

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۱۱، شماره ۴۳، زمستان ۱۴۰۲

ص: ۱-۱۳

تأثیر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی

روح‌الله عسکری گندمانی^{۱*}، صمد گودرزی^۲، سید احسان امیرحسینی^۳

۱. دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. ۲. دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. ۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۰، تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۹/۵)

چکیده

دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی در مدارس نیازمند معلمانی است که به شغل خود علاقه و اشتیاق زیادی داشته باشند، از اینرو هدف از این پژوهش بررسی تأثیر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بر اشتیاق شغلی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ورزش شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۶۱۱ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۴۰ نفر در نظر گرفته شد. در نهایت پس از توزیع و جمع‌آوری داده‌ها تعداد ۲۱۶ پرسش‌نامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های توسعه حرفه‌ای گات (۲۰۱۷)، خودکارآمدی مارتین و کولینا (۲۰۰۳) و اشتیاق شغلی شوفلی (۲۰۰۲) استفاده گردید. که روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی تأثیر مستقیم دارد و همچنین توسعه حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت. با توجه به یافته‌ها نتیجه گرفته می‌شود توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره توانایی‌های فرد باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود. بنابراین مسئولین آموزش و پرورش جهت افزایش اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی باید به توسعه حرفه‌ای آن‌ها توجه داشته باشند.

کلید واژگان:

توسعه حرفه‌ای، خودکارآمدی، اشتیاق شغلی، معلمان تربیت‌بدنی

مقدمه

ورزش و فعالیت بدنی نقش مهمی در سلامت جامعه ایفا می کند که در این راستا آموزش و پرورش یکی از مهم ترین سازمان های ترویج دهنده ورزش و اثرات آن در جامعه می باشد و معلمان ورزش در خط مقدم این سازمان مسئولیت این امر خطیر را برعهده داشته و به عنوان بخشی از این سیستم، نقشی اساسی و کلیدی در رسیدن به این مهم دارند (۱). اما معلمان ورزش به علت فعالیت های شدید، حقوق و مزایای ناکافی و زحمات های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای ناپهناجر دانش آموزان صرف می کنند و نیز به دلیل اینکه در ساختار مدرسه جایگاه مناسبی برای خود نمی بینند دائماً در اضطراب و تنش به سر می برند و استرس های قابل توجهی را متحمل می شوند و این استرس شغلی زیاد و مداوم منجر به فرسودگی شغلی آنان می شود. اخیراً با الهام از روان شناسی مثبت گرا و با انتقاد از رویکرد سنتی مبتنی بر کاستی ها در توجه نسبتاً صرف به آسیب شناسی و چگونگی رفع و حل مشکلات و نقاط ضعف، رویکرد جدیدی در رفتار سازمانی تحت عنوان مثبت گرایی مطرح شده است (۲۴). اشتیاق شغلی، به عنوان مفهومی به کار می رود که در قطب مخالف فرسودگی شغلی مطرح می باشد و به عنوان بخشی از پاسخ روان شناسان مثبت گرا در توجه به جنبه های مثبت روان شناسی در محیط کار مورد توجه قرار گرفته است (۳۴). امروزه دنیای مشاغل به افرادی احتیاج دارند که به شغل خود علاقه و اشتیاق زیادی داشته و پرانرژی و مشتاق باشند. این افراد به طور کامل جذب کار خود شده و تکالیف شغلی خود را باکیفیت عالی به انجام می رسانند (۵). احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل دارند و خود را برای برآورده کردن مسئولیت های کاری و شغلی توانمند می بینند. اشتیاق شغلی حالت مثبت ذهنی نسبت به شغل است که در سه حیطه ی نیرومندی^۱، وقف خود^۲ و جذب^۳ معرفی می شود (۳۳). مولفه نیرومندی به بالا بودن سطح انرژی و پشتکار فرد شاغل به هنگام کار اشاره دارد (۳۰). در این حالت فرد شاغل، تلاش بی وقفه ای در انجام کار

نشان داده و در برابر سختی ها مقاومت و ایستادگی نشان می دهد (۸). مولفه وقف خود اشاره به احساس اهمیت، الهام بخشی و درگیر شدن در کار دارد (۳۰). در این حالت کارکنان مایل به انجام تلاش بیشتر و فوق العاده در انجام وظایف شان هستند (۱۹). مولفه جذب اشاره به تمرکز و غرق شدن در شغل را دارد. که در این حالت زمان برای افراد زودگذر است و آنها متوجه می شوند که جدا شدن از کار دشوار است (۸). اشتیاق شغلی به عنوان یک شاخص مهم برای سنجش کیفیت کار کارکنان و پیشرفت شغلی آنان در نظر گرفته شده است (۱۷). نتایج پژوهش ها نشان داده است که اشتیاق شغلی با پیامدهای مثبتی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و رضایتمندی شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (۱۸). به این ترتیب، در سال های اخیر اشتیاق شغلی به یکی از مفاهیم مهم تبدیل شده و جایگاه ویژه ای در تفکرات مدیریت پیدا کرده است (۶). به همین جهت تلاش جهت ارتقاء آن ضروری به نظر می رسد. اولین گام در رسیدن به این هدف تعیین عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی است. نگاهی به پژوهش های انجام شده نشان می دهد که بیشتر تغییرات اشتیاق شغلی به خصوص در مورد معلمان تربیت بدنی هنوز بدون تبیین باقی مانده است. و محدود پژوهش های انجام شده در زمینه عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی مربوط به دیگر معلمان می باشد و با وجود اهمیت اشتیاق شغلی در معلمان تربیت بدنی مطالعه ای تخصصی به بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی نپرداخته است. مرور پژوهش های گذشته نشان می دهد یکی از عوامل پیش بین اشتیاق شغلی، خودکارآمدی است. خودکارآمدی اعتقاد فردی نسبت به توانایی انجام دادن وظیفه به صورت موفق است و چیزی نیست که فرد بتواند انجام دهد، بلکه ادراک فرد از آن چیزی است که او قادر به انجام آن است (۳۸). خودکارآمدی معلمان اشاره به باورهای معلمان راجع به توانایی آنها در به ارمغان آوردن نتایج مطلوب آموزشی دارد (۳۲). مارتین و کولینا (۲۰۰۳) خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی را شامل چهار بعد دانش آموز، زمان، فضا و

