values, t-statistics and significance associated with model paths

نتیجه Result	معناداری p-value	آماره t t-value	ضریب مسیر Path coefficient	مسیر Path
تأیید Confirmed	0.001	116.429	0.943	سبک‌های مقابله با استرس $\rightarrow$ مسئله‌مدار Stress coping styles $\rightarrow$ Task-oriented
تأیید	0.001	128.336	0.962	سبک‌های مقابله با استرس $\rightarrow$ هیجان‌مدار Stress coping styles $\rightarrow$ Emotion-oriented
Confirmed	0.001	77.617	0.948	سبک‌های مقابله با استرس $\rightarrow$ اجتنابی Stress coping styles $\rightarrow$ Avoidance-oriented
تأیید	0.001	9.123	0.810	سبک‌های مقابله با استرس $\rightarrow$ توانمندسازی Stress coping styles $\rightarrow$ Empowerment
Confirmed	0.001	584.313	0.988	مکانیزم‌های دفاعی $\rightarrow$ رشدنا یافته Defense mechanisms $\rightarrow$ Immature
تأیید	0.001	92.547	0.921	مکانیزم‌های دفاعی $\rightarrow$ رشد یافته Defense mechanisms $\rightarrow$ Mature
Confirmed	0.001	165.967	0.947	مکانیزم‌های دفاعی $\rightarrow$ روان‌آزوده Defense mechanisms $\rightarrow$ Neurotic
تأیید	0.001	12.206	0.842	مکانیزم‌های دفاعی $\rightarrow$ توانمندسازی Defense mechanisms $\rightarrow$ Empowerment
Confirmed	0.001	51.085	0.840	توانمندسازی $\rightarrow$ شایستگی Empowerment $\rightarrow$ Competence
تأیید	0.001	35.240	0.803	توانمندسازی $\rightarrow$ خودمختاری Empowerment $\rightarrow$ Self-determination
Confirmed	0.001	27.609	0.786	توانمندسازی $\rightarrow$ تأثیرگذاری Empowerment $\rightarrow$ Impact
تأیید	0.001	35.683	0.813	توانمندسازی $\rightarrow$ معنی‌دار بودن Empowerment $\rightarrow$ Meaning
Confirmed	0.001	32.532	0.796	توانمندسازی $\rightarrow$ اعتماد Empowerment $\rightarrow$ Trust

نتایج جدول (۴) و شکل‌های (۲) و (۳) نشان دادند که با توجه به اینکه مقدار آماره t تمامی مسیرها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و معناداری آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان بیان کرد که مدل پژوهش مناسب است و تمامی مسیرها تأیید می‌شود. همچنین با توجه به نتایج می‌توان گفت که سبک‌های مقابله با استرس ($p=۰/۰۰۱$, $t=۹/۱۲۳$) و مکانیزم‌های دفاعی ($p=۰/۰۰۱$) تأثیر معناداری بر توانمندسازی مدیران ورزشی استان آذربایجان غربی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مقابله با استرس بر توانمندسازی مدیران ورزشی استان آذربایجان غربی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که سبک‌های مقابله با استرس تأثیر معناداری بر توانمندسازی مدیران

