

Research Paper

The mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers.

Nima Shahidi^{1*}, Sirous Hadadnia²

1. Assistant Professor, Nourabad Mamasani Branch, IslamicAzd University, Nourabad Mamasani, Iran.

2. Assistant Professor, Nourabad Mamasani Branch, IslamicAzd University, Nourabad Mamasani, Iran.

Received: 2020/11/23

Accepted: 2021/6/22

PP: 98-110

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.26618.5316](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.26618.5316)

Keywords:

Job Attachment, Self-Efficacy, Effectiveness

Abstract

Introduction: Teachers as influential factors in the education process have an important role in achieving the goals of the education system. The purpose of this study was the investigating of the mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers in Mamasani city.

research methodology: This study was descriptive-correlational. The research population includes all physical education teachers in Mamasani which were 53 persons and according to krejcy- morgan table 48 of them selected as sample by simple random sampling method. The data were collected using Job Attachment Scale (Schaufeli, 2015), the Teacher Effectiveness Inventory (Tavassoli Noghabi, 2011), and the Teacher Self-Efficacy Scale (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). The validity of the questionnaires was formally confirmed using the opinion of experts and the reliability of the instruments were determined by calculating Cronbach's alpha coefficient which were, 0.829, 0.903 and 0.824, for three questionnaires respectively. In order to analyze the data, in addition to using descriptive statistics indicators such as mean and standard deviation, Pearson correlation analysis and path analysis tests were used to test the research hypotheses.

Findings: The results of Pearson correlation test showed that there was a significant relationship between teachers' self-efficacy, job attachment, and effectiveness. Besides, the results of the path analysis test showed that job attachment plays a mediating role in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers in Mamasani city.

Conclusion: According to the mediating role of physical education teachers' job attachment, it can be used to enhance their self-efficacy and thus increase teachers' effectiveness.

Citation: Shahidi Nima, Hadadnia Sirous. (2023). The mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 13(6):98-110

Corresponding author: Nima Shahidi

Address: Department of educational science, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani Branch, Nourabad Mamasani.

Tell: 09173002703

Email: Shahidi_nima@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Physical education plays an important role in students' health and providing a lively and healthy environment for students, and it is also effective in improving their physical and mental health and preventing social and moral deviations in society. Obviously, physical education teachers must have the desired level of physical fitness and sports skills and information to achieve these goals. Keshavarz et al.(2015) state that the effectiveness of teachers affects all levels of education and promotes students' learning and even this effectiveness affects their lives.

In education, achieving the set goals, which is the learning and academic achievement of students, is of particular importance, and teachers have a very influential role in achieving this important goal. Teacher effectiveness is a multidimensional structure that includes dimensions such as: knowledge, content, teacher education, personality traits, active and dynamic classes, active participation in the classroom. In today's world, a competent and effective teacher is a teacher who can see the necessary training in his job and achieve professional growth, as well as gain a lot of experience to be able to be effective in the academic progress of students (Gravand & Abbaspoor, 2012). The effectiveness of teachers is related to many factors and examining its relationship with other variables can have positive results for the country's education system, including this self-efficacy and job attachment. Self-efficacy is one of the most important characteristics of teachers that has been considered by researchers in recent decades. Facing the complexities and challenges facing schools requires teachers who have both inherent characteristics and abilities and are competent in the field of professional competencies and teaching strategies to believe in these competencies to be able to successfully perform their assigned tasks (Snowman & McCown, 2011).

Job attachment is one of the variables that can be created in employees, we can see positive consequences for the organization. Job attachment is defined as the severity of a person's psychological assimilation to their job (Mahdad et al, 2011). Attachment refers to the level of people's enjoyment of what they do, and job attachment refers to the extent to which an organization has been able to capture the hearts and minds of its employees to achieve strong performance in business (Haruna & Marthandan, 2017). Employees who are strongly attached to work seem to inevitably find their identity and the benefits and goals of their lives dependent on their job (Tastan, 2013).

According to the issues raised ,Improving the effectiveness of teachers will increase students'

learning and academic ability, as well as bring them closer to the planned goals of the education system, and therefore examining the factors affecting the effectiveness of teachers can help policy makers and educational planners in the country.

In this study, we try to study the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers with the mediating role of job attachment.

Method:

This study was descriptive-correlational. To collect information such as theoretical foundations and research background from library studies; In order to collect the necessary information to examine the hypotheses and research questions, the field method using questionnaires. The statistical population includes all physical education teachers in Mamasani which were 53 persons and according to krejcy- morgan table 48 of them selectd as sample by simple random sampling method. The data were collected using Job Attachment Scale (Schaufeli,2015), the Teacher Effectiveness Inventory (Tavassoli Noghabi,2011), and the Teacher Self-Efficacy Scale (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). The validity of the questionnaires were formally confirmed using the opinion of experts and the reliability of the instruments were determined by calculating Cronbach's alpha coefficient which were , 0.829, 0.903 and 0.824, for three questionnaires respectively. In order to analyze the data, in addition to using descriptive statistics indicators such as mean and standard deviation, Pearson correlation analysis and path analysis tests were used to test the research hypotheses.

Findings:

In this research by developing a model the relationship between teachers' self-efficacy and their effectiveness with the mediating role of job attachment was studied. The results of testing first 3 hypotheses by using pearson correlation coefficient showed that:

1. There was a positive significant relationship between teachers' self-efficacy and effectiveness (0.542) at level 0.01. This means that teachres self-efficacies will positively increase their effectiveness in educational process.
2. There was a positive significant relationship between teachers' job attachment and their effectiveness (0.48) at level 0.01. This means that job attachment will positively increase their effectiveness in educational process.
3. There was a positive significant relationship between teachers' self-efficacy and their job attachment (0.438) at level 0.01. this means that

teachers' self-efficacies will positively increase their job attachment in educational process.

