

تأثیر ویژگی‌های شغلی و احساس خودسودمندی بر کارایی معلمین تربیت‌بدنی شهر تبریز

یعقوب بدری آذرین^{۱*}، فاطمه خردمند^۲

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه تبریز

۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی موسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان شرقی

چکیده

شناخت عوامل اثرگذار در کارایی و بهینه‌سازی درس تربیت‌بدنی از معلمان می‌تواند به بهبود برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی این درس کمک شایانی نماید. واضح است که عدم توجه به نظرات این گروه تاثیرگذار می‌تواند مشکلات موجود در حوزه تربیت‌بدنی مدارس استان آذربایجان شرقی را مضاعف کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی و احساس خودسودمندی بر کارایی معلمین تربیت‌بدنی شهر تبریز بود. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی است که به صورت پیمایشی انجام شد. جامعه آماری را کلیه معلمان استان آذربایجان شرقی تشکیل خواهد داد که تعداد آنها بر اساس اعلام اداره کل آموزش و پرورش استان ۲۷۷۲۲ نفر می‌باشد. حجم جامعه مورد بررسی با استعلام از اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی ۲۷۷۲۲ نفر بوده و حجم نمونه ۳۸۴ نفر از این جامعه بود و در نهایت ۲۸۶ پرسشنامه به صورت کامل و بی‌عیب و نقص مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور مطالعه و بررسی اهداف پژوهش از چهار پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی، پرسشنامه خودسودمندی معلمین توسط فلتنز و همکاران تهیه شده است و پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) و پرسشنامه استاندارد کارایی کارکنان توسط حاجی زاده در سال ۱۳۸۴ ساخته شد با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و استفاده مکرر از آن در تحقیقات متعدد، روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید بوده و پایایی آن‌ها نیز با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۶۹، ۰/۹۰۱ و ۰/۹۷۷ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از جداول و نمودارهای فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از بسته آماری SPSS ورژن ۲۴ و اسمارت پی آل اس ورژن ۳ استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که با توجه به نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای، ویژگی‌های شغلی و کارایی در بین معلمین شهر تبریز در وضعیت مناسب قرار دارد. نتایج به دست آمده از فرضیات تحقیق نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین ویژگی‌های شغلی و کارایی و ویژگی‌های شغلی و احساس خودسودمندی رابطه مستقیم و معناداری ملاحظه شد. در نهایت، یافته‌ها نشان داد که با توجه به ضریب مسیر و مقادیر T می‌توان گفت که ویژگی‌های شغلی و احساس خودسودمندی بر کارایی معلمین تربیت‌بدنی شهر تبریز تأثیر مستقیم و معناداری دارد ($P < 0.05$).

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شغلی، احساس خودسودمندی، کارایی، معلمان

The effect of job characteristics and self-efficacy on teachers' efficiency Physical education of Tabriz city

Yaghoub Badri Azarin ^{1*}, Fatemeh Kheradmand ²

1. Associate Professor, Department of Sports Management, University of Tabriz

2. Master's degree in Sports Management, East Azerbaijan Wheel of Higher Education Institute

Abstract

Knowing the effective factors in the efficiency and optimization of the physical education lesson from the teachers can help to improve the planning, implementation and evaluation of this lesson. It is clear that not paying attention to the opinions of this influential group can double the existing problems in the field of physical education in schools of East Azarbaijan province. The purpose of this study was to investigate the effect of job characteristics and self-efficacy on the efficiency of physical education teachers in Tabriz city. The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of method, which was conducted as a survey. The statistical population will be made up of all the teachers of East Azarbaijan Province, whose number is 27722 according to the announcement of the General Department of Education of the province. The size of the population investigated by inquiry from the General Department of Education of East Azarbaijan province was 27722 people and the sample size was 384 people from this society. Therefore, according to the prediction made and taking into account a percentage for the non-return of questionnaires, a larger number of questionnaires were distributed, and in the end, a valid questionnaire was collected during the research period by sending it to teachers online. And finally, 286 questionnaires were analyzed completely and flawlessly. In order to study and investigate the objectives of the research, out of four questionnaires of demographic information, teachers' self-efficacy questionnaire was prepared by Feltz et al., and Hockman and Oldham's job characteristics questionnaire (1975) and standard employee efficiency questionnaire were prepared by Hajizadeh in 2014 according to the standard. The existence of questionnaires and its frequent use in numerous researches, the validity of the questionnaires was confirmed and their reliability was also confirmed by conducting a test on 30 members of the research community and calculating Cronbach's alpha coefficient of 0.901, 0.969 and 0.977 respectively. To analyze the data at the level of descriptive statistics from frequency tables and graphs and percentage of frequency, mean and standard deviation and at the level of inferential statistics from Kolmogorov Smirnov tests to determine the normality of data distribution and one-sample t-tests, Pearson correlation and structural equations to test research hypotheses. SPSS version 24 and SmartPLS version 3 statistical packages were used. The obtained results showed that according to the results of the sample T-Tech test, job characteristics and efficiency among the teachers of Tabriz city are in a good condition. The results obtained from the research hypotheses showed that a direct and significant relationship was observed between job characteristics and efficiency, and a direct and significant relationship was observed between job characteristics and the feeling of self-utility. Finally, the findings showed that according to the path coefficient and T values, it can be said that job characteristics and self-efficacy have a direct and significant effect on the efficiency of physical education teachers in Tabriz city ($P < 0.05$).

Keywords: Job characteristics, sense of self-efficacy, efficiency, teachers

* Corresponding Author; Email: badriazarin@gmail.com

۱. مقدمه

نقش سرنوشت ساز شغل در زندگی و آثار سازنده آن منوط به این است که فرد در خلال انجام وظایف شغل خود حد مطلوبی از احساس کارایی شغلی را تجربه کند (هاشمی، ۱۳۹۷). بیش تر افراد در مقایسه با هر هدف دیگری در زندگی، زمان بیش تری را صرف کار یا شغل خود می کنند؛ بنابراین، به نظر می رسد که داشتن شغل و مهم تر از آن کارایی از شغل مورد نظر از عوامل اصلی سلامت روان در افراد باشد. کارایی شغلی شامل نیازها، ارزش ها، انتظارات و نگرش مثبت افراد نسبت به شغلشان است و از محیط کار و فضایی متأثر است که در آن فعالیت می کنند (آرمسترانگ^۱، ۲۰۱۳). در این باره، نظریه های گوناگون و عوامل زمینه ساز متنوعی ارائه شده که می توان آنها را به عوامل درونی مانند ویژگی های شخصیتی، خودسودمندی، احساسات عاطفی و حالات هیجانی و عوامل بیرونی شامل شرایط سازمانی، ویژگی های شغلی، اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد (نارهان و همکاران^۲، ۲۰۱۴).

طبق نظریه تبادل اجتماعی، وقتی کارکنان از کارشان احساس رضایت دارند، به سازمان خود منفعت می رسانند (هاف^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). پویایی هر سازمانی مستلزم داشتن سرمایه های انسانی کارآمدی است که ممکن است تحت تأثیر فشارهای ناشی از مسائل شغلی و محیطی موجبات ضعف سازمان را فراهم آورند (امیرنژاد و محسنی نسب، ۱۳۸۶).

یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، کارایی است. کارایی از نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) نشأت گرفته و به عنوان یک متغیر شخصیتی، نقش بسزایی در برخورد فرد با مسائل زندگی دارد (آکینتونده و الوجیده^۴، ۲۰۱۸). بندورا کارایی را اعتقاد به توانایی های فرد در سازماندهی و انجام اعمال مورد نیاز برای رسیدن به یک هدف تعریف می کند (نویس^۵، ۲۰۲۱). انسان ها دارای نوعی نظام خودکنترلی و نیروی خود تنظیمی هستند و در سرنوشت خود نقش تعیین کننده ای ایفا می کنند. خودکارآمدی تأثیر مهمی بر هدایت منابع در جهت رسیدن به اهداف داشته (گیلینک^۶ و همکاران، ۲۰۲۰) و موجب تحول رغبت های شغلی (چان^۷، ۲۰۲۰) و پشتکار حرفه ای (فرهنگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۰) می شود.

در این میان نقش معلمان تربیت بدنی در امر تعلیم و تربیت، رشد و شکوفایی تمام ابعاد انسانی و تحقق اهداف نظام آموزشی بسیار با اهمیت است و نقش به سزایی در پرورش استعدادها دارند (مظفری، ۱۳۸۳). معلم تربیت بدنی با توجه به امکاناتی که در اختیار دارد، سعی می کند با ایجاد تغییرات مطلوب در افراد، استعدادهای آنها را شکوفا کند و دانش آموزان را به سرحد کمال برساند. بیشتر فعل و انفعالات بشر شامل تلاش برای اثربخشی بر روی رفتارهای دیگران می باشد. در بافت ورزش، ملمعان تربیت بدنی کلیدی ترین افراد تأثیر گذار بر روی دانش آموزان از جنبه های گوناگون می باشند. بنابراین، تدبیر و کاردانی معلمان در توسعه روابط مابین (روابط مابین اشاره به ارتباطات میان معلم و دانش آموز دارد) با دانش آموزان می تواند در تأثیر گذاری بر آنها در ایجاد محیطی مناسب برای ورزش بسیار مفید و ارزشمند باشد (جووت (۲۰۰۷). واین برگ (۱۹۸۱) پیشنهاد می کند که درجه خودسودمندی یک نفر به طور مستقیم و یا غیرمستقیم از طریق ذهنی و احساسی بر اجرا تأثیر می گذارد به طوری که هرچقدر اندازه خودسودمندی فرد بالا رود به همان اندازه عملکرد ورزشی او بهتر خواهد بود. بندورا (۱۹۸۹) احساس خودسودمندی را به عنوان یک فرآیند ادراکی در افراد می داند که یک قضاوت ذهنی درباره توانایی آنها مطابق با تقاضاهای محیطی را ایجاد می کند. بندورا (۱۹۸۹) بیان کرد که یک خصوصیت خودسودمندی شخصی می بایستی به همراه هیجان و اعتماد به نفس وارد رقابت شود. در نتیجه وقتی معلمان خود را باور نکردند، نمی توانند خود را برای تربیت

^۱ Armstrong

^۲ Narehan

^۳ Hoff

^۴ Akintunde & Olujide

^۵ Naveed

^۶ Gielnik

^۷ Chan

^۸ Farhang

و آموزش به دانش آموزان در مدارس آماده کنند و یا به اندازه کافی تلاش نخواهند کرد. آلبرت بندورا نشان داد که خودسودمندی یک حالت خاص از اعتماد به نفس است که به مفهوم قدرت باور فردی افراد در این که می‌توانند وظیفه‌ای را که به آنها داده شده به طور موفقیت آمیزی انجام دهند می‌باشد.