3 . absorption

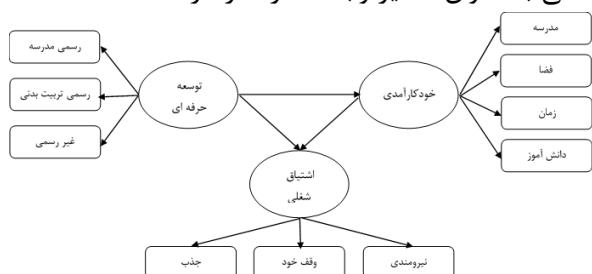
1 . vigor

2 . dedication

پرز فوئنسس و همکاران (۲۰۱۹) و هدیه ابراهیم و همکاران^۳ (۲۰۱۹) نشان دادند که خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار است (۴، ۷، ۱۶، ۱۲، ۲۸ و ۲۰). علاوه بر این خودکارآمدی فرد تحت تأثیر تجربیات خارجی و درک فرد از نتیجه بسیاری از شرایط است (۳۳). یکی از عواملی که بر خودکارآمدی معلمان تأثیر می‌گذارد توسعه حرفه‌ای است. از سوی دیگر توسعه حرفه‌ای یک استراتژی ممکن برای تقویت اشتیاق شغلی می‌باشد (۲۶). توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از فرآیندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتواند موجب بهبود یادگیری دانش-آموزان شوند. همچنین توسعه حرفه‌ای عبارت است از استقبال از فرصت‌های یادگیری رسمی و غیررسمی که موجب تعمیق و گسترش شایستگی حرفه‌ای معلمان شامل دانش، باورها، انگیزش و مهارت‌های خودتنظیمی آن‌ها می‌شود (۱۳). حرفه‌معلمی تربیت‌بدنی، بسیار سخت بوده و دارای چالش‌های فراوان است. یک معلم خوب برای موفقیت در آموزش و امر کلاس‌داری، نیازمند یک سری از تخصص‌ها، پیش‌نیازها و استانداردها می‌باشد. هنری (۱۳۹۷) صلاحیت‌های رفتاری، آموزشی، اخلاق حرفه‌ای، فناوری، تدریس و فکری را از صلاحیت‌های و ویژگی‌های مورد نیاز معلمان تربیت‌بدنی برشمرد (۹). به طور کلی تمامی اقداماتی که مهارت‌ها، دانش، شایستگی‌ها و سایر ویژگی‌های فرد را به عنوان یک فرد گسترش می‌دهد، مصداقی از توسعه است. بنابراین آنچه در تعاریف موجود در زمینه توسعه حرفه‌ای مشترک است، تأکید بر نقش توسعه حرفه‌ای بر ارتقا دانش، نگرش و مهارت‌های معلمان می‌باشد (۲). در تدریس و آموزش، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای فرصت‌هایی را برای معلمان فراهم می‌کند که بتوانند شیوه تدریس با کیفیت بالا را در حرفه‌ای که به طور مداوم در حال تغییر و چند وجهی است توسعه دهند و پیشرفت کنند (۱۴). گات (۲۰۱۷) برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش را به سه دسته فعالیت‌های رسمی که جنبه نگرشی و آموزشی دارند و توسط مدرسه یا سیستم آموزشی برای کلیه معلمان در نظر گرفته می‌شود (مثل دوره‌های