ورزشی استان آذربایجان غربی دارند. این بخش از نتایج پژوهش با بخشی از نتایج تحقیقات سارکار (۲۰۲۴)، عقیلی و همکاران (۲۰۲۲) و رضایی و همکاران (۲۰۲۱) همسوست. سارکار (۲۰۲۴) در پژوهش خود نشان داد که انتخاب سبک مناسب مقابله با استرس می‌تواند به حفظ عزت نفس افراد در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای محیط کار کمک کند. عقیلی و همکاران (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که سبک‌های مختلف مقابله با استرس از جمله مسئله محور، هیجان محور، مشغولیت اجتماعی و حواس پرتی بر توانایی افراد در مدیریت شرایط تنش‌زا تأثیرگذار هستند. رضایی و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که بین وظیفه‌شناسی و سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در حالی که این ویژگی شخصیتی با سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار و اجتنابی رابطه منفی دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که سبک‌های مقابله‌ای کارآمد، به‌ویژه راهبردهای مسئله‌مدار، موجب می‌شوند افراد در مواجهه با چالش‌های شغلی، رویکردی فعال و تحلیلی در پیش گیرند. در این رویکرد، فرد ابتدا مسئله اصلی را شناسایی کرده و سپس راه‌حل‌های ممکن را بررسی و با ارزیابی پیامدهای هر یک، مناسب‌ترین گزینه را انتخاب می‌کند. چنین فرایندی موجب افزایش احساس کنترل، خودکارآمدی و توانایی تصمیم‌گیری در افراد می‌شود که از مؤلفه‌های اصلی توانمندسازی به شمار می‌روند. درمقابل، استفاده بیش از حد از سبک‌های هیجان‌مدار و اجتنابی ممکن است باعث شود فرد به جای حل مسئله، صرفاً به کاهش هیجانات منفی بپردازد و در نتیجه با تداوم مشکلات و افزایش فشار روانی مواجه شود. نتایج برخی پژوهش‌های جدید نیز این یافته‌ها را تأیید می‌کند؛ برای مثال، کوران و خباز (۲۰۲۶) در مطالعه‌ای درباره زنان کارآفرین در شرایط بحرانی نشان دادند که راهبردهای مقابله‌ای مبتنی بر معنا، بازنگری مثبت و مشارکت اجتماعی می‌تواند نقش مهمی در افزایش تاب‌آوری و حفظ انگیزه در مواجهه با فشارهای اقتصادی و اجتماعی ایفا کند. این پژوهش نشان داد که احساس هدفمندی و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر، توان سازگاری زنان را در شرایط دشوار افزایش می‌دهد و به پایداری آنان در نقش‌های حرفه‌ای کمک می‌کند. همچنین یوسفوند و عبدالمی (۲۰۲۶) نشان دادند که زنان در محیط‌های سازمانی با چالش‌هایی مانند سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی و فشار هم‌زمان مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی مواجه هستند و برای مقابله با این شرایط از راهبردهای مقابله‌ای مختلفی مانند ایجاد شبکه‌های حمایتی، تلاش مضاعف و افزایش آگاهی استفاده می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که برخورداری از سبک‌های مقابله‌ای مؤثر می‌تواند نقش مهمی در افزایش توانمندی و پایداری زنان در موقعیت‌های مدیریتی ایفا کند؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که مدیران سازمان‌های ورزشی با بهره‌گیری از سبک‌های مقابله‌ای سازگارانه، قادر خواهند بود فشارهای شغلی و سازمانی را بهتر مدیریت کنند؛ در نتیجه سطح توانمندی فردی و مدیریتی خود را ارتقا دهند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که مکانیزم‌های دفاعی تأثیر معناداری بر توانمندسازی مدیران ورزشی استان آذربایجان غربی دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های الهاشمی و همکاران (۲۰۲۵)، شفائی‌راد و همکاران (۲۰۲۴)، چن و همکاران (۲۰۲۲)، حشمتی و همکاران (۲۰۱۸) و باباخانی و همکاران (۲۰۱۸) همسوست. الهاشمی و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که راهبردهای دفاعی و مقابله‌ای در ارتقای توانمندسازی افراد نقش مهمی ایفا می‌کنند. شفائی‌راد و همکاران (۲۰۲۴) به وجود رابطه بین مکانیزم‌های دفاعی و سبک‌های مدیریت کلاس در میان معلمان اشاره کردند. چن و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که انتخاب مکانیزم‌های دفاعی مناسب می‌تواند به تقویت توانمندسازی دانشی مدیران کمک کند. نتایج پژوهش حشمتی و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که سبک‌های دفاعی رشدیافته و روان‌آزوده با پیامدهای منفی روان‌شناختی همراه هستند؛ در حالی که سبک‌های دفاعی رشدیافته می‌توانند نقش محافظتی در برابر فشارهای روانی داشته باشند. همچنین باباخانی و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که بین مؤلفه‌های تنظیم هیجانی و مکانیزم‌های دفاعی رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که مکانیزم‌های دفاعی به‌عنوان فرایندهای روان‌شناختی ناخودآگاه، نقش مهمی در نحوه مواجهه