کارایی در شغل در بین مفاهیمی که روان شناسان و متخصصان رفتار سازمانی و مدیریت در موقعیت‌های سازمانی مختلف مطالعه کرده‌اند، از مهم‌ترین موضوعات پژوهشی است. اهمیت کارایی در شغل معلمان از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیش رفت آموزش و پرورش و از سوی دیگر به این علت است که محل تلاقی و مفهوم مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت، حتی اقتصاد و سیاست است.

تربیت بدنی، فرایندی آموزشی است که در آن از فعالیت جسمانی به عنوان راهی برای کمک به دانش آموزان به منظور کسب مهارت، آمادگی، دانش و نگرش مثبت در راستای رشد مطلوب، کسب سلامت عمومی و به حداکثر رساندن فرصت‌ها برای اجرای فعالیت‌های بدنی استفاده می‌شود (ویلکوکس، ۱۹۸۷).

فریمن (۱۹۸۸) معتقد است که اهداف تربیت بدنی در راستای اهداف عمومی آموزش و پرورش است و توسعه و شکوفایی جسمی، ذهنی و عاطفی دانش آموزان را در بر می‌گیرد. سازمان آموزش و پرورش که متولی تعلیم و تربیت افراد، به ویژه نونهالان، نوجوانان و جوانان است، مسئولیت تأمین سلامت جسم و روح آنان را از راه توسعه برنامه‌های تربیت بدنی در مدارس نیز بر عهده دارد. از این رو، گسترش برنامه‌های تربیت بدنی در مدارس از نیازهای اساسی تعلیم و تربیت بوده و لزوم استمرار آن در همه مقاطع تحصیلی انکارناپذیر است بر اساس گفته اسمیت (۲۰۱۰)، بازی بخش مهمی از رشد بسیاری از کودکان را فرا می‌گیرد، حتی اگر بازی به افزایش قدرت با توسعه خلاقیت کمک کند. کودکان برای بهبود عضلات و افزایش خلاقیتشان بازی نمی‌کنند، کودک این فعالیت‌ها را برای لذت بردن انجام می‌دهد.

تحقیقات موید آن است دانش آموزانی که در مدارس فعالیت‌های ورزشی مناسبی داشته و حداقل یک رشته ورزشی را آموخته‌اند در بزرگسالی و بعد از اتمام تحصیلات متوسطه فعالیت‌های ورزشی خود را ادامه داده‌اند و اکثریت کسانی که در مدارس فعالیت ورزشی نداشته‌اند در بزرگسالی هم کم تحرک باقی مانده‌اند (زندى و فراهانی، ۱۳۸۷).

دانش آموزان با سطوح متفاوت مهارت، تجارب مختلف در کلاس تربیت بدنی حضور دارند. دانش آموزی که مهارت پایین‌تری دارد، غالباً در انجام فعالیت در کلاس با مشکل مواجه می‌شود و تمرین کافی و مناسب را دریافت نمی‌کند. اگر دانش آموزان تجربه موفقیت داشته باشند این موفقیت ممکن است به مشارکت دانش آموزان و ادامه فعالیت آنها بیانجامد. موفقیت یا عدم موفقیت نیز می‌تواند در درک و نگرش دانش آموزان نسبت به موضوع تأثیر بگذارد (بیگ ۲۰۱۱).

انجمن ملی ورزش و تربیت بدنی آمریکا (۲۰۱۰) نیز، در پاسخ به این سؤال که چرا کودکان به تربیت بدنی نیاز دارند اعلام می‌دارد که فعالیت‌های بدنی می‌تواند به عنوان یک نیروی اصلی و مهم در اجتماعی شدن و فراهم کردن فرصت‌های یادگیری برای دانش آموزان در نظر گرفته شود به خصوص در طول دوره کودکی و نوجوانی که به عنوان یک بخش مهم در هر فرهنگی می‌باشد.

همچنین ورزش بخش مهمی از فرهنگ و جامعه است و در برگیرنده ورزشکاران و مربیان، در تمام مراحل زندگی می‌شود. مربی یعنی تربیت کننده، پرورش دهنده و پرورنده. در ورزش یک مربی، فردی است که کار جهت دهی، دستورالعمل دهی و آموزش افراد یک تیم ورزشی یا گروهی از آنان و یا یک ورزشکار را به عهده دارد (جونز، هیوجز و کوپنستون، ۲۰۰۷).

ورزشکار کسی است که به طور منظم و پیوسته در ورزش و فعالیت‌های مربوط به آن شرکت می‌کند. ورزشکار می‌تواند حرفه‌ای یا غیر حرفه‌ای باشد. ورزشکار و یا یک فرد آموزش دیده در ورزش‌های فیزیکی که شامل قدرت، سرعت و استقامت است، به رقابت می‌پردازد. ورزشکار هم در رشته‌های تیمی و هم در رشته‌های انفرادی به فعالیت می‌پردازد (کسیدی، جونز و پوتراک، ۲۰۰۸). بر طبق گفته‌های بندورا، پیشرفت دانش آموزان در توسعه خودسودمندی معلمان است. اثر معلمی و آموزش و پرورش در صورتی گسترش می‌یابد که معلمان بر این باور باشند که قابلیت تأثیر گذاری در آموختن و عملکرد دانش آموزانشان را دارا هستند.

مسئله احساس خودسودمندی از اساسی‌ترین عوامل مؤثر در رشد مطلوب آموزش و پرورش است و نتایج حاصل از تحقیقات

نشان می‌دهد احساس خودسودمندی به عنوان عامل مرکزی و اساسی در سازگاری روانی و موفقیت دانش آموزان می‌باشد. احساس خودسودمندی در معلمان می‌تواند به عنوان یک عامل پیش بین در موفقیت دانش آموزان باشد. به طور خلاصه نظریه خودسودمندی بیان می‌کند زمانیکه مهارت‌های ضروری و محرک‌های کافی وجود داشته باشند، احساس خودسودمندی می‌تواند اجرا را پیش بینی نماید. به نظر بندورا (۱۹۷۷) سطح احساس خودسودمندی، آنچه را که توسط رفتار بیان می‌شود تحت تأثیر قرار داده، تعیین کننده گزینش فعالیت‌ها بوده، میزان تلاشی که صورت می‌گیرد و مدت زمان بقای این تلاش در شرایط استرس زا را نشان می‌دهد. افراد با خود سودمندی بالا مشارکت بیشتری داشته، سطح تلاش بالاتری دارند، استقامت بیشتری نشان می‌دهند و دستاوردهای بهتری دارند (فلترز، ۱۹۹۹).

تئوری خودسودمندی بندورا بحث جدیدی است که کشف آن تحول عظیمی در روانشناسی به وجود آورده و موضوع آن در حقیقت به قضاوت انسان‌ها از ظرفیت و توانشان در عمل تعبیر شده است و حاصل آن روند پیچیده‌ای از باورهای شخصی می‌باشد. در پژوهشی که توسط فلز (۱۹۸۸) بر روی ورزشکاران شیرجه زن و مرد انجام داد، نتایج تحقیق نشان داد، خود سودمندی، پیش بینی کننده قوی عملکرد ورزشکاران زن و مرد می‌باشد. تجاری (۱۳۷۹) تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین احساس خود سودمندی، اجرای کشتی و اضطراب رقابتی را انجام داده است. یافته‌های تحقیق نشان داد ارتباط معنی داری بین احساس خودسودمندی اجرای مهارت‌های کشتی، نتایج اجرا و اضطراب رقابتی قبل از مسابقه وجود دارد. ویس و همکارانش (۱۹۹۸) به این نکته دست یافتند که هر مقدار احساس خود سودمندی مشاهده شده بالا باشد، به همان اندازه عملکرد ورزشی بهتر خواهد بود. در پژوهشی که توسط نیکولاس، پولمن و لوی در سال ۲۰۱۰ انجام شد، نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معنی دار و مثبتی بین احساس خود سودمندی، مهارت‌های کنار آمدن و عملکرد فردی وجود داشته است. از سوی دیگر معلمان باید علاوه بر تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر افزایش سطح سلامت باید خشنودی و رضایت دانش آموزان از طریق ایجاد برنامه‌های مورد علاقه آنان از جمله بازی و مسابقه توجه داشته باشند. فرهنگ لاوروس کارایی را چنین تعریف می‌کند، کیفیت آن چیزی است که نتیجه‌ای را که از آن انتظار می‌رود ایجاد کند. بنابراین کارایی هم بیانگر کیفیت یک چیز است و هم نتیجه‌ای که آن کیفیت ایجاد می‌کند که این نتیجه نسبت به اهداف سنجیده خواهد شد (سید کلان، ۱۳۸۶).