مدرسه برشمردند. بعد دانش‌آموز نشانگر احساس کارآمدی معلمان برای تدریس درس تربیت‌بدنی هنگامی که دانش‌آموزان از فعالیت‌های بدنی لذت نمی‌برند، برای آن ارزش قائل نیستند و نمی‌خواهند در کلاس‌ها شرکت کنند است. بعد زمان به احساس کارآمدی معلمان برای تدریس هنگامی که طی تدریس، یا در طول هفته یا ترم وقت کافی برای آموزش نداشته باشند اشاره می‌کند. بعد فضا حاکی از درک کارآمدی معلمان است هنگامی که در تدریس تربیت‌بدنی به دلیل امکانات کم یا تعداد زیادی از دانش‌آموزان فضای کافی ندارند. سرانجام، بعد مدرسه بیانگر اعتقاد معلمان است مبنی بر اینکه آیا عدم وجود بودجه، تجهیزات و پشتیبانی مدرسه موانع توانایی آن‌ها در تدریس درس تربیت‌بدنی است (۲۵). خودکارآمدی پایین معلم، باعث افزایش استرس و جنبه‌های متعدد از رفتارهای منفی می‌شود (۲۱). افراد با سطوح بالاتری از خودکارآمدی، تمایل به پیگیری اهداف چالش برانگیز دارند و حتی زمانی که با مشکلات شدید روبرو می‌شوند تعهد آنها قویتر است (۲۷). به طور مثال معلمان تربیت‌بدنی که دارای خودکارآمدی بالایی هستند، کمبود امکانات ورزشی در مدارس، عدم تمایل دانش‌آموزان و کادر مدیریتی مدرسه نسبت به درس تربیت‌بدنی باعث دلسردی و کاهش تعهد آنان نمی‌شود. خودکارآمدی از جمله عوامل فردی است که در صورت بالا بودن آن، احتمال می‌رود فرد با توجه به احساس درونی به وجود آمده، از عملکرد خود و شرایط موجود از فعالیت خود لذت بیشتری ببرد (۳). خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی یک عنصر اصلی در اعتقادات آنها است و بر رفتار و عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد. معلمان تربیت‌بدنی با خودکارآمدی بالاتر اهداف روشن‌تر، احساس کنترل بهتر و توانایی بیشتری برای غلبه بر موانع در مقایسه با معلمان تربیت‌بدنی با خودکارآمدی پایین دارند (۳۵). به طور خلاصه، خودکارآمدی معلمان (معلمان ورزش) یک ساختار انگیزشی مهم است که افکار، رفتارها و احساسات آنان را شکل می‌دهد. نتایج مطالعات پورعباس و همکاران (۱۳۹۲)، میرحیدری و همکاران (۱۳۹۲)، گوارناکی و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، بوریچ و ماوکا^۲ (۲۰۱۸)،

موثر بر اشتیاق شغلی معلمان ورزش شهر شیراز ضروری می‌باشد. با مرور ادبیات پژوهش و با توجه به تأثیرگذاری توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی و همچنین تأثیرگذاری توسعه حرفه‌ای بر خودکارآمدی، به نظر می‌رسد خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی نقش میانجی را در تأثیرگذاری توسعه حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان ورزش شهر شیراز بازی می‌کنند، اما تا کنون پژوهشی در این رابطه صورت نگرفته است، به منظور پوشش این شکاف چارچوب نظری پژوهش حاضر در شکل شماره ۱ ارائه شده است. در این چارچوب توسعه حرفه‌ای به عنوان متغیر مستقل، خودکارآمدی به عنوان متغیر میانجی و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

امید است که نتایج این پژوهش جهت بهبود اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی مورد استفاده اداره آموزش و پرورش شهر شیراز و معاونت تربیت‌بدنی و سلامت آن و نهادهای بالادستی همچون اداره کل آموزش و پرورش استان فارس و وزارت آموزش و پرورش و معاونت‌های مربوطه قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، بر اساس هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری بود. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت‌بدنی تمام مقاطع

ضمن خدمت که برای کلیه معلمان مشترک است)، فعالیت‌های رسمی که جنبه ورزشی دارد و توسط بخش تربیت‌بدنی مدرسه یا سیستم آموزشی برای بهبود مهارت-های فنی معلمان ورزش انجام می‌شود (مثل برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و برگزاری دوره‌های مربیگری کوتاه-مدت که مختص معلمان تربیت‌بدنی می‌باشد) و فعالیت‌های غیر رسمی که به صورت اختیاری توسط معلمان برای بهبود دانش و مهارت آن‌ها صورت می‌گیرد (مثل عضویت معلم ورزش در گروه‌ها و کانال‌های مرتبط با تربیت‌بدنی پیام‌رسان‌های اجتماعی)، تقسیم می‌کند (۱۵). برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش می‌توانند نقش بسزایی در ارتقاء مهارت و دانش محتوا و کاهش نگرش منفی معلمان مدارس نسبت به آموزش تربیت‌بدنی داشته باشند (۳۵). فرصت‌های توسعه حرفه‌ای ممکن است نقش ذاتی انگیزشی داشته باشد زیرا یادگیری، پیشرفت، رشد و احساس شایستگی را در کارکنان تقویت می‌کند. محیط‌های کاری که نیاز کارمندان به صلاحیت را برآورده می‌کنند، انگیزه و نشاط ذاتی را تقویت می‌کنند (۲۶). نتایج مطالعات وان چینیو دولتزا^۱ (۲۰۱۸)، آن^۲ (۲۰۱۸) و رینا و همکاران^۳ (۲۰۱۸) نشان دادند که توسعه حرفه‌ای بر خودکارآمدی تأثیر می‌گذارد (۳۶، ۱۰ و ۳۱). نتایج مطالعات لورنچو^۴ (۲۰۱۸) و آتاپاتو و همکاران^۵ (۲۰۱۹) تأثیر توسعه حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی را تایید کردند (۲۳ و ۱۱). همچنین وانگ و لیو (۲۰۱۵) (۳۷) دریافتند که محیط حرفه‌ای و کیکو و همکاران^۶ (۲۰۱۶) (۲۲) دریافتند که منابع حرفه‌ای از عوامل موثر بر اشتیاق شغلی است. به طور خلاصه حدود ۶۲۰ معلم تربیت‌بدنی در شهر شیراز عهده‌دار وظیفه خطیر تربیت جسمی و روحی دانش‌آموزان و سلامت آنان را به عهده دارند، هر چه اشتیاق شغلی این معلمان بیشتر باشد سیستم آموزشی بهتر به اهداف خود در زمینه تربیت‌بدنی می‌رسد، چون هر چه نشاط و اشتیاق معلمان ورزش در کارشان بیشتر باشد، به تبع آن شور و نشاط به شاگردان منتقل شده و محیط مناسبی برای انجام فعالیت‌های بدنی فراهم می‌شود. بنابراین شناسایی عوامل