4. Besides, the results of the path analysis test using Amos Software showed that job attachment plays a mediating role in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers in Mamasani city.

Conclusion:

According to the results, which show the mediating and reinforcing role of job attachment in the relationship between teachers' self-efficacy and effectiveness, it can be concluded that any factor that increases teachers' job attachment will be able to increase the effectiveness of teachers both directly and by strengthening teachers' self-efficacy.

Improving teachers' classroom management, increasing their abilities to engage students in the

learning process, and their effective use of instructional strategies will improve the effectiveness of teachers' activities, and since the role of job attachment as an effective variable in improving teacher self-efficacy has been identified, if they can make the teacher so interested and attached to his job that he can do teaching and learning activities with dedication and use of all his power and be fascinated by his job, they will be able to strengthen the teacher's self-efficacies directly and increase the effectiveness of teachers' activities.

If schools can increase teachers' job attachment to their jobs, they will have a positive effect on improving teachers' effectiveness, both directly and by increasing teachers' self-efficacy. Education policymakers and planners should pay special attention to the simultaneous effects of various variables in their planning, including job attachment, self-efficacy, and teacher effectiveness.



مقاله پژوهشی

نقش واسطه ای دلبستگی شغلی در رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی

نیما شهیدی^{۱*}، سیروس حدادنیا^۲

۱. استادیار رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران.
 ۲. استادیار رشته برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: معلمان، عواملی تأثیر گذار در فرآیند آموزش نقش مهمی در دست یابی به اهداف نظام آموزشی دارند. هدف از اجرای این پژوهش، بررسی نقش واسطه ای دلبستگی شغلی بر رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی بود.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش توصیفی همبستگی با تاکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی شامل ۵۳ نفر بودند و با استفاده از حجم نمونه کرجسی - مورگان تعداد ۴۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب و مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات تحقیق از سه پرسشنامه دلبستگی شغلی شافلی (۲۰۱۵)، اثربخشی معلمان توسلی نوقایی (۱۳۹۰) و خودکارآمدی معلم چانن - موران و هوی (۲۰۰۱) استفاده شد. روایی ابزارها به صورت صوری و با استفاده از نظر صاحب نظران مورد تایید قرار گرفت و پایایی ابزارها نیز با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۲۹، ۰/۹۰۳ و ۰/۸۲۴ تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر استفاده از شاخص های امار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد از آزمون های تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر برای بررسی فرضیات پژوهش استفاده شد.

یافته ها: نتایج آزمون تحلیل همبستگی پیرسون نشان داده است که بین متغیرهای خودکارآمدی معلم، دلبستگی شغلی و اثربخشی معلمان رابطه معناداری وجود داشت. در نهایت؛ نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد که دلبستگی شغلی بر رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی نقش واسطه ای دارد.
بحث و نتیجه گیری: با توجه به نقش واسطه ای دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی، می توان از آن برای تقویت خودکارآمدی آنان و در نتیجه افزایش اثربخشی معلمان استفاده کرد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۱

شماره صفحات: ۹۸-۱۱۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.26618.5316

واژه های کلیدی:

دلبستگی شغلی، اثربخشی، خودکارآمدی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

استناد: شهیدی نیما، حدادنیا سیروس (۱۴۰۱). نقش واسطه ای دلبستگی شغلی در رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی، دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۶): ۹۸-۱۱۰

* نویسنده مسؤل: نیما شهیدی

نشانی: نورآباد ممسنی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی - گروه علوم تربیتی

تلفن: ۰۹۱۷۳۰۰۲۷۰۳

پست الکترونیکی: Shahidi_nima@yahoo.com

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش همگانی یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت و اثربخشی معلمان مؤثر است. (Amirtash&Hosseinpoor,2018)

ورزش در سلامت دانش آموزان و فراهم آوردن محیطی با نشاط و سالم برای دانش آموزان نقش به‌سزایی دارد و هم‌چنین در بهبود سلامت جسمی و روانی آنان و پیش‌گیری از انحرافات اجتماعی و اخلاقی در جامعه مؤثر است. بدیهی است معلمان تربیت بدنی برای نیل به این اهداف خود باید از سطح مطلوب و مناسبی از آمادگی جسمانی و مهارت‌های و اطلاعات ورزشی برخوردار باشند. کشاورز و همکاران (Keshavarz et al,2015) بیان می‌کنند که اثربخشی معلمان در تمام سطوح آموزشی تأثیر دارد و باعث پیشرفت و یادگیری دانش آموزان می‌شود و حتی این اثربخشی زندگی آنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

اثربخشی به عنوان میزان دسترسی به اهداف سازمان تعریف می‌گردد. در آموزش و پرورش دسترسی به اهداف تعیین شده که همانا یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و معلمان نقش بسیار تأثیر گذاری در دسترسی به این هدف مهم دارند. اثربخشی معلمان، یک ساختار چند بعدی است که ابعادی همچون: دانش، محتوا، آموزش معلم، ویژگی‌های شخصی، کلاس‌های فعال و پویا، مشارکت فعال در کلاس درس را در برمی‌گیرد. در جهان امروز معلم شایسته و اثربخش، معلمی است که بتواند در شغل خود آموزش‌های لازم را ببیند و به رشد حرفه‌ای برسد و هم‌چنین تجربیات زیادی را بدست آورد تا بتواند در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر واقع شود. (Gravand & Abbaspoor,2012) از مسائلی که در اثربخشی معلمان در نظر گرفته می‌شود مشارکت فعال در ارائه تدریس و آموزش است. معلم اثربخش بیشتر وقت خود را در کلاس و با دانش آموزان می‌گذراند و باید بتواند در امر آموزش و یادگیری به دانش آموزان یاری برساند و از روش‌های پیشرفته و مطابق دانش روز جهت آموزش آنان استفاده کند (Sherman,2008).