بررسی وضعیت تربیت بدنی در مدارس کشور نیز نشان می‌دهد که این درس از نظر کیفیت و کارایی در وضعیت مناسبی قرار ندارد و تحقیقات زیادی در این زمینه انجام شده است که گواه این مطلب است.

از جمله این تحقیقات می‌توان تحقیق خاوری و یوسفیان (۱۳۸۷) با عنوان بررسی وضعیت اجرای درس تربیت بدنی در مدارس راهنمایی و متوسطه استان یزد را مثال زد، نتایج تحقیق بیانگر این است که افزایش سرانه ورزشی مدارس و تدوین کتاب درسی تربیت بدنی برای تدریس در مدارس از ضروری‌ترین اقدام‌ها، برای بهبود وضعیت اجرای درس تربیت بدنی است. افضل پور و همکاران (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود نشان از عدم برنامه ریزی مطلوب در زمینه اصول و اهداف کلی تربیت بدنی در آموزش و پرورش، کمبود معلم ورزش، محدود بودن ساعت درس ورزش، کمبود تجهیزات، وسایل و مکان‌های ورزشی کافی و استاندارد و ضعف مدیریت یا عدم همکاری مدیران طی سال‌های گذشته است.

سجادی (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان داد که بر مبنای ۱۰ عامل اثر گذار در کیفیت بخشی درس تربیت بدنی از دیدگاه معلمان ورزش زن و مرد، عوامل تأثیر گذار در کیفیت بخشی درس تربیت بدنی به ترتیب اولویت عبارت‌اند از:

- ۱- ارزشیابی ۲- شیوه تدریس ۳- تخصص معلمان ورزش ۴- برنامه آموزشی ۵- امکانات ۶- محتوای آموزشی ۷- نگرش (مسئولان، دانش آموزان و معلمان) ۸ تجربه معلمان ورزش ۹- بودجه ۱۰- اهداف آموزشی. نتایج تحقیق اشراقی (۱۳۸۶) نیز نشان داد که: از دیدگاه معلمان تربیت بدنی عوامل اهداف آموزشی، برنامه آموزشی، محتوای آموزشی، شیوه تدریس، تخصص معلمان ورزش، تجربه معلمان ورزش، نگرش و ارزشیابی در حد زیاد و خیلی زیاد بر کیفیت درس تربیت بدنی اثر گذار هستند.

لیندا و بانویل (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان نگرش دانش آموزان متوسطه درباره تربیت بدنی گزارش کرده‌اند که نگرش دانش آموزان این است که اثر بخشی و کیفیت درس تربیت بدنی در مدارس زمانی اتفاق می‌افتد که به توسعه آمادگی

جسمانی و افزایش سطح مهارت‌های دانش آموزان بیانجامد که این امر مستلزم این است که برنامه آموزشی از طریق انجام بازی‌های گیمی باعث برانگیختن دانش آموزان گردد.

تد بوردن و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با هدف شناسایی وضعیت مناسب برای فوق برنامه مدارس عمومی تگزاس، موانع شرکت دانش آموزان در فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی مدرسه را کمبود منابع مالی، کمبود امکانات، کمبود پرسنل و مربیان علاقه مند و توانمند، کمبود علاقه دانش آموزان بر شمرده‌اند.

بررسی عوامل تأثیر گذار بر کارایی درس تربیت بدنی نشان می‌دهد که مسئولان، معلمان تربیت بدنی و غیره در چه زمینه‌هایی باید به درس تربیت بدنی توجه کنند.

از منظری دیگر ویژگی‌های شغلی نیز به عنوان عامل مکمل توانمندسازی کارکنان مطرح است (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه همگامی سرعت تغییرات اجتماعی با تغییر در سازگاری کارکنان با مشاغل موجب شده است که برخی از تغییرات در محیط کار موجب از خود بیگانگی کارکنان از شغل خود و در نتیجه بروز رفتار خاصی در سازمان گردد که اغلب با کاهش انگیزه در محیط کار همراه است. (سید جوادین، ۱۳۸۷). در این راستا شناخت نیازهای کارکنان و نقشی که نیروی انسانی در بهره‌وری محیط کار ایفا می‌کند، توجه بسیاری از روانشناسان و مدیران کارآمد را به خود جلب کرده است (ایران نژادپاریزی و ساسان گهر، ۱۳۸۶).

به طوری که مدل ویژگی‌های شغل مشخص می‌کند چگونه می‌توان شغل‌ها را طراحی و یا طراحی مجدد کرد که کارکنان خود و شغل خود را مهم بدانند و به عبارتی احساس اهمیت کنند. اگر افراد احساس کنند شغل آنها در سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار است، اثربخشی فعالیت آنان افزایش می‌یابد. لازم به ذکر است که این مدل برای تشریح رفتار افرادی مؤثر است که از درجه نیاز بالایی برای رشد و توسعه کاری برخوردار می‌باشند و بر این باورند که که توانایی آنها بیش از مقداری است که برای موفقیت در کار لازم است (مشبکی، ۱۳۸۶).

نداشتن برنامه مشخص برای دوره‌های مختلف تحصیلی، ارائه این درس درحد رفع تکلیف، کمبود امکانات و فضاهای آموزشی خاص تربیت بدنی، دشواری‌های ویژه دانش‌آموزان دختر برای شرکت مناسب در کلاس درس تربیت بدنی، کمبود انگیزه معلمان، تنها بخشی از مسائل و مشکلات پیش روی درس تربیت بدنی می‌باشد. برای رفع اینگونه مشکلات، شایسته است که عوامل آموزشی مؤثر برای اجرای درس تربیت بدنی در مدارس شناسایی گردد و در جهت بهبود آن اقدام شود (بازرگان، ۱۳۸۱).

شناخت عوامل اثرگذار در کارایی و بهینه‌سازی درس تربیت‌بدنی از معلمان می‌تواند به بهبود برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی این درس کمک شایانی نماید. واضح است که عدم توجه به نظرات این گروه تأثیرگذار می‌تواند مشکلات موجود در حوزه تربیت‌بدنی مدارس استان آذربایجان شرقی را مضاعف کند.

با توجه به بررسی تحقیقات پیشین و مزیت مهارت‌های کنار آمدن و احساس خود سودمندی در رشته‌های ورزشی گوناگون و تأثیر آن بر عملکرد و اجرای حرکتی ورزشکاران، باعث ایجاد سوالاتی در ذهن محقق گردید که آیا از متغیرهای احساس خود سودمندی و مهارت‌های کنار آمدن می‌توان به عنوان متغیرهای پیشگو برای برآورد نتیجه ویژگی‌های شغلی و کارایی معلمان تربیت بدنی بهره برداری نمود؟ و اگر ارتباطی وجود داشته باشد از احساس خود سودمندی و مهارت‌های کارایی به عنوان برآورد کننده ویژگی‌های شغلی استفاده نمود.

در این پژوهش قصد بر این است که ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و احساس خود سودمندی، کارایی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی مورد بررسی قرار گیرد و همبستگی بین آنها مشخص شود و سطح احساس خودسودمندی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تعیین گردد و بفهمیم که در سطح و جایگاهی قرار دارند. با توجه به اهمیت شغل و تأثیری که در زندگی هر فرد دارد در این پژوهش قصد داریم به بررسی پاسخ به این سؤال بپردازیم که آیا ویژگی‌های شغلی و احساس خود سودمندی بر کارایی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد؟