افراد با تعارض‌ها، فشارهای روانی و موقعیت‌های تنش‌زا ایفا می‌کنند. استفاده از مکانیزم‌های دفاعی رشدیافته مانند والایش، شوخ‌طبعی یا پیش‌بینی، می‌تواند به افراد کمک کند تا بدون تحریف واقعیت، هیجانات و تعارض‌های درونی خود را به شیوه‌ای سازگارانه مدیریت کنند. درمقابل، استفاده مداوم از مکانیزم‌های دفاعی رشدنیافته ممکن است موجب تحریف واقعیت، کاهش آگاهی فرد از تعارض‌های درونی و درنهایت کاهش کارآمدی فرد در تصمیم‌گیری و تعاملات سازمانی شود. از این منظر، نوع مکانیزم‌های دفاعی استفاده‌شده توسط مدیران می‌تواند بر نحوه ادراک آنان از موقعیت‌های شغلی، شیوه حل مسئله و میزان توانمندی مدیریتی آنان تأثیرگذار باشد. پژوهش‌های جدید در حوزه توانمندسازی زنان نیز بر اهمیت عوامل روان‌شناختی و آموزشی در این زمینه تأکید دارند؛ برای مثال، استوکوفسکی و همکاران (۲۰۲۶) در پژوهشی درباره توانمندسازی زنان در محیط‌های ورزشی نشان دادند که برنامه‌های توسعه رهبری، حمایت هم‌تایان و فرصت‌های یادگیری تجربی می‌تواند موجب افزایش اعتمادبه‌نفس، خودکارآمدی و آمادگی حرفه‌ای زنان شود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که ترکیب حمایت‌های سازمانی با تقویت مهارت‌های روان‌شناختی و مقابله‌ای می‌تواند نقش مهمی در ارتقای توانمندی زنان در حوزه‌های مدیریتی و ورزشی داشته باشد.

به طور کلی، می‌توان بیان کرد که همه افراد برای مقابله با تجربیات بالقوه تنش‌زا از مکانیزم‌های دفاعی و راهبردهای مقابله‌ای استفاده می‌کنند، اما زمانی که این مکانیزم‌ها به صورت افراطی، انعطاف‌ناپذیر یا ناکارآمد به کار گرفته شوند، ممکن است خود به عاملی برای بروز مشکلات روان‌شناختی و کاهش عملکرد فردی تبدیل شوند. درمقابل، استفاده از راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه و مکانیزم‌های دفاعی رشدیافته می‌تواند به افزایش سازگاری روانی، بهبود روابط اجتماعی و ارتقای عملکرد حرفه‌ای افراد کمک کند.

براساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که سبک‌های مقابله‌ای و مکانیزم‌های دفاعی از عوامل مهم روان‌شناختی مؤثر بر توانمندسازی مدیران سازمان‌های ورزشی هستند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که با طراحی برنامه‌های آموزشی و مداخلات روان‌شناختی، مهارت‌هایی مانند مدیریت هیجان، حل مسئله، تصمیم‌گیری در شرایط تنش‌زا، تقویت مهارت‌های بین‌فردی و افزایش آگاهی از شیوه‌های مقابله‌ای سازگارانه در بین مدیران ورزشی، به‌ویژه مدیران زن، تقویت شود. چنین اقداماتی می‌تواند به افزایش آستانه تحمل روانی، بهبود سازگاری با فشارهای شغلی و در نهایت ارتقای سطح توانمندسازی مدیران در سازمان‌های ورزشی منجر شود.

پیام مقاله

توجه به سبک‌های مقابله با استرس و مکانیزم‌های دفاعی می‌تواند نقش مهمی در ارتقای توانمندی مدیران ورزشی زن ایفا کند و سرمایه‌گذاری بر توسعه این مهارت‌ها، زمینه‌ساز رشد و موفقیت بیشتر مدیران در محیط‌های ورزشی است.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر تمامی ملاحظات اخلاقی اعم از اختیاری بودن شرکت در پژوهش، محرمانه بودن اطلاعات در نزد نویسندگان و غیره رعایت شد.

مشارکت نویسندگان

ایده‌پردازی: سارا خضرو، جعفر برقی‌مقدم و حمید جنانی

جمع‌آوری داده‌ها: سارا خضرو

تحلیل داده‌ها: سارا خضولو و محمدرحیم نجف‌زاده

نوشتن مقاله: سارا خضولو

بازبینی و ویرایش: جعفر برقی‌مقدم، حمید جنانی و محمدرحیم نجف‌زاده

مرور ادبیات: سارا خضولو و حمید جنانی

مدیر پروژه: سارا خضولو

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر مستخرج از رساله دکتری است. از تمامی عزیزانی که در تمامی مراحل این پژوهش مشارکت کردند، قدردانی می‌شود.