4 . Lourenção

5 . Atapattu et al

6 . Keyko et al

1 . Von Suchodoletz

2 . An

3 . Reina et al

به پاسخ‌دهندگان مبنی بر محرمانه بودن جواب‌های آنان هیچ سوال جمعیت‌شناختی پرسیده نشد. برای حصول اطمینان از روایی محتوایی و صوری پرسشنامه، ویرایش اولیه آن مورد بررسی متخصصان و صاحب‌نظران در این زمینه قرار گرفت و با توجه به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها اصلاحات لازم بر روی گویه‌ها انجام شد و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. علاوه بر روایی محتوایی از روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE^3) نیز استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های مذکور از روش پایایی مرکب (CR^4) در کنار آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تعیین همبستگی بین متغیرهای پژوهش، پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بر اساس نرم-افزار SPSS بهره گرفته شد و پس از برازش مدل اندازه-گیری از طریق تحلیل عاملی مرتبه دوم، برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بر اشتیاق شغلی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی از فرآیند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

نتایج

برای تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا و سپس روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. در پایایی، روش پایایی مرکب (CR) در کنار آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار smart pls2 استفاده شد. ضرایب هر سه شاخص فوق در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود مقادیر AVE تمام سازه‌ها از $(0/5)$ و مقادیر CR تمام سازه‌ها از $(0/6)$ و همچنین آلفای کرونباخ آن‌ها از $(0/7)$ بالاتر می‌باشد، بنابراین تمامی سازه‌ها از روایی و پایایی مناسبی برخوردار هستند.

تحصیلی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز در آبان ماه سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸، که دارای وضعیت استخدامی قراردادی، پیمانی و رسمی بودند تشکیل می‌داد که بر اساس استعلام از اداره آموزش و پرورش شهر شیراز تعداد آن‌ها ۶۱۱ نفر بود. که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۴۰ نفر با توجه به نسبت معلمان تربیت‌بدنی شاغل در هر ناحیه و جنسیت آنان از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-خوشه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. بدین ترتیب که به نسبت تعداد معلمان تربیت‌بدنی در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز و جنسیت آنان تعداد پرسشنامه‌های توزیعی در هر منطقه مشخص شد، و سپس مدارس مختلف به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت پس از توزیع ۲۷۵ پرسشنامه تعداد ۲۱۶ پرسش‌نامه جمع‌آوری و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه حاوی ۴۷ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شد. برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه شوفلی^۱ (۲۰۰۲) استفاده شد که دارای ۱۲ گویه است و اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی را در سه بعد (نیرومندی، وقف خود و جذب) می‌سنجد، برای بررسی خودکارآمدی معلمان ورزش از پرسش‌نامه مارتین و کولینا^۲ (۲۰۰۳) استفاده شد که دارای ۱۶ گویه است و خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی را در چهار بعد (دانش-آموز، زمان، فضا و مدرسه) می‌سنجد. و برای سنجش متغیرهای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از پرسشنامه گات (۲۰۱۷) استفاده گردید که دارای ۱۹ گویه است که توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی را در سه بعد (فعالیت‌های رسمی که جنبه نگرشی و آموزشی دارند، فعالیت‌های رسمی که جنبه ورزشی دارند و فعالیت‌های غیر رسمی) می‌سنجد. این پرسشنامه‌ها به این دلیل انتخاب شدند که هر سه پرسشنامه مذکور قبلاً برای معلمان تربیت‌بدنی استفاده شده بود و همچنین دو پرسشنامه خودکارآمدی مارتین و کولینا و پرسشنامه توسعه حرفه‌ای گات به طور اختصاصی برای معلمان ورزش تهیه شده‌اند و دارای روایی بالایی بودند. به منظور اطمینان

3 . Average Variance Extracted

4 . Composite Reliability

1 . Schaufeli

2 . Martin & Kulinna

0/706 است که نشان می‌دهد در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

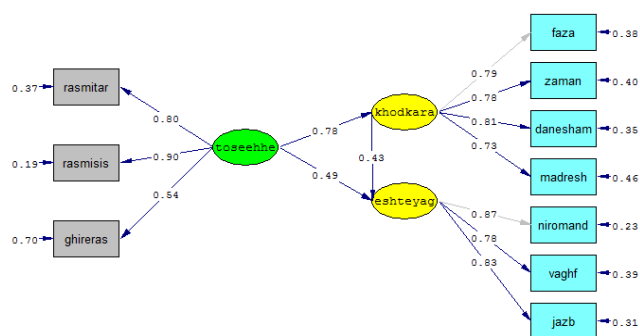
قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (توسعه حرفه‌ای)، متغیر میانجی (خودکارآمدی) و متغیر وابسته (اشتیاق شغلی) اطمینان حاصل شود. برای تأیید برازش مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تأییدی به دلیل وجود متغیرهای مکنون از تحلیل عاملی مرتبه دوم در نرم‌افزار LISREL استفاده شد که شاخص-های برازش الگوهای اندازه‌گیری در جدول شماره 4 نشان داده شده است.