جدول ۱. پیشینه داخلی و خارجی تحقیق

| محققین | نام پژوهش | نتایج |
|-----------------------------|--|---|
| منصوری و همکاران (۱۴۰۱) | تکنولوژی اطلاعات بر عملکرد داوران جام جهانی فوتبال روسیه ۲۰۱۸ با نقش میانجی خودسودمندی | تکنولوژی اطلاعات بر عملکرد داوران جام جهانی فوتبال روسیه ۲۰۱۸ تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین خودسودمندی نیز در تأثیر تکنولوژی اطلاعات بر عملکرد داوران نقش میانجی را ایفا می‌کند. براساس نتایج به دست آمده از تحقیق پیشنهاد می‌شود؛ مسئولان فیفا کلاس‌های توجیهی برای افزایش شناخت و آگاهی داوران از مزایای تکنولوژی اطلاعات برگزار کنند و در این ارتباط با کمک فدراسیون‌های فوتبال زمینه‌های آموزش و به‌کارگیری این تجهیزات را هموار سازند. |
| جهرمی و همکاران (۱۴۰۱) | بررسی ویژگی‌های شغلی کارگزاران رسمی فوتبال ایران | در شغل کارگزاری، ویژگی‌های حل مسأله و استقلال در شغل کمتر دیده می‌شوند. همچنین مشخص شد در بین سه متغیر جدیدی که به مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی اولدهام و هاگمن (۱۹۷۶) افزوده شدند، تنها «حل مسأله» با «مسئولیت پذیری در قبال نتایج» ارتباط معنی‌داری داشت. در نهایت کارگزاران، این حرفه را مسئولیت آور، فنی، بارز و مهم تلقی نمودند. |
| استاجی و همکاران (۱۴۰۰) | خودکارآمدی و کارآیی معلمان زبان انگلیسی ایرانی به عنوان عوامل پیشبینی‌کننده رضایت شغلی آنان | کارآمدی گروهی معلمان بیانگر ۱۶٫۸ درصد از واریانس موجود در رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان تبیین‌کننده ۲۴ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان بود. اگرچه هر یک از این دو متغیر تأثیر منحصر به فرد معنی‌داری بر روی رضایت شغلی داشتند، تأثیر خودکارآمدی از کارآمدی گروهی معلمان به عنوان عامل پیشبینی‌کننده در میزان رضایت شغلی بیشتر بود. |
| خوانساری و نیلفروشان (۱۳۹۹) | رابطه رسالت و ویژگی‌های شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق پذیری ویژگی‌های شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی | رابطه داشتن رسالت و خودکارآمدی تصمیم‌گیری به مقطع تحصیلی بستگی داشت ($p < 0/001$). همچنین رابطه داشتن و جستجو رسالت با انطباق‌پذیری مسیر شغلی به مقطع تحصیلی بستگی داشت ($p < 0/001$). داشتن رسالت به طور مستقیم و به طور غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی با رضایت تحصیلی دانشجویان رابطه داشت ($p < 0/001$). در دانشجویان تحصیلات تکمیلی، مقطع تحصیلی توانست رابطه داشتن رسالت با رضایت تحصیلی از طریق انطباق‌پذیری و خودکارآمدی تصمیم‌گیری را تعدیل کند ($p < 0/01$). به طور کلی خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین داشتن رسالت و رضایت تحصیلی میانجی و مقطع تحصیلی تعدیل‌گر این روابط است. |
| گل صنم‌لو و همکاران (۱۳۹۹) | تأثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی | توانمندسازی بر روی عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی کشور تأثیر معنا دار و مستقیم داشته است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر بر توانمندی‌های دبیران تربیت بدنی افزوده شود، این امر می‌تواند سبب بهبود خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شود. |
| روستا و حیدری (۱۳۹۸) | بررسی الگوی ساختاری انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجی‌گری کارایی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آباد | انزوای شغلی با کارایی و رضایت شغلی رابطه منفی و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در مجموع نتایج پژوهش نشانگر نقش واسطه‌ای کارایی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه بین انزوای شغلی با قصد ترک کار در مدیران زن بوده است. هم‌چنین بررسی مدل نشان داد که الگوی مفهومی پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است. |
| مکپلو و همکاران (۲۰۲۱) | بررسی اثرات توسعه حرفه‌ای کوتاه مدت بر خودسودمندی معلمان و دستیاران آموزشی | توسعه حرفه‌ای کوتاه‌مدت می‌تواند بر خودسودمندی معلمان و دستیاران آموزشی در کوتاه‌مدت تأثیر مثبت بگذارد. با این حال، مزایای طولانی‌مدت با جنسیت، سن، سال‌ها تجربه کار در این حرفه، باورهای سودمندی قبل از شرکت در دوره CPD و تصورات در مورد کیفیت دوره شرکت‌کننده مخدوش می‌کند. نتایج این مطالعه تحقیقات موجود را تقویت می‌کند که اثربخشی CPD دوره کوتاه به طیفی از عوامل فردی و ادراکات در مورد کیفیت CPD |

بستگی دارد، و برای اطمینان از اینکه یادگیری برای همه افراد درگیر به حداکثر می‌رسد، نیاز به تطبیق بیشتر دارد.

معلمان بدون در نظر گرفتن سن، جنسیت، وضعیت مدنی، تعداد افراد تحت تکفل، میزان تحصیلات، مدت خدمت، وضعیت تدریس و ... از سطح هوش و خودکارآمدی بالا، فرسودگی شغلی متوسط و عملکرد تدریس بسیار رضایت بخشی برخوردار هستند. رتبه علمی سطح سخاوت، خودکارآمدی و عملکرد معلمان در بین ویژگی‌های معلمان قابل مقایسه است در حالی که سطح فرسودگی شغلی معلمان با تعداد افراد وابسته متفاوت است. سخاوت با پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت دارد در حالی که فرسودگی شغلی با تعداد افراد وابسته رابطه منفی دارد. سخاوت و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر نشان دادند. در حالی که عملکرد معلم مستقل از خود، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی است، عملکرد معلم به بهترین وجه با دانش موضوع و مدیریت یادگیری پیش‌بینی می‌شود.

پشتکار و اشتیاق در حرفه معلمی:
ظرافت، خودکارآمدی، فرسودگی شغلی و عملکرد معلمان

فابلیکو و افالا
(۲۰۲۰)

از نقطه نظر عملی، دست اندرکاران شمول آموزشی باید از عوامل متعددی که بر نگرش‌ها تأثیر می‌گذارند در حین مشارکت در گنجاندن کودکان دارای معلولیت در ورزش آگاه باشند: (الف) حجم و نوع تجربه معلمان با افراد دارای معلولیت در مدرسه، در خانواده یا در اجتماع؛ (ب) آموزش حرفه‌ای و آکادمیک در راستای فراگیری. (ج) عوامل فردی، از جمله جنسیت. (د) عوامل محیطی مدرسه، مانند فرآیند به جای جهت‌گیری عملکرد. و در نهایت (ه) نوع و درجه معلولیت

نگرش و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی نسبت به گنجاندن کودکان دارای معلولیت: مروری روایی بر ادبیات بین‌المللی

هاتلر ۲ و همکاران
(۲۰۱۹)

نقش ناسازگارانه خود نظارتی را به عنوان یک تقاضای شخصی و نقش انطباقی خودسودمندی به عنوان یک منبع شخصی را برجسته می‌کند: خود نظارتی به طور مثبت با اضطراب و افسردگی مرتبط است. خودسودمندی با اشتیاق و رضایت رابطه مثبت و با اضطراب و افسردگی رابطه منفی دارد. نتایج نه تنها از نقش سودمند اعتماد در همکاران حمایت می‌کند، که به طور مثبت با خودسودمندی و بهزیستی معلم مرتبط است، بلکه جنبه پاداش‌دهنده تقاضاهای شغلی عاطفی را در افزایش خودسودمندی معلم نشان می‌دهد. مشارکت‌های نظری و مفاهیم عملی مورد بحث قرار می‌گیرد.

ویژگی‌های شغلی و رفاه معلم: میانجیگری خودنظارتی معلم و خودسودمندی معلم

هانگ ۳ و همکاران
(۲۰۱۹)

۲. روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی است که به صورت پیمایشی انجام شد و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش را معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تشکیل دادند. در این تحقیق، اطلاعات به دست آمده با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری را کلیه معلمان استان آذربایجان شرقی تشکیل خواهد داد که تعداد آنها بر اساس اعلام اداره کل آموزش و پرورش استان ۲۷۷۲۲ نفر می‌باشد.

جدول ۲. حجم جامعه مورد بررسی

ابتدایی متوسطه کل ابتدایی و متوسطه

^۱ Fabelico

^۲ Hutzler

^۳ Huang

| | | | |
|-------|-------|-------|----------------|
| ۱۶۶۰۵ | ۱۰۵۴۹ | ۶۰۵۶ | زن |
| ۱۱۱۱۷ | ۶۳۶۸ | ۴۷۴۹ | مرد |
| ۲۷۷۲۲ | ۱۶۹۱۷ | ۱۰۸۰۵ | مجموع زن و مرد |

طبق جدول ۲، حجم جامعه مورد بررسی با استعلام از اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی ۲۷۷۲۲ نفر بوده و حجم نمونه ۳۸۴ نفر از این جامعه بود. لذا با توجه به پیش‌بینی انجام شده و در نظر گرفتن درصدی برای عدم بازگشت پرسشنامه‌ها، تعداد بیش‌تری پرسشنامه توزیع شد که در نهایت پرسشنامه قابل استناد در مدت زمان انجام پژوهش با ارسال اینترنتی برای معلمان جمع‌آوری شد. و در نهایت ۲۸۶ پرسشنامه به صورت کامل و بی‌عیب و نقص مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدف‌دار از نوع قصدی یا قضاوتی و برای برآورد حجم نمونه از قواعد کلی و به عبارت دیگر، قواعد سرانگشتی استفاده شد. با استفاده از ادبیات و پیشینه تحقیق و موارد شناسایی شده در بخش مبانی نظری، پرسشنامه‌های استاندارد آماده گردید و در بین جامعه آماری توزیع گردید. ابزارهای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق شامل پرسشنامه خودسودمندی معلمین توسط فلتز و همکاران، پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) و پرسشنامه استاندارد کارایی کارکنان توسط حاجی زاده در سال ۱۳۸۴ ساخته شد استفاده شد. در این تحقیق، اطلاعات به دست آمده با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین به منظور اعتبار سنجی ارزش محتوایی هر یک از شاخص‌ها در اندازه‌گیری مفاهیم مطروحه، در این بخش، به روش مدل معادلات ساختاری، اعتبار مدل طراحی شده مورد آنالیز قرار می‌گیرد.