منابع

1. Agbaria, Q., & Mokh, A. A. (2022). Coping with stress during the coronavirus outbreak: The contribution of big five personality traits and social support. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(3), 1854-1872. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00486-2>
2. Aghakarimi, M., Ali Asgari, M., & Keshavarz, M. (2025). Investigating the influencing factors on the psychological empowerment of teachers. *A New Approach to Children's Education Quarterly*, 6(4), 1-23. <https://doi.org/10.22034/naes.2024.468503.1485> [In Persian].
3. Aghili Mehrizi, Y., Pourehsan, S., & Towhidi, A. (2022). Relationship between personality traits and coping styles with academic burnout: The mediating role of academic procrastination. *Journal of Research in Educational Systems*, 16(57), 91-104. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23831324.1401.16.57.7.6> [In Persian].
4. Al Otaibi, S. M., Amin, M., Winterton, J., Bolt, E. E. T., & Cafferkey, K. (2023). The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses' work engagement and affective commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2536-2560. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2021-3049>
5. Alemdar, D. K., Yilmaz, G., & Günaydin, N. (2023). The spiritual and religious coping of mothers with disabled children in Turkey: Correlation between stress coping styles and self-efficacy. *Journal of Religion and Health*, 62(2), 888-905. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01630-5>
6. Algorani, E. B., & Gupta, V. (2023). Coping mechanisms. In StatPearls. StatPearls Publishing.
7. Andrews, G., Singh, M., & Bond, M. (1993). The defense style questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 181(4), 246-256.
8. Babakhani, N., & Rahimi Monjazi, N. (2018). Prediction job satisfaction based emotional self-regulation and defense mechanisms in employee's well-being office Tehran. *Career and Organizational Counseling*, 10(34), 80-98. [In Persian].
9. Bassem Jassim Al-Hashemi, L., Esmaili, M. R., Jaber Kadhim Hussein Al-Zobeidi, M., & Nasr Esfahani, D. (2025). Designing a model of the role of sport activity on empowerment, coping strategies and social self-efficacy of the police officers. *Research in Sport Management and Marketing*, 6(1), 96-107. <https://doi.org/10.22098/rsmm.2024.15175.1361>
10. Chen, L., Hsieh, J. P.-A., & Rai, A. (2022). How does intelligent system knowledge empowerment yield payoffs? Uncovering the adaptation mechanisms and contingency role of work experience. *Information Systems Research*, 33(3), 1042-1071. <https://doi.org/10.1287/isre.2021.1097>