جدول 4. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه دوم (مدل اندازه‌گیری)

متغیر	GFI	NFI	IFI	CFI	X^2/df	RMSEA
آستانه پذیرش	>0/9	>0/9	>0/9	>0/9	<3	<0/10
توسعه حرفه‌ای	0/92	0/95	0/94	0/94	2/63	0/082
خودکارآمدی	0/97	0/94	0/96	0/96	2/49	0/078
اشتیاق شغلی	0/94	0/96	0/93	0/93	2/74	0/091

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای برون‌زا و درون‌زا نشان داد، الگوهای اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای الگو معنی‌دار است.

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. در شکل 2 و 3 مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و اعداد معناداری نشان داده شده است.



Chi-Square=75.46, df=32, P-value=0.00002, RMSEA=0.075

شکل 2. ضرایب استاندارد مدل

جدول 1. گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و

نام متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	ضریب میانگین واریانس استخراج‌شده	ضریب پایایی مرکب
توسعه حرفه‌ای	14	0/881	0/684	0/771
خودکارآمدی	16	0/793	0/529	0/768
اشتیاق شغلی	17	0/816	0/583	0/725
کل سؤال	47	0/833		

یکی از پیش‌آمدهای انجام تحلیل آماری برای انجام تحلیل عاملی و همچنین آزمون فرضیه‌های پژوهش بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها است. لذا در جدول شماره 2 شاخص-های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

جدول 2. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	چولگی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار
توسعه حرفه‌ای	-0/456	-0/274	3/403	0/738
خودکارآمدی	0/175	-0/368	2/846	0/713
اشتیاق شغلی	-0/013	-0/307	2/933	0/773

همان‌طور که در جدول شماره 2 نشان داده شده است کشیدگی همه متغیرها، کمتر از 7 و چولگی بین 3+ و 3- است که نشانگر نرمال بودن تمامی متغیرهاست. از آنجا که یکی از شرط‌های استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، بهنجار بودن متغیرهاست، پس در اینجا از آزمون پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول 3. تحلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق

متغیر	توسعه حرفه‌ای	خودکارآمدی	اشتیاق شغلی
توسعه حرفه‌ای	1		
خودکارآمدی	0/607	1	
اشتیاق شغلی	0/704	0/706	1

با توجه به داده‌های جدول شماره 3، ضریب همبستگی متغیر توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی با خودکارآمدی 0/607 و با اشتیاق شغلی 0/704 درصد می‌باشد که در سطح $p < 0.01$ مثبت و معنادار است. به علاوه رابطه بین خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی با اشتیاق شغلی آن‌ها

شغلی به مقدار ۰/۴۹ (فرضیه اول) و بر خودکارآمدی به مقدار ۰/۷۸ (فرضیه دوم) داشته است. همچنین خودکارآمدی معلمان ورزش تأثیر مثبت و معناداری به مقدار ۰/۴۳ بر اشتیاق شغلی آن‌ها (فرضیه سوم) دارد. با توجه به تأیید شدن فرضیه دوم و سوم پژوهش، فرضیه چهارم پژوهش، یعنی میانجی بودن خودکارآمدی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش و اشتیاق شغلی آن‌ها تأیید می‌شود. همچنین، با تأیید نقش میانجیگری خودکارآمدی، روشن می‌شود که توسعه حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان ورزش اثری غیرمستقیم و مثبت و معنادار، برابر با $(0/43 \times 0/78 = 0/335)$ ، دارد. در این پژوهش از آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر استفاده شد. در آزمون سوبل، یک مقدار از طریق رابطه شماره ۱ به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

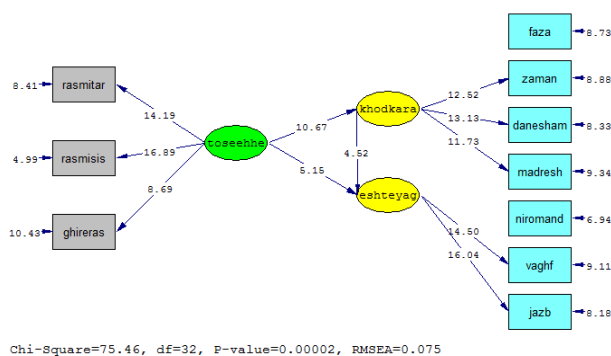
رابطه ۱:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در رابطه شماره ۱، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، و S_b خطای استاندارد مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است.

مقدار $Z - value$ حاصل از آزمون سوبل برابر ۷/۴۴ شده است که به دلیل بیشتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی خودکارآمدی در رابطه میان توسعه حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان ورزش معنادار است.