جدول ۳. تعاریف مفهومی و عملیاتی

| تعریف مفهومی | تعریف عملیاتی | متغیر |
|--|--|-------------------|
| در این تحقیق به معنای سودمندی، مفید بودن، راندمان و بازدهی می‌باشد (علم، ۱۳۸۱). | در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد کارایی کارکنان توسط حاجی زاده در سال ۱۳۸۴ ساخته شد شامل ۱۷ گویه و چهار مؤلفه تساوی، همسویی، سرعت در کار و استفاده از تجهیزات و امکانات می‌باشد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شده است. | کارایی |
| از نظر کارکنان، شغلی خوب است که پیش پا افتاده و عادی نباشد و انجام دادن آن تا حدودی نیاز به فکر داشته، کارکنان را برانگیخته و تا اندازه‌ای در آن تنوع و آزادی عمل وجود داشته باشد، وجه اجتماعی خوبی داشته و امکان پیشرفت شغلی را فراهم سازد (سعادت، ۲۰۰۰). | در پژوهش حاضر از پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) دارای ۱۵ گویه و ۵ مؤلفه شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد استفاده شد. | ویژگی شغلی |
| عبارت است از قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای سازماندهی و اجرای فعالیت‌هایی که برای دستیابی به سطح خاصی از عملکرد مورد نیاز می‌باشد. به عبارت دیگر، قضاوت کلی فرد از توانایی‌هایش برای انجام کار است. خود سودمندی نشان دهنده انتظارات آتی از توانایی‌ها در دستیابی به سطح مشخصی از عملکرد می‌باشد. اعتقادات خودسودمندی به انگیزش حاصل از هدف گذاری افراد، میزان تلاش آنان، مداومت آنان در مواجهه با مشکلات و استقامتشان در برابر شکست‌ها، کمک می‌کند (نامی و سعیدی، ۱۳۹۰). | در پژوهش حاضر از پرسشنامه خودسودمندی معلمین توسط فلتز و همکاران تهیه شده است دارای ۶ گزینه می‌باشد، استفاده شد. | احساس خود سودمندی |

جدول ۴. مقادیر روایی و پایایی، کفایت حجم نمونه و آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

| آزمون نرمال | کفایت حجم نمونه | | | KMO | روایی | | تعداد گویه‌ها | متغیر / مؤلفه |
|----------------|-----------------|---------------|-----------------|-------|----------------------------|----------------|------------------|----------------|
| | سطح معناداری | درجه آزادی | آزمون بارتلت | | پایایی آلفای کرونباخ | روایی همگرا | | |
| ۰/۹۱ | ۰/۰۰۰ | ۲۸۵ | | | ۰/۹۶۹ | ۰/۷۸۹ | ۱۵ | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۸۹ | ۰/۰۰۰ | ۲۸۵ | ۴۷۶/۹۷۴ | ۰/۷۷۳ | ۰/۹۷۷ | ۰/۷۱۷ | ۱۷ | کارایی |
| ۰/۶۱ | ۰/۰۰۰ | ۲۸۵ | | | ۰/۹۰۱ | ۰/۷۴۶ | ۶ | سودمندی |

بر اساس نتایج جدول مقدار روایی همگرا و مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷۰۰ بدست آمده است که مقدار مطلوبی است. براساس گزارش مورگان^۱ و همکاران (۲۰۱۱)، KMO باید بیشتر از ۰/۷۰۰ و معنی‌داری آزمون بارتلت نیز باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. بنابراین ضمن رعایت پیش فرض‌های آزمون، نتایج قابلیت استفاده از تحلیل عاملی را تأیید کرد. طبق جدول ۴، از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۷۳ است، بنابراین تعداد نمونه برای تحلیل عاملی و تحلیل مسیر با معادلات ساختاری کافی می‌باشد. همچنین مقدار معناداری آزمون بارتلت (۴۷۶/۹۷۴) می‌باشد که با توجه به عدد (۰/۰۰۰)، معنی‌داری می‌باشد. همچنین بر اساس آزمون نرمال بودن، توزیع متغیرهای فوق یک توزیع طبیعی بوده و در نتیجه برای آزمون فرضیه‌های مربوط به این متغیرها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شود.

۳. یافته‌های تحقیق

جدول ۵. خلاصه وضعیت توصیفی آزمودنی‌ها

| متغیر | سن | | |
|---------|---------------|--------------|--------------|
| طبقه | ۲۹-۲۰ سال | ۳۹ تا ۳۰ سال | بالای ۴۰ سال |
| فراوانی | ۱۰۷ | ۱۳۵ | ۴۴ |
| درصد | ۳۷/۴ | ۴۷/۲ | ۱۵/۳ |
| متغیر | سابقه ورزشی | | |
| طبقه | ۱-۱۰ سال | ۱۱-۲۱ سال | بالای ۲۲ سال |
| فراوانی | ۸۶ | ۷۰ | ۱۳۰ |
| درصد | ۳۰ | ۲۴/۴ | ۴۵/۴۵ |
| متغیر | میزان تحصیلات | | |
| طبقه | فوق دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس |
| فراوانی | ۱۲ | ۱۴۵ | ۹۵ |
| درصد | ۴/۲ | ۵۰/۷ | ۳۳/۲ |
| متغیر | جنسیت | | |
| طبقه | مرد | زن | |
| فراوانی | ۶۸ | ۲۱۸ | |
| درصد | ۲۳/۸ | ۷۶/۲ | |
| متغیر | وضعیت تأهل | | |
| طبقه | مجرد | متأهل | |

^۱ Morgan

| | | |
|---------|------|------|
| فرآوانی | ۶۵ | ۲۲۱ |
| درصد | ۲۲/۸ | ۷۷/۳ |

جدول ۶. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای (ویژگی‌های شغلی و مولفه‌های آن)

| متغیر | آماره (۳) | | | | |
|----------------|------------------------------|---------------|------------|---------|--------------|
| | میانگین | میانگین آماری | درجه آزادی | مقدار t | سطح معناداری |
| ویژگی‌های شغلی | تساوی | ۳/۳۶ | ۳ | ۱۳/۷۴ | ۰/۰۱ |
| | همسویی | ۳/۳۸ | ۳ | ۱۰/۳۵ | ۰/۰۱ |
| | سرعت در کار | ۳/۳۷ | ۳ | ۱۷/۱۱ | ۰/۰۱ |
| کارایی | استفاده از تجهیزات و امکانات | ۳/۳۷ | ۳ | ۱۴/۱۱ | ۰/۰۱ |
| | کارایی | ۳/۵۸ | ۳ | ۱۷/۴۰ | ۰/۰۱ |
| سودمندی | | ۳/۴۴ | ۳ | ۱۳/۷۳ | ۰/۰۱ |

با توجه به نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۶، سرعت در کار در بین معلمان تربیت بدنی در وضعیت مناسب قرار دارد ($t=13/74, p=0/01$) و همسویی ($t=10/35, p=0/01$) و استفاده از تجهیزات و امکانات ($t=14/11, p=0/01$) نیز به طور معناداری در وضعیت مناسب قرار دارند. همچنین با توجه به نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۶ کارایی در بین معلمان شهر تبریز در وضعیت مناسب قرار دارد ($t=17/40, p=0/01$).

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی

| متغیر | کارایی | | |
|-------------|--------|--------------|---------------|
| | تعداد | ضریب همبستگی | سطح معنی داری |
| تنوع مهارت | ۲۸۶ | ۰/۴۶ | ۰/۰۱ |
| هویت وظیفه | ۲۸۶ | ۰/۵۱ | ۰/۰۱ |
| اهمیت وظیفه | ۲۸۶ | ۰/۶۲ | ۰/۰۱ |
| استقلال | ۲۸۶ | ۰/۶۶ | ۰/۰۱ |
| بازخورد | ۲۸۶ | ۰/۷۳ | ۰/۰۱ |

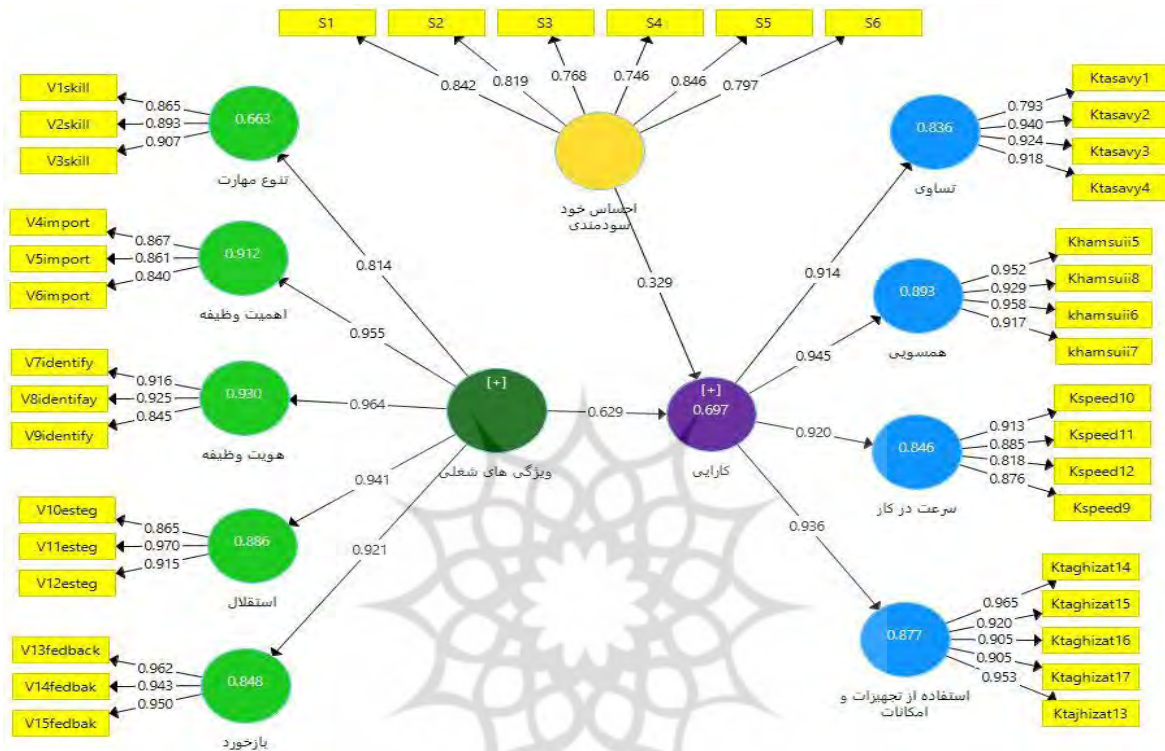
با توجه به نتایج جدول ۷ بین کارایی معلمان شهر تبریز و تنوع مهارت ویژگی‌های شغلی ($r=0/46, p=0/01$)، کارایی معلمان شهر تبریز و هویت وظیفه ویژگی‌های شغلی ($r=0/51, p=0/01$)، کارایی معلمان شهر تبریز و اهمیت وظیفه ویژگی‌های شغلی ($r=0/62, p=0/01$)، کارایی معلمان شهر تبریز و استقلال ویژگی‌های شغلی ($r=0/66, p=0/01$)، کارایی معلمان شهر تبریز و بازخورد ویژگی‌های شغلی ($r=0/73, p=0/01$)، رابطه مستقیم و معنی‌داری مشاهده شد.