11. Cui, S., Jiang, Y., Shi, Q., Zhang, L., Kong, D., Qian, M., & Chu, J. (2021). Impact of COVID-19 on anxiety, stress, and coping styles in nurses in emergency departments and fever clinics: a cross-sectional survey. *Risk Management and Healthcare Policy*, 585-594. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S289782>
12. Elshaer, I. A., Azazz, A. M., & Fayyad, S. (2022). Positive humor and work withdrawal behaviors: the role of stress coping styles in the hotel industry amid COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6233. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106233>
13. Endler, N. S., & Parker, J. D. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6(1), 50-66. <https://psycnet.apa.org/buy/1994-27897-001>
14. Fteiha, M., & Awwad, N. (2020). Emotional intelligence and its relationship with stress coping style. *Health Psychology Open*, 7(2), 2055102920970416. <https://doi.org/10.1177/2055102920970416>
15. Garbóczy, S., Szemán-Nagy, A., Ahmad, M. S., Harsányi, S., Ocsenás, D., Rekenyi, V., Al-Tammemi, A. a. B., & Kolozsvári, L. R. (2021). Health anxiety, perceived stress, and coping styles in the shadow of the COVID-19. *BMC Psychology*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00560-3>
16. Graves, B. S., Hall, M. E., Dias-Karch, C., Haischer, M. H., & Apter, C. (2021). Gender differences in perceived stress and coping among college students. *PloS one*, 16(8), e0255634. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255634>
17. Heshmati, R., Mirzamohammad, S., Hamedsobhi, A., Afshari, F., Nazari, E., & Doodkanloo, H. (2018). The Role of Developed, Undeveloped and Neuroticism Defense Styles in Predicting Chronic Pain. *Anesthesiology and Pain*, 9(2), 74-82. [In Persian].
18. Hoang, G., Wilson-Evered, E., Lockstone-Binney, L., & Luu, T. T. (2021). Empowering leadership in hospitality and tourism management: A systematic literature review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(12), 4182-4214. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0323>
19. Kilag, O. K., Tokong, C., Enriquez, B., Deiparine, J., Purisima, R., & Zamora, M. (2023). School leaders: The extent of management empowerment and its impact on teacher and school effectiveness. *Excellencia: International Multi-disciplinary Journal of Education*, 1(1), 127-140. <https://multijournals.org/index.php/excellencia-imje/article/view/13>
20. Konaszewski, K., Kolemba, M., & Niesiobędzka, M. (2021). Resilience, sense of coherence and self-efficacy as predictors of stress coping style among university students. *Current Psychology*, 40(8), 4052-4062. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00363-1>
21. Kuran, O., & Khabbaz, L. (2026). Women entrepreneurs in challenging contexts: the role of purpose and coping strategies in building resilience. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 18(1), 151-185. <https://www.emerald.com/jeec/article-abstract/doi/10.1108/JEEE-09-2024-0388/1302733>
22. Lim, T., Thompson, J., Tian, L., & Beck, B. (2023). A transactional model of stress and coping applied to cyclist subjective experiences. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 96, 155-170. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2023.05.013>
23. Ma, H., Zou, J.-m., Zhong, Y., Li, J., & He, J.-q. (2022). Perceived stress, coping style and burnout of Chinese nursing students in late-stage clinical practice: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 62, 103385. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103385>
24. Rios, K., & Hong, H. (2026). Examining the Relationship Among Parental Stress, Knowledge, and Family Empowerment for Latinx Parents of Children with Intellectual and Developmental Disabilities. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 131(1), 26-37. <https://doi.org/10.1080/19447515.2025.2578154>
25. Rezaeei, N., Ghamari, M., Bazzazian, S., & Babakhani, V. (2021). The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between personality traits and coping styles of bus drivers of intercity terminals of Tehran. *Career and Organizational Counseling*, 13(2), 51-66. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.101521> [In Persian].
26. Rocha, G. S. d. A., Silva, D. M. R. d., Andrade, M. S., Andrade, B. B. F. d., Medeiros, S. E. G. d., & Aquino, J. M. d. (2021). Suffering and defense mechanisms: an analysis of the work of Primary Health Care nurses. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(3), e20200419. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0419>

27. Rogowska, A. M., Kuśnierz, C., & Ochnik, D. (2021). Changes in stress, coping styles, and life satisfaction between the first and second waves of the COVID-19 pandemic: A longitudinal cross-lagged study in a sample of university students. *Journal of Clinical Medicine*, 10(17), 4025. <https://doi.org/10.3390/jcm10174025>
28. Sarkar, A. (2024). Self-dignity amidst adversity: A review of coping strategies in the face of workplace toxicity. *Management Review Quarterly*, 1-30. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00398-6>
29. Shafahirad, S., Gharibi, H., & salahian, a. (2024). Prediction of teachers' teaching style based on mentalization ability and defense mechanisms. *Teaching and Learning Research*, 21(2), 113-128. <https://doi.org/10.22070/tlr.2024.17680.1423> [In Persian].
30. Shamel, S., & Nayeri, M. (2021). Investigating the relationship between self-esteem and stress coping styles with students's procrastination. *Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade*, 14(1), 151-157. <http://orcid.org/0000-0001-8459-5221>
31. Shehawy, Y. M. (2022). Current workplace issues and behaviours in tourism and hospitality: moderating role of empowering leadership. *Current Issues in Tourism*, 25(10), 1627-1648. <https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1928612>
32. Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. *Handbook of organizational development*, 4, 5-10.
33. Stokowski, S., Butler, J. M., Smith-Rey, R. T., Niemann, T., & Rauch, D. (2026). "I belong in these spaces too": Empowering student-athletes in women's sports through leadership development. *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 19(1), 71-96. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/26379112.2025.2585114>
34. Vainauskienė, V., & Vaitkienė, R. (2021). Enablers of patient knowledge empowerment for self-management of chronic disease: an integrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2247. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052247>
35. Yang, F. (2021). Coping strategies, cyberbullying behaviors, and depression among Chinese netizens during the COVID-19 pandemic: A web-based nationwide survey. *Journal of Affective Disorders*, 281, 138-144. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.12.023>
36. Yosofvand, H., & Abdelahi, A. A. (2026). Hidden gender inequalities in women's career advancement: A case study of female staff in the administrative structure of Payam-e Noor University, Isfahan Center. *Strategic Research on Social Problems*, 15(1), 107-130. <https://doi.org/10.22108/srsp.2025.146567.2152> [In Persian].