اثربخشی معلمان با عوامل زیادی مرتبط است و بررسی رابطه آن با متغیرهای دیگر می‌تواند نتایج مثبتی برای سیستم آموزشی کشور به همراه داشته باشد از جمله آن‌ها می‌توان به این خودکارآمدی و دلبستگی شغلی اشاره کرد.

پرز و همکاران (Perez et al, 2011) بیان می‌کنند که خودکارآمدی یکی از مهمترین مکانیزم‌های کنترل رفتار خود تنظیمی است. خودکارآمدی دارای جزئی انگیزشی است که تلاش‌ها و فشارهای لازم برای ایجاد نتایج و برودادهای مورد نظر در فعالیت‌های مربوط به شغل را مورد توجه قرار می‌دهد. خودکارآمدی باور فرد درباره‌ی توانایی و قدرت لازم برای ادای وظیفه است. چنانچه این باور تقویت شود و سایر شرایط محیطی و سازمانی فراهم باشد، فرد می‌تواند با چالش‌های موجود در محیط کار مقابله کند و موفقیت به دست آورد. نتیجه‌ی این کار موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف از پیش طراحی شده است. احساس خودکارآمدی معلم عبارت است از قضاوت معلم درباره‌ی توانایی خود برای به دست آوردن نتایج مطلوب از فعالیت و یادگیری دانش آموزان، حتی در ارتباط با دانش آموزانی که انگیزه چندانی ندارند و در یادگیری با مشکل مواجه هستند، اعتقاد بر این است که این باور بر فعالیت‌ها، تلاش و پشتکار معلم در آموزش تأثیرگذار خواهد بود (Hoy et al,2007). احساس خودکارآمدی یکی از مهم‌ترین خصیصه‌های معلمان است که در دهه‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. رویارویی با پیچیدگی‌ها و چالش‌های پیش روی مدارس نیازمند وجود معلمانی است که هم از ویژگی‌ها و توانایی‌های ذاتی برخوردار باشند و هم در حوزه صلاحیت‌های حرفه‌ای و راهبردهای تدریس توانمند باشند تا با باور به این توانمندی‌ها بتوانند وظایف محول شده را به طور موفقیت آمیزی انجام دهند. (Snowman & McCown,2011) معلمانی که موفقیت در مدرسه را به عواملی خارج از کنترل خود نسبت می‌دهند که توانایی تأثیر بر آن‌ها را ندارند، نسبت به معلمانی که باور دارند تلاش‌های خود آن‌ها عامل اصلی در یادگیری دانش آموزان است، احتمالاً متفاوت از هم تدریس می‌کنند. (Taheri & Hoveyda,2019) هم‌چنین مطالعات نشان داده‌اند که خودکارآمدی معلمان با متغیرهایی مانند خلاقیت، رضایت شغلی و هوش هیجانی آنان رابطه دارد.

(Baezat et al,2016; Barari & Jamshidi,2015; Tavakoli et al,2015)

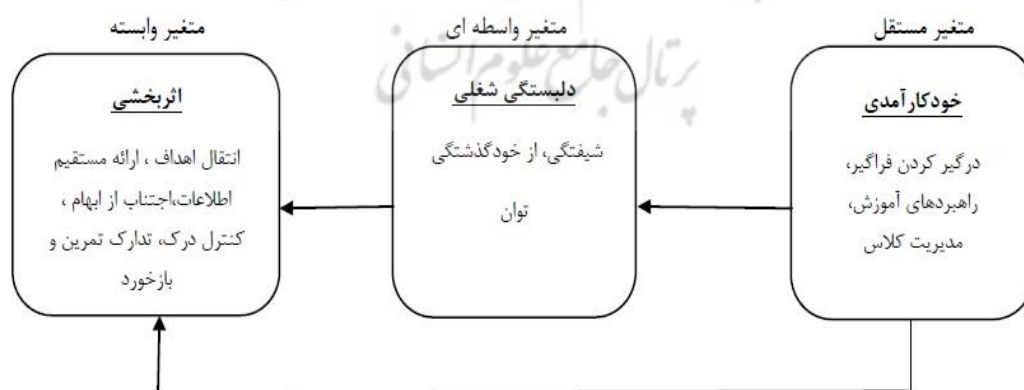
دلبستگی شغلی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. دلبستگی شغلی شدت همانند سازی روان شناختی یک فرد با شغل خود تعریف می‌گردد. (Mahdad et al,2011) دلبستگی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد و دلبستگی شغلی نشان می‌دهد که سازمان تا چه حد توانسته قلب و ذهن کارکنان خود را برای کسب عملکرد قوی در کسب و کار در اختیار بگیرد. (Haruna & Marthandan,2017) کارکنانی که به شدت به کار، خود دلبستگی دارند، به نظر می‌

رسد که به طور اجتناب ناپذیری هویت خود و منافع و اهداف زندگی خود را وابسته به شغل شان بدانند. (Tastan,2013) دلبستگی شغلی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد، شغل و اجزای آن را از خود می داند، با آن تعیین هویت می کند، با اهداف و ارزش های سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آن ها از هیچ کوششی دریغ نمی کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست. دلبستگی شغلی را می توان از طریق سه روش قدرت دادن، کار تیمی و آموزش افزایش داد. قدرت دادن یا تفویض اختیار عملی است که در آن به کارکنان اجازه داده میشود که تصمیمات مربوط به کار خودشان را بدون نیاز به دخالت دیگران، خودشان اتخاذ کنند در این صورت احساس مسوولیت بیشتری خواهند کرد. فرد از طریق دریافت آموزش های پذیرفته شده قادر خواهد بود نقش سازمانی خود را به خوبی درک کرده و انتظارات شغلی خود را شناسایی کند. در یک گروه سازمانی، کارکنان شیوه های ایجاد و اداره تیم را یاد می گیرند و از طریق کار دسته جمعی، سطح بالایی از عملکرد را احراز کرده و به نیازهای ارباب رجوع با انعطاف بیشتری پاسخ می دهند. (Foomani,2015)

جاویدی و حامدی امین (Javadi&Hamediamin,2019) در پژوهشی نشان دادند که بین دلبستگی شغلی و خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش میناب رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش کاردان و همکاران (Kardan et al,2016) نشان داد که بین خودکارآمدی و تاب آوری با اثربخشی مدیران رابطه مثبت وجود دارد؛ اما بین اثربخشی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نشد. یافته های پژوهش مداح و حسین زاده (Madah&Hoseinzadeh,2016) نشان داد که بین میزان خودکارآمدی آموزگاران ابتدایی با اثربخشی مدیریت کلاس آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. پورکیانی و امیر محمدی نژاد (Poorkiani&Amirmohamadinejad,2013)

(در پژوهشی نشان دادند که بین دلبستگی شغلی با اثربخشی و مولفه های آن در کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد .
دمیر (Demir,2020) نیز در پژوهشی نشان داد که باورهای خودکارآمدی معلمان رابطه معناداری با رضایت شغلی ، دلبستگی شغلی ، تعهد سازمانی و انگیزش آنان دارد. فینی و همکاران (Feeney et al,2020) در پژوهش خود نشان دادند که دلبستگی شغلی یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار بر اثربخشی فعالیتهای کارکنان در سازمان است که می تواند تعهد سازمانی و رضایت شغلی و خودکارآمدی آنان را نیز تقویت نماید. هوانگ و همکاران (Huang et al,2018) در پژوهشی د رهنگ کنگ نشان داده است که با افزایش میزان خودکارآمدی معلمان، آنان انگیزش شغلی بالاتری پیدا کرده و اثربخشی بیشتری نشان داده اند. کارتر و همکاران (Carter et al,2016) نیز در پژوهش خود دریافتند که خودکارآمدی کارکنان تاثیر مثبتی بر عملکرد آنان و اثربخشی فعالیت هایشان در سازمان دارد .

با توجه به مباحث مطرح شده، بهبود اثربخشی معلمان، باعث افزایش یادگیری و توان علمی دانش آموزان و همچنین موجبات نزدیک تر شدن به اهداف برنامه ریزی شده نظام آموزش و پرورش خواهد شد و لذا بررسی عوامل موثر بر اثربخشی معلمان می تواند یاریگر سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزشی کشور باشد. مرور پیشینه پژوهش حاکی از آن است که پژوهشی به بررسی متغیرهای خودکارآمدی، دلبستگی شغلی و اثربخشی معلمان به ویژه در معلمان تربیت بدنی انجام نگرفته است و از طرفی هیچ یک از پژوهشهایی که در پیشینه مورد بررسی قرار گرفت به ارائه یک مدل علی بین متغیرهای مورد مطالعه این پژوهش نپرداخته است . با توجه به این موارد مدل مفهومی پژوهشی به صورت زیر ارائه می شود .



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به پیشینه نظری ارائه شده فرضیات زیر ارائه و مورد آزمون قرار می گیرد.

- بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین دلبستگی شغلی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین خودکارآمدی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.
- دلبستگی شغلی در رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی، نقش واسطه ای دارد

روش شناسی پژوهش

این پژوهش بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل همه ی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی به تعداد ۵۳ نفر در سال ۹۸ - ۹۹ بودند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی - مورگان تعداد ۴۸ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. در این پژوهش از ۳ پرسشنامه به شرح زیر جهت گردآوری اطلاعات آماری استفاده می شود: دلبستگی شغلی با پرسشنامه دلبستگی شغلی شافلی (Schaufeli, 2015) سنجیده می شود. این آزمون دارای ۱۷ سوال پنج گزینه ای است که سه خرده مقیاس توان (۶ سؤال)، از خودگذشتگی (۵ سؤال) و شیفتگی (۶ سؤال) را می سنجد و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد. پرسشنامه استاندارد اثربخشی معلمان توسط توسلی نوقایی (Tavasoli Noghabi, 2011) طراحی شده و متشکل از ۳۹ سوال و دارای ۵ بعد انتقال اهداف بازدهی درس (۶ سوال)؛ ارائه منظم اطلاعات (۱۰ سؤال)؛ اجتناب از ابهام (۱۰ سؤال)؛ کنترل درک (۷ سؤال)؛ و تدارک تمرین و بازخور (۶ سؤال) می باشد که بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه خودکارآمدی معلم توسط چانن و همکاران (Tschannen et al, 2001) ساخته شده است که از ۲۴ گویه و ۳ خرده مقیاس درگیر کردن فراگیر (۷ سوال)، راهبردهای آموزشی (۹ سوال) و مدیریت کلاس (۸ سوال) تشکیل شده است و بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای می باشد. جهت سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها ابتدا پرسشنامه های مذکور به رویت صاحب نظران و اساتید برجسته حوزه مدیریت رسانده شد و نتیجه روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفت. در پژوهش حاضر، جهت سنجش پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. که بر این اساس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اثربخش معلم برابر با ۰/۹۰۳، برای پرسشنامه دلبستگی شغلی برابر با ۰/۸۲۹ و برای پرسشنامه خودکارآمدی معلم معادل ۰/۸۲۴ بدست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب ابزارهای پژوهش است.

پس از تکمیل پرسشنامه ها، اطلاعات بدست آمده بوسیله نرم افزارهای SPSS و Amos تحلیل شدند. کلیه داده های پژوهش، با استفاده از شاخص های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آزمون های استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. به منظور تعیین نرمال و یا غیر نرمال بودن داده ها، از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده و به تناسب نتیجه این آزمون، از آزمون های استنباطی نظیر همبستگی پیرسون (برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق) و تحلیل مسیر (برای بررسی نقش واسطه ای) استفاده شد.

یافته ها

یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. این نتایج نشان می دهد که میانگین خودکارآمدی معلم (۴/۲۷) و دلبستگی شغلی (۳/۷۳۳) و عملکرد سازمانی (۴/۰۶۳) بالاتر از حد متوسط هستند؛ بنابراین هر سه متغیر با سطح مطلوب خود فاصله دارند.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
خودکارآمدی معلم	۴/۲۷	۰/۴۲۲	۳/۱۳	۵
دلبستگی شغلی	۳/۷۳۳	۰/۸۶۳	۲/۵۰	۵
اثربخشی معلم	۴/۰۶۳	۰/۴۷۲	۳/۱۴	۵

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری	کجی	کشیدگی
خودکارآمدی معلم	۰/۱۱۵	۴۷	۰/۰۸	-۰/۷۵۴	۰/۳۰۵
دلبستگی شغلی	۰/۱۰۸	۴۷	۰/۱۱	-۰/۱۴۶	۱/۳۳۱
اثربخشی معلم	۰/۰۹۳	۴۷	۰/۲۰	۰/۰۵۷	-۰/۵۳۱

همان گونه که مشاهده می شود، مقدار آماره این آزمون برای متغیرهای خودکارآمدی معلم و دلبستگی شغلی و اثربخشی معلم از لحاظ آماری غیرمعنادار به دست آمده است ($P > 0/05$) و بر این اساس می توان گفت که توزیع نمرات نرمال است و می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

بررسی فرضیه اول: بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد. به منظور بررسی رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین خودکارآمدی معلم و اثربخشی معلم

متغیرها	خودکارآمدی معلم	درگیر کردن فراگیر	راهبردهای آموزش	مدیریت کلاس	اثربخشی معلم
خودکارآمدی معلم	۱				
درگیر کردن فراگیر	۰/۶۲۳**	۱			
راهبردهای آموزش	۰/۳۶۷**	۰/۰۹۶	۱		
مدیریت کلاس	۰/۷۲۲**	۰/۳۵۸**	۰/۴۲**	۱	
اثربخشی معلم	۰/۵۴۲**	۰/۴۲۲**	۰/۰۹۲	۰/۳۴۹**	۱

* = $p < 0/05$ ** = $p < 0/01$

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، بین متغیر خودکارآمدی معلم و اثربخشی معلم رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون $0/542$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار می باشد. همچنین بین ابعاد درگیر کردن فراگیر و اثربخشی معلم ($r = 0/422$) و مدیریت کلاس و اثربخشی معلم ($r = 0/349$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$)، ولی همبستگی بین راهبردهای آموزش و اثربخشی معلم ($r = 0/092$) از لحاظ آماری معنادار نشده است.

بررسی فرضیه دوم: بین دلبستگی شغلی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد. به منظور بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین دلبستگی شغلی و اثربخشی معلم

متغیرها	دلبستگی شغلی	توان	از خود گذشتگی	شیفتگی	اثربخشی معلم
دلبستگی شغلی	۱				
توان	۰/۰۴۵	۱			
از خود گذشتگی	۰/۵۱۶**	۰/۵۷**	۱		
شیفتگی	۰/۶۸۶**	۰/۳۹۷**	۰/۵۵۵**	۱	
اثربخشی معلم	۰/۴۸**	۰/۶۱۷**	۰/۷۵**	۰/۵۱**	۱

* = $p < 0/05$ ** = $p < 0/01$

همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر دلبستگی شغلی و اثربخشی معلم رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون $0/48$ بوده و در سطح $0/05$ معنادار است. همچنین بین ابعاد توان و اثربخشی معلم ($r=0/617$)، از خودگذشتگی و اثربخشی معلم ($r=0/75$) و شیفتگی و اثربخشی معلم ($r=0/51$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/05$).

بررسی فرضیه سوم: بین خودکارآمدی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد. به منظور بررسی رابطه بین خودکارآمدی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۵ ارائه شده است.

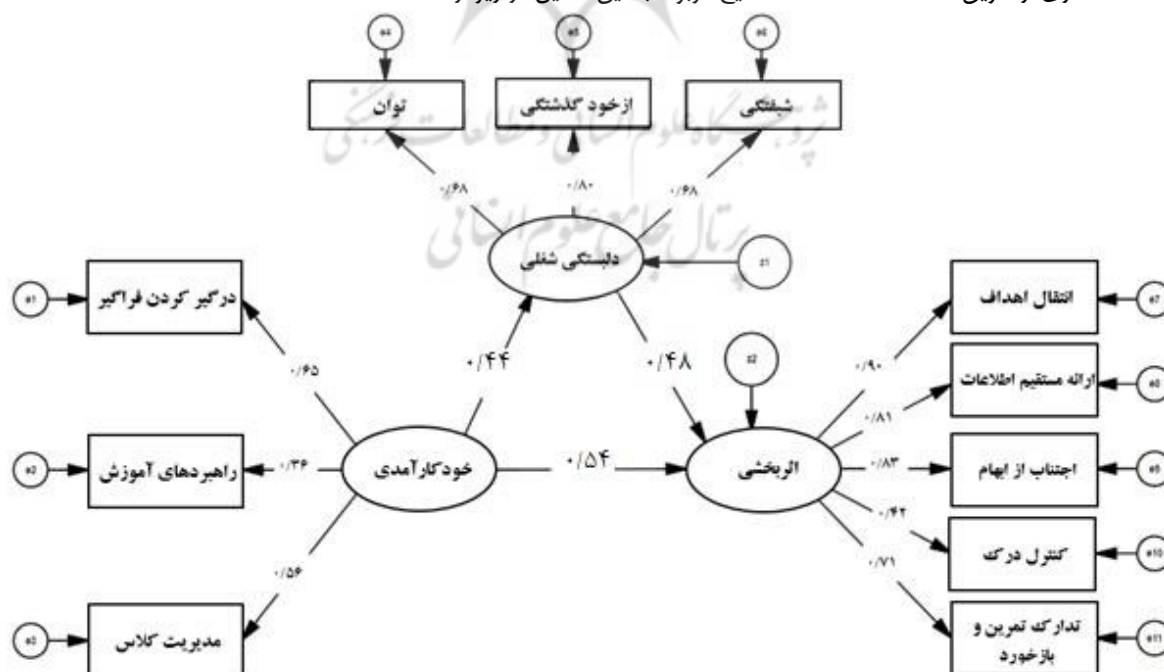
جدول ۵- ماتریس همبستگی بین خودکارآمدی معلم و دلبستگی شغلی

متغیرها	خودکارآمدی معلم	کردن فراگیر درگیر	راهبردهای آموزش	مدیریت کلاس	دلبستگی شغلی
خودکارآمدی معلم	۱				
درگیر کردن فراگیر	$0/603^{**}$	۱			
راهبردهای آموزش	$0/371^{**}$	$0/096$	۱		
مدیریت کلاس	$0/827^{**}$	$0/358^{**}$	$0/42^{**}$	۱	
دلبستگی شغلی	$0/428^{**}$	$0/219$	$0/376^*$	$0/427^{**}$	۱

*= $p<0/05$ **= $p<0/01$

همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر خودکارآمدی معلم و دلبستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون $0/438$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار می باشد. هم چنین بین ابعاد راهبردهای آموزش و دلبستگی شغلی ($r=0/376$) و مدیریت کلاس و دلبستگی شغلی ($r=0/427$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/05$)، ولی همبستگی بین درگیر کردن فراگیر و دلبستگی شغلی ($r=0/219$) از لحاظ آماری معنادار نشده است.

بررسی فرضیه چهارم: دلبستگی شغلی در رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی، نقش واسطه ای دارد. برای بررسی نقش میانجی دلبستگی شغلی بر رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی از مدلسازی معادلات ساختاری از طریق AMOS استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه شده است.



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش

شکل ۲، مدل نهایی نقش میانجی دلبستگی شغلی بر رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان را نشان می‌دهد. در جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل نقش میانجی دلبستگی شغلی بر رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان

ممنسی

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار شاخص
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۵۲
TLI	شاخص توکر-لوپس	۰/۹۶۷
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۷۴
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۳
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۶۷
CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	۲/۷۹۱

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوتر بهنجار (CMIN/df) برابر با ۱/۲۶۳ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۳ می‌باشد. شاخص توکر-لوپس (TLI) برابر با ۰/۹۶۷ می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۵۲ می‌باشد و شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۷۴ می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل است. هم چنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۶۷ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است. در جدول ۷ ضرایب مسیر و اثرات غیر مستقیم و مستقیم آن‌ها ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

مسیرهای الگو	β	SE	t	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
خودکارآمدی معلم به اثربخشی معلم	۰/۵۴۲	۰/۲۲۱	۲/۳۵۱	۰/۵۴۲	۰/۲۱
خودکارآمدی معلم به دلبستگی شغلی	۰/۴۳۸	۰/۱۳۳	۴/۱۶۲	۰/۴۳۸	-
دلبستگی شغلی به اثربخشی معلم	۰/۴۸	۰/۱۳۸	۲/۲۴۱	۰/۴۸	-

ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر خودکارآمدی معلم به اثربخشی معلم برابر ۰/۵۴۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در خودکارآمدی معلم، اثربخشی معلم به میزان ۰/۵۴ تغییر می‌کند. ضریب مسیر خودکارآمدی معلم به دلبستگی شغلی برابر ۰/۴۳۸ است و این نشان می‌دهد که خودکارآمدی معلم تقریباً به میزان ۰/۴۴ بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر دلبستگی شغلی به اثربخشی معلم برابر ۰/۴۸ است و این نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی به میزان ۰/۴۸ بر اثربخشی معلم تأثیر مثبت دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود متغیر خودکارآمدی معلم علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز (از طریق دلبستگی شغلی) به اندازه ۰/۲۱ می‌تواند بر اثربخشی معلم تأثیر بگذارد و میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم آن بر اثربخشی معلم برابر با ۰/۷۵۲ است. از این رو می‌توان گفت که دلبستگی شغلی بر رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممنسی نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه گیری

معلمان تربیت بدنی فراتر از سایر معلمان با تربیت جسمی و روحی دانش آموزان سرو کار دارند. آموزشهای آنان علاوه بر تقویت جسم دانش آموزان موجب نشاط و شادابی آنان می‌شود که این خود زمینه ساز یادگیری بهتر دروس دیگر می‌شود. همان‌طور که در یافته‌های فرضیه اول پژوهش مشاهده شد خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی با اثربخشی آنان رابطه مثبت و مستقیم دارد. بر این اساس با توجه به مفهوم خودکارآمدی می‌توان اینگونه بیان کرد که یکی از کارکردهای اصلی خودکارآمدی معلمان تأثیر گذاری آن بر اثربخشی فعالیت‌های آنان می‌باشد.

باشد. داشتن باوری مثبت نسبت به خود می تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود. داشتن روحیه ای مثبت نسبت به توانایی های خود می تواند باعث انگیزش و تلاش بیشتر فرد و اثربخشی بیشتر وی در زمینه های مختلف بشود معلمی که بتواند راهبردهای آموزشی مناسبی اتخاذ کند و مدیریت کلاس درس را به خوبی انجام دهد و فراگیران به طور مناسبی درگیر فعالیتهای آموزشی نماید، می تواند به شکل موثرتری به ارائه مستقیم اطلاعات پرداخته، ابهامات را برطرف نماید درک مناسبی از فعالیتهای آموزشی داشته، بازخوردهای مناسبی را ارائه کند و در انتقال اهداف آموزشی کارآمدتر باشد و در نتیجه بهتر خواهد توانست که به نتایج مورد نظر نظام آموزشی برسد فعالیت های وی اثربخش خواهد بود. نتایج به دست آمده با یافته های پژوهشهای کاردان و همکاران (Kardan et al., 2016) و کارتر و همکاران (Carter et al., 2016) همسو می باشد.

با توجه به یافته های حاصل از فرضیه دوم پژوهش که نشان دهنده رابطه مثبت و معناداری بین دلبستگی شغلی و اثربخشی شغلی معلمان می باشد می توان گفت که وقتی معلمان در کارشان دلبستگی شغلی بیشتری همراه با احساس سرشار از انرژی بودن را داشته باشند؛ احساس قدرت و قوت داشته باشند؛ نسبت به انجام وظایف مشتاق باشند؛ کار خود را با معنا و هدفمند ببینند و به آن افتخار کنند فضای کاری مناسبی به وجود خواهد آمد و در چنین فضایی معلمان با افزایش تعلق و تعهدشان به سازمان، موجب بهبود اثربخشی خود و بهبود عملکرد سیستم آموزشی و برآورده کردن اهداف از پیش تعیین شده آن می گردند. معلمانی که خودکارآمدی خود را افزایش می دهند، با درگیر کردن فراگیر خود، با بهره گیری از راهبردهای آموزشی و مدیریت بهتر کلاس؛ می توانند مهارت های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری خود را برای تحقق اهداف مختلف، به گونه اثربخش ساماندهی کنند. مدت زمان بیشتری را صرف تکالیف می کنند. هم چنین در مقابل موانعی که با آن ها روبه رو می شوند، کوشش های بیشتری را اعمال می کنند و در نتیجه به عزت نفس و عملکرد بالاتری دست پیدا خواهند کرد و میزان دلبستگی شان به شغلشان افزایش می یابد. نتایج به دست آمده از پژوهشهای پورکیانی و امیر محمدی نژاد (Poorkiani & Amirmohamadinejad, 2013) تایید کننده یافته هاست.

از سویی نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که خودکارآمدی معلمان نیز با دلبستگی شغلی آنان نیز رابطه مثبت و معناداری دارد. معلمانی که به توانایی هایشان در مدیریت کلاس و راهبردهای آموزش باور دارند و می توانند فراگیران را بهتر در یادگیری درگیر کنند نسبت به شغلشان هم دلبستگی بیشتری خواهند داشت و این توانمندی ها باعث می شود که معلمان شیفته کارشان گردند و از تمام توان خود برای آموزش بهتر دانش آموزان استفاده کنند. از سویی معلمی که بیشتر شیفته کار معلمی باشد و از تمام توان خود با از خودگذشتگی برای بهبود و توسعه آموزش و یادگیری دانش آموزان استفاده کند علاوه بر این که دلبستگی وی به شغل معلمی افزایش می یابد، خودکارآمدی های خود را نیز افزایش خواهد داد که این خود منجر به بهبود توانایی های معلمی او خواهد گردید. نتایج پژوهشهای مداح و حسین زاده (Madah & Hoseinzadeh, 2016) و هوانک و همکاران (Huang et al., 2018) و دمیر (Demir, 2020) نیز تایید کننده این مطلب است. از سویی دیگر با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش که نشان دهنده نقش واسطه ای و تقویت کننده دلبستگی شغلی در رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان است، می توان چنین نتیجه گرفت که هر عاملی که باعث بشود دلبستگی شغلی معلمان افزایش یابد خواهد توانست هم به صورت مستقیم و هم از طریق تقویت خودکارآمدی معلمان باعث افزایش اثربخشی معلمان گردد. همانطور که قبلا هم توضیح داده شد بهبود مدیریت کلاس معلم، افزایش توانایی او در درگیر کردن دانش آموزان در فرایند یادگیری و به کارگیری موثر راهبردهای آموزشی توسط او منجر به بهبود اثربخشی فعالیتهای معلم خواهد شد و از آنجایی که نقش دلبستگی شغلی به عنوان یک متغیر موثر در بهبود خودکارآمدی معلم مشخص شد مواردی که بتوانند معلم را به شغلش آن قدر علاقه مند و دلبسته کنند که با از خودگذشتگی و استفاده از تمام توان، فعالیت هایی یاددهی و آموزش را انجام دهد و شیفته شغلش باشد، خواهند توانست به صورت مستقیم خودکارآمدی های معلم را تقویت کرده و منجر به افزایش اثربخشی فعالیت های معلم گردند.

باید به این مورد توجه کرد که مدارس اگر بتوانند دلبستگی شغلی معلمان را نسبت به شغلشان افزایش دهند هم بطور مستقیم و هم از طریق افزایش خودکارآمدی معلمان تاثیر نقش مثبتی بر بهبود اثربخشی معلمان خواهند داشت. سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزش و پرورش باید در برنامه ریزی های خود به همزمانی واکنش متغیرهای مختلف از جمله دلبستگی شغلی، خودکارآمدی و اثربخشی معلمان توجه ویژه نمایند. در دنیای کنونی، هیچ فعالیت یا ویژگی کارکنان از هم مجزا نبوده و همگی متصل به هم و تکمیل کننده هم هستند. بهبود خودکارآمدی معلمان، نگرانی مدیران در ارتباط با نحوه انجام امور را کاهش می دهد و اعتماد مدیران به معلمان در رابطه با نحوه انجام وظایفشان را بیشتر می کند. هم چنین افزایش دلبستگی شغلی معلمان، تعامل سازنده میان مدیران و معلمان را شکل می دهد و باعث می شود تا افراد با مسئولیت پذیری بیشتر و رضایت بیشتری وظایف خود را انجام دهند.

براین اساس می توان پیشنهاد نمود که آموزش و پرورش و مدیران مدارس با ارائه برنامه های آموزشی و ضمن خدمت برای معلمان زمینه لازم را برای آشنایی معلمان با مفهوم خودکارآمدی و بهبود خودکارآمدی آنان را فراهم کرده و آنان را تشویق به به کارگیری توانمندی

هایشان در امر تدریس و ارتباط مناسب با دانش آموزان نمایند و همچنین با ایجاد شرایط محیطی و روانی مطلوب و انجام حمایت‌های لازم موجب تقویت دلبستگی شغلی معلمان شده و از این طریق موجب افزایش اثربخشی فعالیت‌های آنان در مدرسه گردند

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مقاله ی حاضر از سوی نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: نیما شهیدی ، سیروس حدادنیا؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: نیما شهیدی ، سیروس حدادنیا؛ نظارت و نگارش نهایی: نیما شهیدی

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Amirtash, A, & Hosseinpour, H, (2018). Developing a model of quality service delivery, satisfaction and job participation of teachers participating in extracurricular sports education courses, Journal of social science, Shooshtar, Vol 12, No 40. [in Persian]
2. Baezat, S; Aflakifard, H; Shahidi, N, (2016). Relationship between Knowledge management, creativity and self-efficacy of preschool teachers in shiraz, Journal of New approaches in educational administration, vol 7, No. 4, pp:169-184. [in Persian]
3. Barari, R. & Jamshidi, L, (2015). the mediating role of teacher's self-efficacy in relationship between emotional intelligences and job burnout, Journal of New approaches in educational administration, vol 6, No. 4, pp:177-200. [in Persian]
4. Carter, W. R, Nesbit, P, Badham, R, J. Parker, S, (2016), The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study, The International Journal of Human Resource Management, DOI: 10.1080/09585192.2016.1244096
5. Demir, S, (2020), The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement, Eurasian Journal of Educational Research, Vol 85, pp:205-224.
6. Feeney, J, R. Gellatly, I. Goffin, R. Inness, M, (2020), Organizational Attachment: Conceptualization, Measurement, and Incremental Prediction of Work Attitudes and outcomes, Journal of Personnel Psychology, vol 19, pp. 113-124.
7. Foomani, Gh, (2015). The Relationship between Job Motivation, Job Attachment and Organizational Commitment of Teachers with the Productivity of Managers in Zanjan Education Organization, Quarterly Journal of Productivity Management, Year 8, No. 23, 280-262. [in Persian]
8. Gravand, M, & Abaspoor, A, (2012). Comparison of the effectiveness of teachers recruited from teacher training centers and part time teachers from the perspective of middle school principals in Tehran, Educational Psychology (Psychology and Educational Sciences), Volume 8, Number 24. [in Persian]
9. Huang, Sh., Yin, h, (2018), Teacher Efficacy and Affective Well-Being in Hong Kong: An Examination of Their Relationships and Individual Differences, ECNU Review of Education. Vol 1(2):102-126
10. Hoy, W., Hoy, A., & Kurz, N, (2007). Teacher's academic optimism: The development and test of a new construct. Teaching and Teacher Education, 24(821-835).
11. Javidi, R, & Hamed Amin, Y, (2019). Relationship between job attachment and organizational commitment with general self-efficacy (Case study: Education staff of Minab city), National Conference on Professional Research in Psychology and Counseling with a New Achievements Approach in Educational and Behavioral Sciences. [in Persian]
12. Kardan, Sh. Momeni, KH. Noori, R. Mahdian, M, J. Alikhani, M, (2016). Relationship between self-efficacy and resilience with the effectiveness of high school principals, Journal of Job and Organizational Counseling, No. 27. [in Persian]

13. Keshavarz, L. Kamandi, I. Faridfathi, A. Soltani, M, (2015). The relationship between the efficiency of in-service training courses and job satisfaction of physical education teachers, *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, Volume 2, Number 1, 79-87. [in Persian]
14. Madah, A, & Hosseinzadeh, D, (2016). Relationship between the self-efficacy of primary school teachers and the effectiveness of classroom management of primary school teachers in Saveh, 6th International Conference on Psychology and Social Sciences. [in Persian]
15. Mahdad, A. Mahdavi, N. Golparvar, M, (2011). Relationship between dimensions of quality of work life and organizational commitment and its components, *New Findings in Psychology*, Fifth Year, No. 20. [in Persian]
16. Perez, J, M, (2011), Effects of self-efficacy on objective and subjective outcomes in transactions and disputes, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 22 No. 2, pp. 170-189.
17. Poorkiani, M, & Amirmohamadinejad, A, (2013). Investigating the Relationship between Job Attachment Factors and Organizational Effectiveness, *The First National Conference on Business Management*, Hamedan. [in Persian]
18. Schaufeli, W. B, (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development international*, Vol 20(5):446-63.17
19. Shermman, G, (2008). A comparison of Elementary, Middle and High school principals' Teacher selection practices and perception of Teacher Effectiveness. Dissertation, Faculty of education, California.
20. Snowman, J., & McCown, R, (2011). *Psychology applied to teaching*. Nelson Education.
21. Taheri, M, & Hoveyda, R, (2019). Reflective Leadership in Schools and Its Role in Improving Teachers' Self-Efficacy Beliefs, *School Management*, Volume 7, Number 2. [in Persian]
22. Tastan, S, (2013). The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75: 407 – 419.
23. Tavakoli, GH; Shahamat, N; Owjinejad, A, (2015). Relationship between organizational intelligences, self-efficacy and job satisfaction of high school teachers in Jiroft, *Journal of New approaches in educational administration*, vol 6, No. 1, pp:213-228. [in Persian]
24. Tavasoli Noghabi, J, (2011). Teachers effectiveness questionnaire, www.madsg.com
25. Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W, (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17: 783-805