جدول ۸. نتایج آزمون همبستگی

| ویژگی‌های شغلی | | | احساس خود سودمندی |
|----------------|--------------|---------------|-------------------|
| تعداد | ضریب همبستگی | سطح معنی داری | |
| ۲۸۶ | ۰/۴۳ | ۰/۰۱ | |

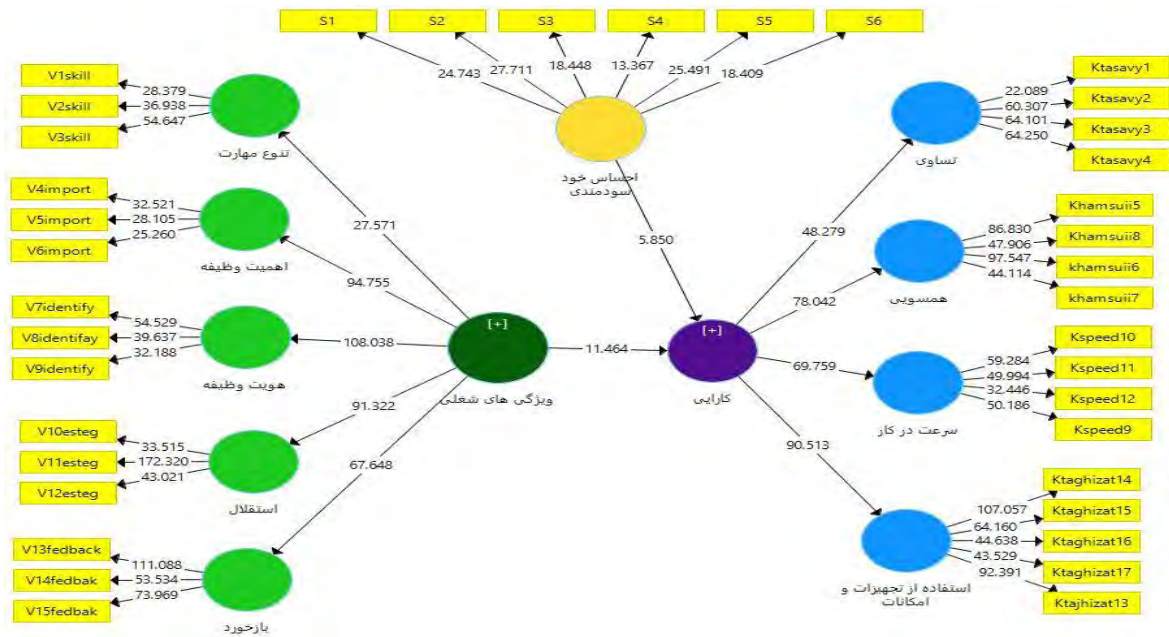
با توجه به نتایج جدول ۸ بین احساس خود سودمندی معلمان شهر تبریز و ویژگی‌های شغلی ($r=0/43, p=0/01$)، رابطه مستقیم و معنی‌داری مشاهده شد. در مدل معادلات ساختاری بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سوالات یک

متغیر با سازه مربوط به خود سؤال، محاسبه می‌شود. اگر این مقدار برابر یا بیشتر از $\pm 0/300$ شود، بیانگر این مطلب است که واریانس بین متغیر و سؤالات آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده است و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. ضرایب مسیر اگر بالای $0/600$ باشد بدین معناست که متغیر مستقل اثری قوی بر روی متغیر وابسته دارد، اگر بین $0/300$ تا $0/600$ باشد اثری متوسط و اگر زیر $0/300$ باشد اثر ضعیفی دارد و مجبور به حذف آن سؤال هستیم تا بررسی سایر معیارهای تحت تأثیر آن قرار نگیرد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶).



شکل ۱. بارهای عاملی ویژگی‌های شغلی و احساس خود سودمندی بر کارایی معلمین تربیت بدنی شهر تبریز

در مدل معادلات ساختاری برای آزمون معناداری پارامترهای مد نظر در مدل از شاخص آماری t استفاده می‌شود. پارامترهایی که دارای مقادیر بزرگتر از $1/96$ هستند، از لحاظ آماری معنادار است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶).



شکل ۲. آماره‌های تی (معناداری) تأثیر ویژگی‌های شغلی و احساس خود سودمندی بر کارایی معلمین تربیت بدنی شهر تبریز. مقادیر ضرایب مسیر و t گزارش شده برای هر یک از گویه‌های پرسشنامه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که همه سؤالات پرسشنامه چون مقدار t آن‌ها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر هستند، پس همه آنها معنادار بوده و هیچ یک از آنها از مدل تحقیق حذف نخواهند شد ($P < 0/05$).

جدول ۹. بار عاملی و مقادیر T

| سطح معناداری | مقدار t | بار عاملی | مسیر | | |
|--------------|---------|-----------|------------------------------|------|----------------|
| ۰/۰۱ | ۱۱/۲۵۹ | ۰/۶۳۰ | کارایی | <--- | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۰۱ | ۷/۷۰۶ | ۰/۴۶۸ | احساس خود سودمندی | <--- | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۰۱ | ۹۱/۳۲۲ | ۰/۹۴۱ | استقلال | <--- | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۰۱ | ۹۴/۷۵۵ | ۰/۹۵۵ | اهمیت وظیفه | <--- | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۰۱ | ۱۰۸/۰۳۸ | ۰/۹۶۴ | هویت وظیفه | <--- | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۰۱ | ۲۷/۵۷۱ | ۰/۸۱۴ | تنوع مهارت | <--- | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۰۱ | ۶۷/۶۴۸ | ۰/۹۲۱ | بازخورد | <--- | ویژگی‌های شغلی |
| ۰/۰۱ | ۷۸/۰۴۲ | ۰/۹۴۲ | همسویی | <--- | کارایی |
| ۰/۰۱ | ۴۸/۲۷۹ | ۰/۹۱۴ | تساوی | <--- | کارایی |
| ۰/۰۱ | ۶۹/۷۵۹ | ۰/۹۲۰ | سرعت در کار | <--- | کارایی |
| ۰/۰۱ | ۹۰/۵۱۳ | ۰/۹۳۶ | استفاده از تجهیزات و امکانات | <--- | کارایی |

با توجه به شکل ۱ و ۲ و جدول ۹، تأثیر ویژگی‌های شغلی و احساس خود سودمندی بر کارایی معلمین تربیت بدنی شهر تبریز نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود با توجه به ضریب مسیر و مقادیر T می‌توان گفت که ویژگی‌های شغلی و احساس خود سودمندی بر کارایی معلمین تربیت بدنی شهر تبریز تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

حیطه‌های خیلی کمی وجود دارند که مانند ورزش باعث ایجاد علاقه، لذت، و شور و هیجان در شرکت کنندگان شود. تغییر و تحولات جهانی مقوله‌های زندگی معاصر، تربیت بدنی و ورزش را از ضروریاتی ساخته که دوری از آن اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد. نقش روزافزون ورزش در تقویت هویت ملی و تعمیق غرور ملی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ورزش به عنوان یک پدیده اجتماعی در متن جهان زندگی انسان‌ها رسوخ و نفوذ کرده و بسیاری از ابعاد زندگی انسان‌ها را تحت تأثیر خود قرار داده است. حتی می‌توان گفت ورزش به عنوان یک شاخص برای بالا بردن سطح کیفی زندگی افراد مطرح است. خود سودمندی یکی از موثرترین سازه‌های روان‌شناسی است که گمان می‌رود تأثیر بسزایی در به دست آوردن نتایج در رقابت‌های ورزشی داشته باشد. به‌طور خلاصه نظریه خودسودمندی بیان می‌کند زمانی که مهارت‌های ضروری و محرک‌های کافی وجود داشته باشند، احساس خودسودمندی می‌تواند اجرا را پیش بینی نماید. به نظر بندورا (۱۹۷۷) سطح احساس خودسودمندی، آنچه را که توسط رفتار بیان می‌شود تحت تأثیر قرار داده، تعیین کننده گزینش فعالیت‌ها بوده، میزان تلاشی که صورت می‌گیرد و مدت زمان بقای این تلاش در شرایط استرس زا را نشان می‌دهد. افراد با خود سودمندی بالا مشارکت بیشتری داشته، سطح تلاش بالاتری دارند، استقامت بیشتری نشان می‌دهند و دستاوردهای بهتری دارند. فلتزا (۱۹۹۹).