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق میانجی، از آماره VAF استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی را نشان می‌دهد. در واقع، این مقدار



شکل ۳. اعداد معناداری مدل

جهت بررسی مدل پژوهش، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل کرد. مدل تدوین شده در این پژوهش بر اساس شاخص‌های متداول برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	RMSEA	X ² /df	CFI	IFI	NFI	GFI
آستانه پذیرش	< ۰/۱۰	< ۳	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
مقدار	۰/۰۷۵	۲/۲۹۵	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۳

همانطور که در جدول شماره ۵، نشان داده شده است، نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر ۱/۵۶۸ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد. همچنین $RMSEA$ برابر با ۰/۰۷۴ و کوچکتر از ۰/۱۰ می‌باشد. به طور کلی مقدار شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در این بخش ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مسیرهای مدل بررسی می‌شود. ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مسیرهای مدل در شکل ۲ و ۳ و نتایج آن در جدول (۶) آمده است. هنگامی که مقادیر ضریب معناداری (t) در بازه بیشتر از ۱/۹۶ باشد، معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، ضرایب استاندارد الگوی فوق بیانگر این است که توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق

اشتقاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های مطالعات وانگ و لیو (۲۰۱۵)، کیکو و همکاران (۲۰۱۶)، لورنچو (۲۰۱۸) و آتاپاتو و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، شرکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای چه به صورت رسمی مانند تشکیل جلسات هم‌اندیشی معلمان در مدرسه، تشکیل جلسات هم‌اندیشی معلمان ورزش شهرستان، کارگاه‌های ضمن خدمت و دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و چه به صورت غیر رسمی نظیر عضویت در کانال‌های تلگرامی مرتبط با رشته و گفتگو با سایر معلمان ورزش در مورد نحوه آموزش باعث بهبود مهارت تدریس و مهارت‌های فنی مورد نیاز معلمان تربیت‌بدنی و افزایش توانایی‌های آنان در تدریس و به طور کلی رشد و توسعه شخصی و بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود. این توسعه شخصی و بهبود عملکرد باعث می‌شود که در کار خود مشتاق‌تر باشند، از بودن در کلاس لذت ببرند و در برابر سختی‌ها و ناملاطمتی‌هایی که در طول تدریس با آن مواجهه می‌شوند مقاومت نشان دهند و با تمرکز و انرژی بالایی در کلاس تربیت‌بدنی حضور یابند. همچنین هنگامی که معلمان درک می‌کنند که سازمانشان برای توسعه حرفه‌ای آنان سرمایه‌گذاری می‌کند، ممکن است انگیزه و متعاقباً اشتیاق شغلی بیشتری داشته باشند. نتایج فرضیه دوم نیز نشان داد که خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر می‌گذارد. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های پورعباس و همکاران (۱۳۹۲)، میرحیدری و همکاران (۱۳۹۲)، گوارناکی و همکاران (۲۰۱۸)، بوریچ و ماوکا (۲۰۱۸)، پرز فونتنس و همکاران (۲۰۱۹) و هدیه ابراهیم و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که خودکارآمدی از عوامل افزایش اعتماد فرد به قابلیت‌های خود و رشد فردی است، همچنین تأثیر بسزایی در روابط با کیفیت بالاتر، پیگیری اهداف و پذیرش خود دارد. معلمانی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند دارای قدرت انگیزشی بسیار بالایی هستند که تعیین‌کننده میزان تلاش و پایداری آنان است. آنان در انجام تکالیف، استقامت نشان می‌دهند و اغلب در سطح بالایی از انرژی عمل می‌کنند و به طور حتم اشتیاق شغلی بیشتری دارند.

نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. VAF از طریق رابطه شماره ۲ به دست می‌آید. رابطه ۲:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در رابطه شماره ۲، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است.

$$VAF = \frac{0/78 \times 0/43}{(0/78 \times 0/43) + 0/49}$$

مقدار ۰/۴۰ برای VAF بدین معنی است که ۴۰ درصد اثر توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش بر اشتیاق شغلی آن‌ها از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی خودکارآمدی تبیین می‌شود. نتایج تمام فرضیات در جدول شماره ۶ آورده شده است.

جدول ۶. نتایج فرضیات

فرضیه	متغیر مستقل	اثر	متغیر وابسته	تخمین	آماره t	نتیجه
H1	توسعه حرفه‌ای	←	اشتیاق شغلی	۰/۴۹	۵/۱۵	***
H2	توسعه حرفه‌ای	←	خودکارآمدی	۰/۷۸	۱۰/۶۷	***
H3	خودکارآمدی	←	اشتیاق شغلی	۰/۴۳	۴/۵۲	***
H4	نقش میانجیگری خودکارآمدی	←		۰/۳۳۵	۷/۴۴	***

(ns = no significant, *p < .05, **p < .01, ***p < .001)

با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها (آماره t) در شکل ۳ و جدول ۷، همه فرضیات پژوهش تأیید می‌شود. مقدار ضریب معناداری برای همه فرضیات بالاتر از ۱/۹۶ است که حاکی از تأیید این فرضیه‌هاست.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر توسعه حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی پرداخته است. بر این اساس، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود و توسعه حرفه‌ای بر

آموزشی و ورزشی و ترغیب معلمان ورزش به توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای خود از طریق فعالیت‌های غیر رسمی به توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی اقدام نمایند. پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت درباره جدیدترین روش‌های آموزشی و ارزشیابی در مدارس جهان توسط ادارات کل آموزش و پرورش استان فارس و شهرستان‌های مربوطه، برگزاری کارگاه‌های و دوره‌های ضمن خدمت روانشناسی درباره دانش‌آموزان مقاطع مختلف تحصیلی توسط اداره کل آموزش و پرورش استان فارس و ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌ها، برگزاری جلسات هم‌اندیشی معلمان در سطح مدارس و شهرستان درباره مسائل مختلف و به اشتراک‌گذاری تجربیات، برگزاری کارگاه‌های آموزشی تخصصی معلمان تربیت‌بدنی نظیر حقوق ورزشی و اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی، ایمنی و بهداشت فضاهای ورزشی مدارس و جدیدترین یافته‌های آموزشی معلمان تربیت‌بدنی در سراسر دنیا و جدیدترین تغییرات قوانین رشته‌های ورزشی مختلف، برگزاری دوره‌های مربیگری رشته‌های ورزشی با همکاری هیئت‌های ورزشی استان و شهرستان، تشکیل جلسات هم‌اندیشی معلمان ورزش در سطح شهرستان و استان و به اشتراک‌گذاری تجربیات خود برای کار در شرایط مختلف، طراحی وب سایت‌های ورزشی مختص معلمان تربیت‌بدنی شهرستان و تشکیل کانال‌ها و گروه‌های مجازی در انواع پیام‌رسان‌های اجتماعی و انتخاب کانال برتر در پیام‌رسان‌های مختلف. دانش علمی معلمان تربیت‌بدنی و به تبع آن توسعه حرفه‌ای آنان را افزایش داد تا بدین وسیله باعث باورهای مثبت معلمان در مورد توانایی‌های خودشان و حرفه معلمی تربیت‌بدنی شود و در آنان ایجاد انگیزه کند و اشتیاق شغلی توسعه یابد.

نتایج فرضیه سوم نیز نشان داد که توسعه حرفه‌ای بر خودکارآمدی معلمان ورزش تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های وان چینو دولتز (۲۰۱۸)، آن (۲۰۱۸) و رینا و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد می‌توان گفت معلمان ورزشی که در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای رسمی و غیر رسمی شرکت می‌کنند به مهارت‌های بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند و در حرفه خود موفقتر خواهد بود چنین معلمی به دلیل تجارب عملکردی موفق به باورهای خودکارآمدی بالایی دست پیدا خواهد کرد و علاوه بر این موفقیت باعث می‌شود بر میزان اعتبار اجتماعی وی افزوده شود و باعث نوعی تشویق و ترغیب اجتماعی از طرف مدیران، همکاران، دانش‌آموزان و والدین آن‌ها می‌شود. این ترغیب اجتماعی به قضاوت فرد در مورد باورهای خودکارآمدی نسبت به خود می‌انجامد. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که توسعه حرفه‌ای از طریق ایجاد خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت تبعاً وقتی معلمان تربیت‌بدنی در برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای شرکت می‌کنند در کار خود به مهارت‌های بالاتری دست پیدا می‌کنند و موفق‌تر خواهند بود و این موفقیت و ترغیب اجتماعی دیگران باعث می‌شود که خود را خودکارآمدتر تصور نمایند، به واسطه این احساس خودکارآمدی بالا، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند و دارای قدرت انگیزشی بسیار بالایی هستند و اغلب در سطح بالایی از انرژی و اشتیاق شغلی تلاش می‌کنند. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره شغل و نیز توانایی‌های خودشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود. بنابراین مسئولین آموزش و پرورش جهت افزایش خودکارآمدی و متعاقب آن اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی باید به توسعه حرفه‌ای آن‌ها توجه ویژه داشته باشند و با انجام فعالیت‌های رسمی در زمینه‌های

منابع

۱. اندام، رضا و اسعدی، مهناز (۱۳۹۴)، رابطه بین استقلال شغلی و استرس معلمان تربیت‌بدنی شهرستان سبزوار، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، شماره ۴(۱۲)، ص: ۶۲-۵۳.

۲. آخوندی، فاطمه. صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۴). بررسی نقش ادراک از توسعه حرفه‌ای بر روی دلبستگی شغلی، فلات محتوایی شغل و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان کاشان، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، شماره ۸(۱۵)، ص: ۸۳-۱۰۴.
۳. آقاخان‌بائی، مریم و پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۳۹۶). نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین محیط ادراک شده و حمایت اجتماعی با مشارکت در فعالیت بدنی دانشجویان. پژوهش در ورزش تربیتی، شماره ۵(۱۲)، ص: ۱۷۱-۱۸۸.
۴. پورعباس، علی. عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران. (۱۳۹۲). اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۵(۱۷)، ص: ۳۷-۵۰.
۵. سورانی یانچشمه، رضا (۱۳۹۷)، تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران، پژوهش در نظام‌های آموزشی، شماره ۱ (۱۲)، ص: ۱۰۰۹-۱۰۲۷.
۶. قانع‌نیا، مریم. فروهر، مریم و جلیلی، صدیقه (۱۳۹۴)، تأثیر آموزش سرمایه روانشناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، پژوهشنامه روانشناسی مثبت. شماره ۱(۳)، ص: ۷۲-۵۹.
۷. میرحیدری، اشرف. سیادت، سیدعلی. هویدا، رضا و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۱)، رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۲(۱۰)، ص: ۱۳۹-۱۵۴.
۸. هاشم مطوری، حمید. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران، نشریه روان پرستاری، شماره ۵(۲)، ص: ۴۵-۵۱.
۹. هنری، حبیب (۱۳۹۷)، طراحی مدل صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی و ورزش، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۳(۱۹)، ص: ۶۸-۵۵.
10. An, Y. (2018). The effects of an online professional development course on teachers' perceptions, attitudes, self-efficacy, and behavioral intentions regarding digital game-based learning. *Educational Technology Research and Development*, 66(6), 1505-1527.
11. Atapattu, T., Thilakaratne, M., Vivian, R., & Falkner, K. (2019). Detecting cognitive engagement using word embeddings within an online teacher professional development community. *Computers & Education*.
12. Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917-1933.
13. Choi, J., & Kang, W. (2019). Sustainability of Cooperative Professional Development: Focused on Teachers' Efficacy. *Sustainability*, 11(3), 585.
14. Edwards, L. C., Bryant, A. S., Morgan, K., Cooper, S. M., Jones, A. M., & Keegan, R. J. (2019). A Professional Development Program to Enhance Primary School Teachers' Knowledge and Operationalization of Physical Literacy. *Journal of Teaching in Physical Education*, 38(2), 126-135.
15. Gatt, A. M. (2017). *An analysis of the professional development of physical education teachers in Malta* (Doctoral dissertation, University of Birmingham).
16. Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37(3), 488-497.

17. Gunasekara, A., & Zheng, C. S. M. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations*, 41(1), 193-208.
18. Hakonen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
19. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
20. Hidayah Ibrahim, S. N., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*.
21. Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116: 826-830.
22. Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164.
23. Lourenção, L. G. (2018). Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing. *Revista brasileira de enfermagem*, 71, 1487-1492.
24. Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human resource development quarterly*, 23(1), 1-8.
25. Martin, J. J., & Kulinna, P. H. (2003). The development of a physical education teachers' physical activity self-efficacy instrument. *Journal of teaching in physical education*, 22(2), 219-232.
26. Nipper, N. G., Van Wingerden, J., & Poell, R. (2018). The motivational potential of human resource development: Relationships between perceived opportunities for professional development, job crafting and work engagement. *International Journal of Learning and Development*, 8(2), 27-42.
27. Peker M. (2016). Mathematics teaching anxiety and self-efficacy beliefs toward mathematic teaching: A path analysis. *Journal of Educational Research and Reviews*; 11(3): 97-104.
28. Pérez-Fuentes, M., Molero Jurado, M., Barragán Martín, A., Simón Márquez, M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. (2019). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses. *Journal of clinical medicine*, 8(1), 10.
29. Poulou, M. S., Reddy, L. A., & Dudek, C. M. (2019). Relation of teacher self-efficacy and classroom practices: A preliminary investigation. *School Psychology International*, 40(1), 25-48.
30. Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453-471.

31. Reina, R., Healy, S., Roldán, A., Hemmelmayr, I., & Klavina, A. (2019). Incluye-T: a professional development program to increase the self-efficacy of physical educators towards inclusion. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 24(4), 319-331.
32. Ruble, L. A., Usher, E. L., & McGrew, J. H. (2011). Preliminary investigation of the sources of self-efficacy among teachers of students with autism. *Focus on autism and other developmental disabilities*, 26(2): 67-74.
33. Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gronzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of work engagement and burnout: A comparative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(7), 1-92.
34. Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.
35. Sum, K. W. R., Wallhead, T., Ha, S. C. A., & Sit, H. P. C. (2018). Effects of physical education continuing professional development on teachers' physical literacy and self-efficacy and students' learning outcomes. *International Journal of Educational Research*, 88, 1-8.
36. Von Suchodoletz, A., Jamil, F. M., Larsen, R. A., & Hamre, B. K. (2018). Personal and contextual factors associated with growth in preschool teachers' self-efficacy beliefs during a longitudinal professional development study. *Teaching and Teacher Education*, 75, 278-289.
37. Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 287-296.
38. Zimmerman, W. A., Knight, S. L., Favre, D. E., & Ikhlef, A. (2017). Effect of professional development on teaching behaviors and efficacy in Qatari educational reforms. *Teacher Development*, 21(2): 324-345.

The Impact of Professional Development of Physical Education Teachers on Their Work Engagement with the Mediator Role of Self-Efficacy

Rohallah Asgari Gandomani^{1*}, Samad Goodarzi², Sayed Ehsan Amirhousaini³

1.Ph.D, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus University of Tehran, Qom, Iran 2.Ph.D. student of industrial management, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus University of Tehran, Qom, Iran 3.Assistant Professor, Islamic Azad University Yasouj Branch, Yasouj, Iran.

(Received:2020/2/29 ; Accepted:2020/11/25)

Abstract

Achieving physical education goals in schools requires teachers who Have a great deal of interest and engagement in their work, Hence the aim of this study was to examine The impact of professional Development of sports teachers on their Work engagement with the role of mediator's self-efficacy. The research method was descriptive-correlational, which was done using the structural equation method. The statistical population of the study consisted of all physical education teachers of Shiraz city in 2019-2020, which included 611 people that the sample size was determined by Krejcie and Morgan table equal to 240. Finally, after the distribution and collection of data, 216 questionnaires were used for analysis. To measure the variables, the Gatt (2017) Professional Development, the Martin and Kulinna (1998) Self-efficacy, and Schaufeli (2002) Work engagement questionnaire were used. That validity and reliability were confirmed. For data analysis, confirmatory factor analysis and structural equations were used by Lisrel software. The findings indicated that professional Development had a direct impact on self-efficacy and work engagement and professional Development also indirectly influenced work engagement through self-efficacy. According to the findings, increasing the professional Development of physical education teachers by developing positive beliefs, caused motivate them and increase their Work engagement. Therefore, in order to improve the of sport teachers Work engagement, education authorities should focus on developing professional Development.

Keyword

Professional Development, Self-efficacy, Work Engagement, Physical Education Teachers

* Corresponding Author: Email: r.asgari@ut.ac.ir