در پژوهشی که توسط نیکولاس، پولمن و لوی در سال ۲۰۱۰ انجام شد، نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معنی دار و مثبتی بین احساس خود سودمندی، مهارت‌های کنار آمدن و عملکرد فردی وجود داشته است.

مارتین (۱۹۸۷) بیان می‌کند ورزشکارانی که بیشتر به اجرای خوب اهمیت می‌دهند، در ورزش با خود سودمندی بیشتر و اضطراب کمتری ظاهر می‌شوند و ممکن است با حداکثر قدرتشان عمل کنند (به نقل از عبادیان، ۱۳۸۹). بالاگور و برای (۲۰۰۶) در پژوهشی که در خصوص تأثیرات خودسودمندی بر نحوه عملکرد ورزشکاران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودسودمندی به طور مثبت با درجات اجرا رابطه دارد و به‌صورت معنی داری پیش بینی کننده اجراهای مختلف ورزشکاران است در پژوهشی که توسط هزل وود و برک (۲۰۱۱) جهت ارتباط خودسودمندی و ساختارهای روانی ورزش، برای پیش بینی عملکرد ورزشکاران انجام دادند، به این نکته دست یافتند که می‌توان عملکرد را دقیق‌تر پیش بینی نمود، هنگامی که انواع متغیرها، دامنه حرکات انسان را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. همچنین نیکولز، هولت، پلمن، و جیمز (۲۰۰۰) گزارش کردند ورزشکاران در روزهای مسابقه بالاترین سطح استرس را دارند. نئون هویز و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند هرچه تجربه ورزشکاران بیشتر باشد، استراتژی‌های کنار آمدن مفیدتری را انتخاب می‌کنند. از منظری دیگر ویژگی‌های شغلی نیز به عنوان عامل مکمل توانمندسازی کارکنان مطرح است (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه همگامی سرعت تغییرات اجتماعی با تغییر در سازگاری کارکنان با مشاغل موجب شده است که برخی از تغییرات در محیط کار موجب از خود بیگانگی کارکنان از شغل خود و در نتیجه بروز رفتار خاصی در سازمان گردد که اغلب با کاهش انگیزه در محیط کار همراه است. (سید جوادین، ۱۳۸۷). در این راستا شناخت نیازهای کارکنان و نقشی که نیروی انسانی در بهره‌وری محیط کار ایفا می‌کند، توجه بسیاری از روانشناسان و مدیران کارآمد را به خود جلب کرده است (ایران نژادپاریزی و ساسان گهر، ۱۳۸۶). به طوری که مدل ویژگی‌های شغل مشخص می‌کند چگونه می‌توان شغل‌ها را طراحی و یا طراحی مجدد کرد که کارکنان خود و شغل خود را مهم بدانند و به عبارتی احساس اهمیت کنند. اگر افراد احساس کنند شغل آنها در سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار است، اثربخشی فعالیت آنان افزایش می‌یابد. لازم به ذکر است که این مدل برای تشریح رفتار افرادی مؤثر است که از درجه نیاز بالایی برای رشد و توسعه کاری برخوردار می‌باشند و بر این باورند که که توانایی آنها بیش از مقداری است که برای موفقیت در کار لازم است (مشبکی، ۱۳۸۶).

مکپلو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی اثرات توسعه حرفه‌ای کوتاه مدت بر خودسودمندی معلمان و دستیاران آموزشی به این نتیجه رسیدند که نتایج نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای کوتاه‌مدت می‌تواند بر خودسودمندی معلمان و دستیاران آموزشی در کوتاه‌مدت تأثیر مثبت بگذارد. با این حال، مزایای طولانی‌مدت با جنسیت، سن، سال‌ها تجربه کار در این حرفه، باورهای سودمندی قبل از شرکت در دوره CPD و تصورات در مورد کیفیت دوره شرکت‌کننده مخدوش می‌کند. نتایج این مطالعه تحقیقات موجود را تقویت می‌کند که اثربخشی CPD دوره کوتاه به طیفی از عوامل فردی و ادراکات در

مورد کیفیت CPD بستگی دارد، و برای اطمینان از اینکه یادگیری برای همه افراد درگیر به حداکثر می‌رسد، نیاز به تطبیق بیشتر دارد. همچنین فابلیکو و افالا (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان پشتکار و اشتیاق در حرفه معلمی: ظرافت، خودکارآمدی، فرسودگی شغلی و عملکرد معلمان این مطالعه نشان داد که معلمان بدون در نظر گرفتن سن، جنسیت، وضعیت مدنی، تعداد افراد تحت تکفل، میزان تحصیلات، مدت خدمت، وضعیت تدریس و ... از سطح هوش و خودکارآمدی بالا، فرسودگی شغلی متوسط و عملکرد تدریس بسیار رضایت بخشی برخوردار هستند. رتبه علمی سطح سخاوت، خودکارآمدی و عملکرد معلمان در بین ویژگی‌های معلمان قابل مقایسه است در حالی که سطح فرسودگی شغلی معلمان با تعداد افراد وابسته متفاوت است. سخاوت با پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت دارد در حالی که فرسودگی شغلی با تعداد افراد وابسته رابطه منفی دارد. سخاوت و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر نشان دادند. در حالی که عملکرد معلم مستقل از خرد، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی است، عملکرد معلم به بهترین وجه با دانش موضوع و مدیریت یادگیری پیش‌بینی می‌شود. تحقیقات آتی باید مدل پیشنهادی را در مقیاس وسیع‌تری تأیید کند تا سایر متغیرها را در بر گیرد. شهابی نیا و اسکندری در سال ۱۳۹۴ در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: بانک‌های شهر فامنین) مشخص نمودند بین ویژگی‌های شغلی با توانمندسازی کارکنان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. اسماعیلی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین اوقات فراغت ورزشی با شادکامی و خودسودمندی معلمان قطب شهید مدرس استان خراسان رضوی به این نتیجه رسید که اوقات فراغت تأثیر معناداری بر شادکامی و خودسودمندی معلمان دارد. بنابراین با انجام فعالیت‌های بیشتر فراغتی که مبتنی بر فعالیت بدنی و ورزش کردن باشد، بر میزان شادکامی و احساس خود سودمندی نیز افزوده می‌شود. در مطالعات متعددی احساس خود سودمندی و روابط مربی و ورزشکار مورد بررسی قرار گرفته است.

مسئله احساس خودسودمندی از اساسی‌ترین عوامل مؤثر در رشد مطلوب اجرای مهارت‌های ورزشی است و نتایج حاصل از تحقیقات نشان می‌دهد احساس خودسودمندی به عنوان عامل مرکزی و اساسی در سازگاری روانی و موفقیت ورزشی ورزشکاران می‌باشد. احساس خودسودمندی در ورزشکاران می‌تواند به عنوان یک عامل پیش بین در موفقیت ورزشی باشد و نیز از آنجایی که بررسی رابطه بین مربیان و ورزشکاران می‌تواند بسیاری از مشکلاتی که بین ورزشکاران و مربیان و بالعکس را در تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی وجود دارد را حل کرده و به بسیاری از سؤالات به وجود آمده در این باره پاسخ گوید و گامی مثبت باشد در امر بهبود ورزش کشورمان که نهایتاً منجر به موفقیت‌های ورزشی خواهد شد. در پژوهشی که توسط فلز (۱۹۸۸) بر روی ورزشکاران شیرجه زن و مرد انجام داد، نتایج تحقیق نشان داد، خود سودمندی، پیش بینی کننده قوی عملکرد ورزشکاران زن و مرد می‌باشد. تجاری (۱۳۷۹) تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین احساس خود سودمندی، اجرای کشتی و اضطراب رقابتی را انجام داده است. یافته‌های تحقیق نشان داد ارتباط معنی داری بین احساس خودسودمندی اجرای مهارت‌های کشتی، نتایج اجرا و اضطراب رقابتی قبل از مسابقه وجود دارد. ویس و همکارانش (۱۹۹۸) به این نکته دست یافتند که هر مقدار احساس خود سودمندی مشاهده شده بالا باشد، به همان اندازه عملکرد ورزشی بهتر خواهد بود. در پژوهشی که توسط نیکولاس، پولمن و لوی در سال ۲۰۱۰ انجام شد، نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معنی دار و مثبتی بین احساس خود سودمندی، مهارت‌های کنار آمدن و عملکرد فردی وجود داشته است. مارتین (۱۹۸۷) بیان می‌کند ورزشکارانی که بیشتر به اجرای خوب اهمیت می‌دهند، در ورزش با خود سودمندی بیشتر و اضطراب کمتری ظاهر می‌شوند و ممکن است با حداکثر قدرتشان عمل کنند (به نقل از عبادیان، ۱۳۸۹). بالاگور و بارای (۲۰۰۶) در پژوهشی که در خصوص تأثیرات خودسودمندی بر نحوه عملکرد ورزشکاران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودسودمندی به طور مثبت با درجات اجرا رابطه دارد و به صورت معنی داری پیش بینی کننده اجراهای مختلف ورزشکاران است در پژوهشی که توسط هزل وود و برک (۲۰۱۱) جهت ارتباط خودسودمندی و ساختارهای روانی ورزش، برای پیش بینی عملکرد ورزشکاران انجام دادند، به این نکته دست یافتند که می‌توان عملکرد را دقیق‌تر پیش بینی نمود، هنگامی که انواع متغیرها، دامنه حرکات انسان را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. همچنین نیکولز، هولت، پلمن، و جیمز (۲۰۰۰) گزارش کردند ورزشکاران در روزهای مسابقه بالاترین سطح استرس را دارند. نئون هویز و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند هرچه تجربه ورزشکاران بیشتر باشد، استراتژی‌های کنار آمدن مفیدتری را انتخاب می‌کنند.

مرور مبانی نظری و یافته‌های پژوهش در سؤال پژوهش اول حاکی از آن است که ویژگی‌های شغلی معلمان تربیت بدنی یک عنصر مرتبط با همه انواع یادگیری‌های مربوط به معلمان از جمله آگاهی و نگرش آنان نسبت به ارزشیابی کیفی-توصیفی می‌باشد. لذا مدیران سطوح عالی باید با توجه بیشتر و تمایل وافرتر نسبت به غنی سازی مؤلفه‌ها و ابعاد ویژگی‌های شغل معلمی، بتوانند نیل به هدف‌ها و آرمان‌های سازمان را سهل و آسان کنند.

مرور مبانی نظری و یافته‌های پژوهش در سؤال پژوهش دوم حاکی از آن است که کارایی در بین معلمان شهر تبریز در وضعیت مناسب قرار دارد. یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان‌های کوچک و بزرگ، کارایی کارکنان است. به دیه است کارمند کارا می‌تواند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه و محیط کاری خود تغییر دهد. کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است و می‌توان آن را بر حسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد. همچنین می‌توان کارایی سازمان را تحقق هدف‌های سازمان با حداقل هزینه و جلوگیری از عواقب نامطلوب تعریف کرد (دانشور و مجوب، ۱۳۸۸). لذا مدیران مدارس باید بدانند که معلمان تربیت بدنی عضو سازمان هستند و از بودن در سازمان احساس رضایت می‌کنند. و همچنین در تصمیم‌گیری‌ها و انجام امور واحد مربوط به تربیت بدنی از معلمان نظرسنجی بکنند.

با توجه به وجود رابطه مثبت معنادار بین ابعاد ویژگی‌های شغلی با کارایی معلمان، مدیران و مسئولان می‌بایست ابعاد شش گانه مربوط به ویژگی‌های شغلی را مورد توجه قرار دهند و با ارائه کارهای متنوع، دادن استقلال به کارگزاران در برنامه ریزی‌ها، دادن بازخوردهای لازم در کار حرفه‌ای و ... توانمندی شناختی و انگیزشی معلمان را بهبود ببخشند.

با توجه به وجود رابطه مثبت معنادار بین ویژگی‌های شغلی و احساس خودسودمندی معلمان تربیت بدنی شهر تبریز لذا معلمان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب مدیران مدارس می‌توانند با شناخت میزان تعهد معلمان تربیت بدنی خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف مورد نظر را تحقق بخشند.

با توجه به وجود رابطه بین ویژگی‌های شغلی و احساس خودسودمندی بر کارایی معلمان تربیت بدنی شهر تبریز مدیران نباید قضاوت کورکورانه و پیش داوری‌های غلط در مورد معلمان تربیت بدنی داشته باشند و سعی کنند همیشه منصفانه برخورد نمایند. با ارزشیابی صحیح و تشویق بجا روحیه کارایی معلمان تربیت بدنی را باید افزایش داد. به وجود آوردن انگیزه و علاقه به کار در معلمان تربیت بدنی شهر تبریز از طرف مختلف از وظایف مدیران مدارس و اداره آموزش و پرورش و همچنین اداره کل می‌باشد.

۵. منابع

- ابراهیم پور، حبیب، و خلیلی، حسن، و حبیبیان، سجاده، و سعادت‌مند، محمد. (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صدا و سیما (با تاکید بر مدل هاگمن و اولدهام). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۵، احمد زاده، آ.، حیدری، م.، عباسی مقدم، م.، ع.، (۱۳۹۲) تعیین توان بالقوه انگیزشی مشاغل با استفاده از مدل ویژگی‌های شاغلی و رابطه آن با رضایت شاغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران"، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۷ (۴): ۳۲۵-۳۳۹
- جمال زاده، ر و م گلزاری (۱۳۹۳) اثربخشی امید درمانی در افزایش شادکامی و رضایت از زندگی در زنان سالمند مستقر در مرکز سالمندان شهرستان بروجن"، فصلنامه زن و جامعه، شماره دوم
- حاجلو، ن.، (۱۳۹۱) رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی"، فصلنامه آموزشی-علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت شماره ۳- سال سوم- پاییز ۶۱ صص ۱۹۶-۱
- دیباجی، سیدم.، شاهپوری، س.، نوری، ا.، (۱۳۹۲) نقش ویژگی‌های شغلی در تمایل پرستاران به رفتارهای مشتریمداری"، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)؛ دوره ۲۹، شماره ۸۳، شهریورماه. ۳۴-۳۸

شریفیفر، فریده، ارتباط احساس خودسودمندی، انگیزش ورزشی، اجرای مهارتی کشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی،
 موغلی، ع.، ر.، عرب، ع.، (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی (تنوع مهارت، اهمیت، هویت، استقلال و بازخورد) و انگیزش شغلی"، دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت
 تولایی (۱۳۹۲) ارتباط علی احساس خودسودمندی ورزشکاران در رابطه با مربی - ورزشکار در لیگ‌های ورزشی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
 منصوری، محمدرضا، اسماعیلی، محمدرضا، اشرف گنجویی، فریده & حاجی‌انزهایی، زهرا. (۱۴۰۱). ارائه مدل معادلات ساختاری تکنولوژی اطلاعات بر عملکرد داوران جام جهانی فوتبال روسیه ۲۰۱۸ با نقش میانجی خودسودمندی. فصلنامه علمی کارافن امینی جهرمی، اسداله، طیبی ثانی، مصطفی، مرسل، باقر & فهیمی نژاد، علی. (۱۴۰۱). بررسی ویژگی‌های شغلی کارگزاران رسمی فوتبال ایران. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی.

- Agha Kasiri, L., Guan Cheng, K. T., Sambasivan, M., & Sidind, S. Md. (2017). "Integration of standardization and customization: Impact on service quality, customer satisfaction, and loyalty", *Journal of Retailing and Consumer Services* 35: 91-97
- Antonini Philippe, R., & Seiler, R. (2006). Closeness, co-orientation, and complementarity in coach-athlete relationships: What male swimmers say about their male coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 7, 159-172.
- Bernstein, Eveetal, (2011), Attitudes. and pewceptions of Middle school students Toward competitive Activitles in physical Education, *Journal of Teaching in physical Education*, 30, 69-83. In students selfdetermined motivation, *journal for Educational Research online*, volume 3, No, 122-140.
- Bieg, Sonja et al, (2011), The role of intrinsic motivation for teaching, teachers care and autonomy support. 91-
- Boardley, Ian D., Kavussanu, Maria, and Ring, Christopher, (2008), "athletes perceptions of coaching effectiveness and athlete-related outcomes in Rugby Union: an investigation based on the Coaching Efficacy Model", University of Birmingham, the sport psychologist ©2008 Human Kinetics, Inc
- Fabelico, F., & Afalla, B. (2020). Perseverance and passion in the teaching profession: Teachers' grit, self-efficacy, burnout, and performance. *Journal of Critical Reviews*.
- Gardner, D. (2001). Using Focus Groups for Student Evaluation of Teaching. *Fostering Autonomy in Language Learning*.
- Huang, M. (2015). Web performance scale. *Information & Management*, 42, 841-
- Huang, S., Yin, H., & Lv, L. (2019). Job characteristics and teacher well-being: the mediation of teacher self-monitoring and teacher self-efficacy. *Educational psychology*, 39(3), 313-331.
- Huguet, S.; Philippe, R. A. (2011). A case study of the emotional aspects of the coach-athlete relationship in tennis. *International Journal of Sport Psychology*, 42, 24-39
- Hutzler, Y., Meier, S., Reuker, S., & Zitomer, M. (2019). Attitudes and self-efficacy of physical education teachers toward inclusion of children with disabilities: a narrative review of international literature. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 24(3), 249-266.
- Jiang, H., & Zhang, Y. (2016). "An investigation of service quality, customer satisfaction and loyalty in China's airline market". *Journal of Air Transport Management* 57: 80-88
- Makopoulou, K., Neville, R. D., Ntoumanis, N., & Thomas, G. (2021). An investigation into the effects of short-course professional development on teachers' and teaching assistants' self-efficacy. *Professional Development in Education*, 47(5), 780-795.
- Mohammadi, S., & Isanejad, O. (2018). Presentation of the extended technology acceptance model in sports organizations. *Annals of Applied Sport Science*, 6(1), 75-86
- Murcia, Juan et al, (2008), In fluence of autonomy support, social goals and relatedness on amotivation in physica, esucation classes, *psico thema*, Vol, 20, n4, pp-636-641.
- Namin, A. (2017). "Revisiting customers' perception of service quality in fast food restaurants". *Journal of Retailing and Consumer Services* 34: 70-81.
- O'Neil, K., & Krause, J. M. (2019). Physical education teacher education faculty self-efficacy toward educational technology. *Physical Educator*, 76(5), 1287-1305.
- 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.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی