

## Research Paper

**The Effect of Empowerment on Physical Education Teachers' Self-efficacy and Job Performance****M. Golsanamlou<sup>1</sup> , M. Hamidi<sup>2</sup>, H. Rajabi Noush Abadi<sup>3</sup>, S. N. Sajjadi<sup>4</sup>**

1. PhD Student of Sports Management, Kish International Campus, University of Tehran, Kish, Iran
2. Associate Professor of Sports Management, University of Tehran, Iran
3. Assistant Professor of Sports Management, Kish International Campus University of Tehran, Iran (Corresponding author)
4. Professor of Sport Management, University of Tehran, Tehran, Iran

**Received: 2020/06/24****Accepted: 2020/12/22****Abstract**

The purpose of this study was to investigate the effect of empowerment on self-efficacy and job performance of physical education teachers. The research method was quantitative and the target population of the study consisted of 27530 physical education teachers in the country. Using Krejcie and Morgan sampling table, 380 physical education teachers, 188 male and 192 female, were selected as the sample population. The random sampling method was one-stage cluster. To collect data from three questionnaires of empowerment of physical education teachers adapted from two questionnaires of staff empowerment of Rokni Lemoki (2013) and the questionnaire of improving job performance of staff of Awamle (2013), self-efficacy questionnaire adapted from the self-efficacy questionnaire teachers' self-efficacy of Bandura (2006), the teachers' job performance questionnaire was taken from the teachers' job performance questionnaire of Amin, Shah, Ayaz and Ata (2013). Data analysis was performed at both descriptive and inferential levels using SPSS21 software and LISREL8 software. The results showed that the value of standard regression coefficient between empowerment and self-efficacy of teachers is 0.56 with a significant coefficient of  $t = 7.02$ , which indicates a significant and direct effect of empowerment on self-efficacy of physical education teachers in the country. The results also showed that the standard regression coefficient between empowerment and job performance of teachers was 0.53 with a significance coefficient of  $t = 8.87$ , which also showed that empowerment

- 
1. Email: golsanamloum@gmail.com
  2. Email: mhamidi@ut.ac.ir
  3. Email: Horajabi@ut.ac.ir
  4. Email: nsajjadi@ut.ac.ir



had a significant and direct effect on the job performance of physical education teachers in the country. Therefore, it can be concluded that if the capabilities of physical education teachers increase, it can improve the self-efficacy and job performance of physical education teachers.

**Keywords:** Organization Behavior, Sport Organizations, Ministry of Education, In-Service Courses, Student Sports

---

### **Extended Abstract**

#### **Background and Purpose**

A review of the results of research also shows that attention to educational programs and in-service courses is of particular importance, which may indicate the need for this research. Also, in examining the upstream documents, one can clearly see the importance of this issue. As an example, in the second chapter of the document on the fundamental transformation of the educational system, the role of teachers as guides and reliable and insightful models in the education process and the most effective element in fulfilling the missions of the formal education system is mentioned. The document also emphasizes physical education, sports and healthy individual and group recreation in order to meet the physical and mental needs of the current and future generations as a basic goal. Considering the research and studies conducted in this field, the researchers in this study sought to study the effect of empowerment on self-efficacy and job performance of physical education teachers.

#### **Methodology**

The method of this research was quantitative and the target population of the study included all 5,530 physical education teachers in the country. Using Krejcie and Morgan sample size determination table, 380 people were considered as statistical sample. Statistical samples included 188 men and 192 women. By converting the questionnaire format to electronic version and uploading it on the Internet, the samples were selected by one-step cluster random sampling method and the questionnaires were sent to the samples through virtual networks and the research tools were returned by the respondents after completion. In this study, three questionnaires were used to collect and extract data. The questionnaire of empowerment of physical education teachers was prepared by adapting two questionnaires of staff empowerment by Rokni Lemoki (2013) and the questionnaire of improving job performance of staff by Awamle (2013) in 29 items and 5 components. Self-efficacy questionnaire was adapted from the teachers' self-efficacy questionnaire by Bandura (2006) in 24 items and 5 components and the questionnaire of teachers' job performance taken from the teachers' job performance questionnaire by Amin, Shah,



Ayaz and Ata (2013) in 25 items and 4 items. All three questionnaires were formulated in a range of 5 options: strongly disagree, disagree, have no opinion, agree and strongly agree. The reliability coefficient of the questionnaires was obtained by calculating Cronbach's alpha test of 0.94, 0.82 and 0.93, respectively. To analyze the obtained data, two softwares, SPSS21 and LISREL8, were used at both descriptive and inferential levels. SPSS software was used to calculate frequencies, percentages, means, and standard deviation. LISREL software was also used to analyze the path and structural equations.

### Results

In this study, a significant level ( $\alpha = 0.05$ ) is considered for all tests of hypotheses. One of the prerequisites for using structural equations is to check the adequacy of the sample under consideration. In other words, are the number of data (sample size and relationship between variables) appropriate for factor analysis? For this purpose, the KMO sampling adequacy test and the Bartlett test were used. The adequacy of sampling was equal to 0.852; therefore, the sample size is suitable for using structural equations. In general, the values obtained indicated that factor analysis was applicable to the data. In extracting the results from the research data, as a first step to perform confirmatory factor analysis, standardized and significant factor loads were examined to ensure whether the markers played a role in the measurement of their hidden structures or were significant or not? Carefully in the values of standard coefficients and significant values related to teacher empowerment, it was observed that these values were within the defined acceptable range. As can be seen in Table (1), the values of good fit index, soft fit index, relative fit index, developmental fit index, and adaptive fit index of the model are listed.

**Table 1- Structural model fit indicators**

Results	The amount obtained	Acceptable domain	Indicators title
Model approval	.91	GFI>.90	GFI
Model approval	.90	NFI>.90	NFI
Relative approval of the model	.88	RFI>.90	RFI
Model approval	.91	IFI>.90	IFI
Model approval	.91	CFI>.90	CFI



Based on the results of the above table, all evaluation indicators of the model are in an acceptable level. As a result, it can be said that the model of the effect of empowerment of physical education teachers on their self-efficacy and job performance had the necessary fit. The results showed that the value of standard regression coefficient between empowerment and self-efficacy of teachers is 0.56 with the value of test statistic  $t = 7.02$  which shows that at the level of 5%, empowerment has a significant and direct effect on self-efficacy of physical education teachers in the country. Therefore, it can be concluded that if physical education teachers increase their competencies, it will also have a positive effect on their self-efficacy and improve them. The results also showed that the standard regression coefficient between empowerment and job performance of teachers is 0.53 with the value of test statistic  $t = 8.87$ . These values indicate that at the level of 5%, empowerment has an effect on the job performance of physical education teachers in the country. It is meaningful and direct; therefore, it can be concluded that if the abilities of physical education teachers are increased, it can have a positive effect on their performance and lead to their improvement.

### Conclusion

Empowerment of human resources in educational environments, especially in schools, is one of the topics that has been considered by experts and researchers in the field of education in recent decades. Moreover, in schools the issue of teachers' empowerment is valuable and important. In fact, the quality and capability of human resources is the most important factor in maintaining the survival and life of the organization. In addition, it can be said that the more educational institutions work through in-service courses and empowerment training programs, such as strengthening the ability to influence others, organizational empowerment, and strengthening the professional competence and competence of physical education teachers. Finally, it can positively affect educational self-efficacy in the way of self-efficacy in creating a positive atmosphere in school, disciplinary self-efficacy, decision-making self-efficacy and self-efficacy in attracting parental involvement. It also seems that the design and implementation of empowerment training programs for physical education teachers will have a positive effect on teachers' performance in interpersonal relationships, performance in teaching, performance in establishing discipline in the educational environment, and performance in their management.

**Keywords:** Organization Behavior, Sport Organizations, Ministry of Education, In-Service Courses, Student Sports



**References**

1. Amin, M.; Shah, R.; Ayaz, M.; & Atta, M. (2013). Teachers' job performance at secondary school level in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, 29(2): 100-104.
2. Awamle, N. AHK. (2103). Enhancing Employees Performance via Empowerment: A Field Survey. *Asian Journal of Business Management*, 5(3): 313-319. doi: org/10.19026/ajbm.5.5328
3. Bandura, A. (2006). Self-Efficacy Beliefs of Adolescents, *Guide for Constructing Self-Efficacy Scales*, Chap. 14: 307-337.
4. Rokni Lomoki, F. (2013). Investigating the relationship between servant leadership and organizational trust and empowering employees in Mazandaran Gas Company. Master's Thesis in Public Administration, Human Resources, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University. (Persian)



## تأثیر توانمندسازی بر خود کارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی معصومه گل صنم لو<sup>۱</sup>، مهرزاد حمیدی<sup>۲</sup>، حسین رجبی نوش آبادی<sup>۳</sup>، سید نصرالله سجادی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران، کیش، ایران

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی، پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران، کیش، ایران (نویسنده مسئول)

۴. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۰۴

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر توانمندسازی بر خود کارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی بود. روش پژوهش کمی بود و جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران تربیت‌بدنی کشور به تعداد ۲۷۵۳۰ تشکیل دادند. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۳۸۰ نفر از دبیران تربیت‌بدنی به تفکیک ۱۸۸ مرد و ۱۹۲ زن به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای یک مرحله‌ای بود. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استفاده شد. این پرسش‌نامه‌ها عبارت بودند از پرسش‌نامه توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی اقتباس شده از دو پرسش‌نامه توانمندسازی کارکنان رکنی لموکی (۲۰۱۳) و پرسش‌نامه بهبود عملکرد شغلی کارکنان آوام له (۲۰۱۳)، پرسش‌نامه خود کارآمدی با اقتباس از پرسش‌نامه خود کارآمدی معلمان بندورا (۲۰۰۶) و پرسش‌نامه عملکرد شغلی معلمان برگرفته از پرسش‌نامه عملکرد شغلی معلمان امین، شاه، ایاز و آنا (۲۰۱۳). تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 و نرم‌افزار LISREL8 انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد بین توانمندسازی و خودکارآمدی دبیران برابر ۰/۵۶ با ضریب معناداری  $t = 7/02$  هست که نشانگر تأثیر معنادار و مستقیم توانمندسازی بر روی خود کارآمدی دبیران تربیت‌بدنی کشور بود. همین‌طور نتایج نشان داد که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد بین توانمندسازی و عملکرد شغلی دبیران برابر ۰/۵۳ با ضریب معناداری  $t = 8/87$  بود که این یافته نیز نشان داد، توانمندسازی بر روی عملکرد

1. Email: golsanamloum@gmail.com

2. Email: mhamidi@ut.ac.ir

3. Email: horajabi@ut.ac.ir

4. Email: nsajjadi@ut.ac.ir



شغلی دبیران تربیت‌بدنی کشور تأثیر معنادار و مستقیم داشته است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر بر توانمندی‌های دبیران تربیت‌بدنی افزوده شود، این امر می‌تواند سبب بهبود خود کارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی شود.

**واژگان کلیدی:** رفتار سازمانی، سازمان‌های ورزشی، وزارت آموزش و پرورش، دوره‌های ضمن خدمت، ورزش دانش‌آموزی

### مقدمه

یکی از مهم‌ترین چالش‌های عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است. به عبارت دیگر با این‌که افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار و انجام فعالیت بیشتری را دارند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود. افراد توانمند خود راهبر و قابل اطمینان هستند و توانایی تطابق با تغییرات بیرونی و درونی سازمان را دارند و از مشارکت در امور لذت می‌برند. به همین دلیل اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان راهبرد اثرگذار بر عملکرد و شایستگی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند (حسن‌آبادی، ۲۰۱۳).

اولین تعریف عملیاتی توانمندسازی در سال ۱۹۸۸ توسط کانگر و کانونگو<sup>۱</sup> ارائه شد. از نظر آنان توانمندسازی عبارت است از فرایند ارتقای کیفیت نفس افراد سازمان، به گونه ای که شرایطی که موجب احساس عدم برخورداری از قدرت در آنان می‌شود را شناسایی نمایند و در جهت برطرف کردن آنها با فعالیت‌های سازمانی رسمی و فنون و شیوه‌های غیررسمی و فراهم کردن اطلاعات اثربخش کوشش نمایند. برای تعریف توانمندسازی توافقی وجود ندارد. بسیاری از نظریه‌پردازان مفهوم توانمندسازی را مترادف با مشارکت کارکنان در محل کار مدنظر قرار داده‌اند. مشارکت کارکنان فرایندی است که به‌وسیله آن قدرت در میان افراد تسهیم می‌شود. این نظریه‌پردازان معتقدند که توانمندسازی ممکن است به‌عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان (نونه و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱) و تفویض اختیار (پیرس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳) تعریف شود.

1. Conger & Kanungo
2. Noe et al.
3. Pearce et al.



نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان‌های عصر نوین است. در حقیقت، بازدهی و بهره‌وری هر سازمان به رفتار و عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است و کارکنان شاغل و توانمند در سازمان‌ها، از جمله شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم هستند (سوزان و برونیاچک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). سازمان‌های امروزی، برای ادامه حیات خود باید از ویژگی‌های خاصی همچون مشتری‌مداری، انعطاف‌پذیری بالا، شفافیت، بهبود مستمر و غیره برخوردار باشند و برای دستیابی به چنین ویژگی‌هایی باید مهم‌ترین منبع و ابزار رقابتی شالوده سرمایه خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازند (هانسر<sup>۲</sup> و جورج<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). در همین راستا حمیدی و همکاران (۲۰۱۸) در طراحی و تدوین برنامه راهبردی فدراسیون ورزش دانش‌آموزی ایران، یکی از راهبردهای تدوین شده را توسعه نظام آموزش و توانمندسازی علمی و عملی مربیان و داوران بیان نمودند.

موفقیت مدارس و مؤسسات آموزشی به میل و اشتیاق دبیران آنها وابسته است تا به این وسیله از وظایف رسمی خود فراتر رفته و به تحقق اهداف مدارس کمک کنند؛ بنابراین امروزه مدیریت مدارس پیشرو، بیش از پیش در برانگیختن دبیران برای درگیر شدن در چنین رفتارهایی تلاش می‌کنند. این مسئله سبب می‌شود که مدارس دارای دبیرانی باشند که به اهداف و ارزش‌های سازمانی خود متعهد باشند. امروزه با گسترش جوامع و به تبع آن پیچیده‌تر شدن مسائل اجتماعی، دبیران نسبت به گذشته در امر تدریس با چالش‌های بیشتری مواجه‌اند. این چالش‌ها و تنیدگی حاصل از آنها می‌تواند منجر به مشکلات گوناگونی در بین دبیران شود. یکی از مهم‌ترین متغیرها و عوامل درونی تأثیرگذار که می‌تواند معلمان را در مقابله با مشکلات مطرح‌شده مصون کند، خودکارآمدی است. خودکارآمدی شالوده انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای انسانی است. این باور منبعی کلیدی در خود پیش‌بری، سازش موفقیت‌آمیز با موقعیت‌های چالش‌انگیز و تغییر به شمار می‌رود (بندورا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). خودکارآمدی اولین بار در دهه ۱۹۸۰ توسط بندورا مطرح شد. خودکارآمدی از جمله صفاتی است که بر اکثر جنبه‌های زندگی افراد تأثیر دارد. خودکارآمدی شغلی به‌عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (بیرگیت و سابین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار فرد تأثیر می‌گیرد و به‌طور متقابل بر آن تأثیر می‌گذارد و

- 
1. Susan & Broniarczyk
  2. George
  3. Hancer & George
  4. Bandura
  5. Birgit & Sabine





سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود (بندورا، ۲۰۰۱). روش‌ها و رویکردهای مختلفی برای آموزش و تقویت دبیران تربیت‌بدنی به کار گرفته شده است که از جمله آنان می‌توان به برگزاری دوره‌های بازآموزی، سمینارها، کارگاه‌های آموزشی و مسابقات علمی تخصصی اشاره کرد که همه این‌ها با عملکرد دبیران رابطه‌ی معناداری دارند و عملکرد آنها را بهبود می‌بخشند (افشار نژاد، ۲۰۰۵).

هر سازمانی برای رسیدن به هدف‌های خود احتیاج به منابع مختلفی دارد و بی‌تردید مهم‌ترین منبع در هر سازمان نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. این منابع انسانی سازمان‌ها هستند که نقش اساسی در پیشبرد اهداف سازمانی دارند و در صورتی که این منابع از عملکرد شغلی درست و صحیحی برخوردار نباشند، سازمان ممکن است به سمت نابودی برود (دهقانی، دقیقی اصلی و پورولی، ۲۰۱۵). بنابراین عملکرد شغلی کارکنان، برای بقای سازمانی بسیار مهم است و می‌تواند به‌عنوان مهم‌ترین نتیجه کار سازمان مدنظر قرار گرفته شود. مدیران سازمان‌ها نیز به‌خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت، منابع انسانی است (دی اینوسنزو، ماتئو و کوکنبرگر، ۲۰۱۶). در مؤسسات آموزشی عملکرد شغلی دبیران یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است. عملکرد شغلی دبیران به صورت مجموعه وظایفی تعریف می‌شود که توسط دبیر در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد (سلامت، سامسو و کمالو، ۲۰۱۳). با توجه به اهمیت نقش دبیران در موفقیت تحصیلی دانش آموزان، هر گونه اقدامی در جهت افزایش و تغییر وضعیت شغلی آنها به معنای تأثیرگذاری در تربیت نسل آینده است (رسپوگلو و همکاران، ۲۰۱۰). زمانی که دبیران احساس توانمندی بیشتری کنند با اعتماد به نفس بیشتری قادر به تدریس خواهند بود و دانش آموزان هم بیشتر پذیرای روش‌های تدریس آنها هستند (کری، ۲۰۱۶). وجود توانمندی و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، باعث مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان می‌شود و می‌تواند بر انگیزش شغلی سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد. انگیزش، در عمل و رفتارهای سازمانی تأثیر دارد به همین دلیل به‌عنوان منبع و موضوع مهمی مطرح است (بلاسکووا، ۲۰۱۵).

1. D'Innocenzo, Mathieu & Kukenberger
2. Selamat, Sumsu & Kamalu
3. Recepoğlu et al.
4. Keri
5. Blaskovaa



آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های ترویج دهنده ورزش و اثرات آن در جامعه است و دبیران ورزش در خط مقدم این سازمان مسئولیت این امر خطیر را بر عهده دارند. به جرأت می‌توان گفت عامل اصلی موفقیت و ناکامی آموزش و پرورش، نیروی انسانی است، سایر اجزا، عناصر و ارکان همه خمیرمایه‌هایی در دست انسان‌های باکفایتی هستند که می‌توانند از آنها بهترین شرایط را برای یادگیری مؤثر و ثمربخش دانش آموزان فراهم کنند. با توجه به نقش و تأثیر توانمندی دبیران در آموزش و پرورش، ضرورت دارد که برای توانمندسازی آنان گام برداشته شود. اثربخشی یک معلم، تأثیر بیشتری بر یادگیری دانش آموزان دارد. محققان مدارس در کارولینای شمالی دریافته‌اند که داشتن یک کلاس با معلم قوی تأثیرش ۱۴ برابر بیشتر از داشتن یک کلاس با پنج دانش آموز کمتر است. به‌رغم این واقعیت، آموزش و پرورش در بهبود اثربخشی معلمان، در مواردی همچون استخدام، ارزیابی، توسعه، توانمندسازی و حفظ آنان به طور مؤثر عمل نکرده است. (کلوتفلتر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). در همین راستا، تحقیقات مشابه دیگری نیز صورت گرفته که در ادامه به برخی از این موارد اشاره می‌شود. سومارنو<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان تحلیل تأثیر توانمندسازی معلمان بر بهبود عملکرد آموزش در مدارس ابتدایی به این نتیجه رسید، توانمندسازی معلمان در ابعاد مختلف صلاحیت‌های آموزشی می‌تواند اثربخشی بر عملکرد معلمان داشته باشد.

علامی، عمر فاووزی و سین<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) رابطه بین خود کارآمدی معلمان تربیت‌بدنی و رضایت شغلی در کالج‌های تربیت‌بدنی عراق را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که سطح خود کارآمدی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی در حد متوسط است. نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که بین خود کارآمدی معلمان تربیت‌بدنی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. شاهزاده تیمورلو و همکاران (۲۰۱۸) به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی پرداختند و نشان دادند که با بهبود و توسعه شرایط سازمانی از طریق توسعه و بهبود مؤلفه‌های آن یعنی با داشتن اهداف روشن و واضح، استفاده از روش‌های ارزیابی و نظارت درست، آموزش‌های صحیح و با قرار دادن منابع و تجهیزات در اختیار معلمان تربیت‌بدنی می‌توان فرایند توانمندسازی آنان را تسریع و در عین حال بهبود بخشید. در پژوهشی دیگر ساکی، نعمتی و رضایی (۲۰۱۴) نشان دادند که توانمندی، خود کارآمدی و عملکرد شغلی متغیرهایی هستند که تأثیر به‌سزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند. وجود سازمان‌های مناسب در هر جامعه‌ای که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت است. کارآمدی و اثربخشی در وظایف، عملکرد شغلی مطلوب را خلق می‌کند. بنابراین، سازمان‌ها برای نیل به کارآمدی و توانمندی در انجام وظایف و در نهایت بهبود عملکرد شغلی اعضای خود باید بر عواملی متمرکز شوند که موجبات عملکرد شغلی مطلوب را فراهم کنند. همچنین

1. Allami, Omar-Fauzee & Sin



شاهزاده تیمورلو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به منظور طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نشان دادند که عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان عبارتند از توجه به فناوری و ارتباطات، عوامل فرهنگی، منابع و تجهیزات، نظارت و ارزیابی، مؤلفه‌های روان‌شناختی، حرفه‌ای و اعتقادی-اخلاقی.

بررسی نتایج پژوهش‌های انجام‌شده همچنین نشان می‌دهد که توجه به برنامه‌های آموزشی و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است که این امر می‌تواند بیانگر ضرورت انجام این پژوهش باشد. همچنین در بررسی اسناد بالادستی می‌توان به وضوح توجه به اهمیت این موضوع را مشاهده کرد. به عنوان نمونه در فصل دوم سند تحول بنیادین نظام آموزشی که در مورخ ۱۳۹۰/۷/۵ به تأیید شورای انقلاب فرهنگی رسیده است، به نقش معلمان به عنوان هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی اشاره شده است. همچنین در همین سند به تربیت‌بدنی، ورزش و تفریحات سالم فردی و گروهی به منظور تأمین نیازهای جسمانی و روانی نسل فعلی و آتی به عنوان یک هدف اساسی توجه و تأکید شده است. دو مورد از مهم‌ترین و در عین حال مرتبط‌ترین بخش این سند که اهمیت انجام این پژوهش را نشان می‌دهد عبارتند از اشاره به استقرار سازوکارهای ارتقای توانمندی‌های معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه‌ریزی درسی در سطح مدرسه، به‌ویژه سازوکارهایی که به تقویت هویت حرفه‌ای آنان می‌انجامد و دیگری، تأمین تسهیلات و امکانات و ایجاد سازوکارهای کارا و اثربخش در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای برای یادگیری مداوم. با عنایت به بررسی پژوهش‌ها و مطالعات انجام‌شده در این زمینه که در فوق به آنها اشاره شد، پژوهشگران در این پژوهش در پی آن بودند تا تأثیر توانمندسازی بر خود کارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی را بررسی و مطالعه نمایند.

### روش تحقیق

روش این پژوهش، کمی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دبیران تربیت‌بدنی کشور به تعداد ۲۷۵۳۰ نفر بود. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. نمونه‌های آماری شامل ۱۸۸ مرد و ۱۹۲ زن بودند. با تبدیل فرمت پرسش‌نامه به نسخه الکترونیکی و بارگذاری آن در اینترنت، نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای یک مرحله‌ای انتخاب شدند و از طریق شبکه‌های مجازی لینک پرسش‌نامه‌ها برای نمونه‌ها ارسال شد و ابزارهای پژوهش بعد از تکمیل به‌وسیله پاسخ‌دهندگان عودت داده شدند. در این پژوهش



جهت جمع‌آوری و استخراج داده‌ها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شده است:

پرسش‌نامه توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی با اقتباس از دو پرسش‌نامه توانمندسازی کارکنان رکنی لموکی (۲۰۱۳) و پرسش‌نامه بهبود عملکرد شغلی کارکنان آوام له<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در ۲۹ گویه و ۵ مؤلفه تنظیم شد. پرسش‌نامه خود کارآمدی دبیران تربیت‌بدنی با اقتباس از پرسش‌نامه خود کارآمدی معلمان بندورا (۲۰۰۶) در ۲۴ گویه و ۵ مؤلفه و پرسش‌نامه عملکرد شغلی معلمان با الهام از پرسش‌نامه عملکرد شغلی معلمان امین، شاه، آیاز و آتا<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در ۲۵ گویه و ۴ مؤلفه تهیه شد. هر سه پرسش‌نامه در یک طیف ۵ گزینه‌ای کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم صورت‌بندی شدند. ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق محاسبه آزمون آلفای کرونباخ در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول ۱- آزمون آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌های توانمندسازی، خود کارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی

پرسش‌نامه توانمندسازی	$\alpha$	پرسش‌نامه خود کارآمدی	$\alpha$	پرسش‌نامه عملکرد شغلی	$\alpha$
شایستگی	.92	خود کارآمدی در تصمیم‌گیری	.70	عملکرد در تدریس	.80
خودمختاری	.83	خود کارآمدی آموزشی	.78	عملکرد در مدیریت	.77
تأثیرگذاری	.92	خود کارآمدی انضباطی	.82	عملکرد در برقراری نظم و انضباط	.88
معنادار بودن	.83	خود کارآمدی در جذب مشارکت والدین	.76	عملکرد در روابط بین فردی	.81
توانمندسازی سازمانی	.85	خود کارآمدی در ایجاد جود مثبت در مدرسه	.82	کل گویه‌های پرسش‌نامه	.93

1. Awamle
2. Amin, Shah, Ayaz, & Atta



برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از دو نرم‌افزار SPSS<sup>21</sup> و LISREL<sup>8</sup> در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد. نرم‌افزار SPSS برای محاسبه فراوانی‌ها، درصدها، میانگین، انحراف معیار به کار برده شد. همچنین برای تحلیل مسیر و معادلات ساختاری از نرم‌افزار LISREL<sup>8</sup> استفاده شد.

## نتایج

در این پژوهش سطح معناداری برای کلیه آزمون فرضیه‌ها مقدار  $\alpha=0/05$  در نظر گرفته شده است. از پیش‌نیازهای استفاده از معادلات ساختاری بررسی کفایت نمونه مورد بررسی است. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور، از آزمون کفایت نمونه‌برداری کی ام او و آزمون بارتلت استفاده می‌شود.

جدول ۲- آزمون کفایت نمونه‌برداری

آزمون کفایت نمونه‌گیری		.852
شاخص کرویت بارتلت	3348.37	
درجه آزادی	91	
سطح معناداری	.001	

مقدار کفایت نمونه‌گیری معادل با  $0/852$  است. بنابراین میزان نمونه برای استفاده از معادلات ساختاری مناسب هست. به‌طور کلی مقادیر بالا (نزدیک به یک) نشانگر آن است که تحلیل عاملی برای داده‌ها قابل کاربرد است. همچنین آزمون کرویت بارتلت معنادار هست (زیرا سطح معناداری از  $0/05$  کمتر شده است)، پس ماتریس همبستگی متغیرها برای تحلیل عاملی مناسب هست. به‌عنوان اولین گام برای انجام تحلیل عاملی تأییدی، بارهای عاملی استاندارد شده و معناداری بررسی می‌شود تا اطمینان حاصل شود که آیا نشانگرها در اندازه‌گیری سازه‌های پنهان خود نقش داشته‌اند یا به عبارتی معنادار هستند. ضرایب معناداری خارج از  $1/96$  و  $-1/96$  برای نشانگرها قابل قبول هستند و بارهای عاملی استاندارد در واقع همان ضرایب رگرسیونی مسیر متغیر پنهان به نشانگر است که باید بیش از  $0/3$  باشند. البته در بعضی از منابع حداقل مقدار قابل قبول را  $0/5$  در نظر می‌گیرند.

1. Statistical Package for Social Science
2. Linear Structural Relations



ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر<sup>۱</sup> یا بارهای عاملی استاندارد شده<sup>۲</sup> بین عامل‌ها و نشانگرها هستند. برای داشتن روایی باید بین شاخص<sup>۳</sup> و بعد<sup>۴</sup> و بین بعد و شاخص، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. مدل تخمین استاندارد مدلی است که از تطابق دو ماتریس کوواریانس مدل داده‌ها حاصل می‌شود و تخمین واقعی پارامترهای مدل را نشان می‌دهد. در این مدل میزان روابط بین شاخص و بعد و همچنین بعد و شاخص نشان داده می‌شود. ضرایب بین سئوال‌ات و متغیرهای تحقیق، ضریب استاندارد شده هستند که نشان‌دهنده شدت توانایی اندازه‌گیری هر شاخص در متغیر تحقیق است. شکل‌های ۱ و ۲ مدل اندازه‌گیری مربوط به توانمندسازی دبیران به ترتیب در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری را نشان می‌دهد. با دقت در مقادیر ضرایب استاندارد و مقادیر معناداری مربوط به توانمندسازی دبیران مشاهده می‌شود که این مقادیر در بازه قابل قبول تعریف شده قرار دارند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود در جدول (۳) مقادیر شاخص نیکویی برازش، شاخص برازش نرم‌دار، شاخص برازش نسبی، شاخص برازش نمودی، شاخص برازش تطبیقی مدل درج شده است.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار به دست آمده	نتیجه
GFI	$GFI > .90$	.91	تأیید مدل
NFI	$NFI > .90$	.90	تأیید مدل
RFI	$RFI > .90$	.88	تأیید نسبی
IFI	$IFI > .90$	.91	تأیید مدل
CFI	$CFI > .90$	.91	تأیید مدل

بر اساس نتایج جدول فوق تمامی شاخص‌های ارزیابی مدل در حد قابل قبولی قرار دارند. در نتیجه می‌توان بیان کرد مدل تأثیر توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی بر خود کارآمدی و عملکرد شغلی آنها از برازش لازم برخوردار بود.

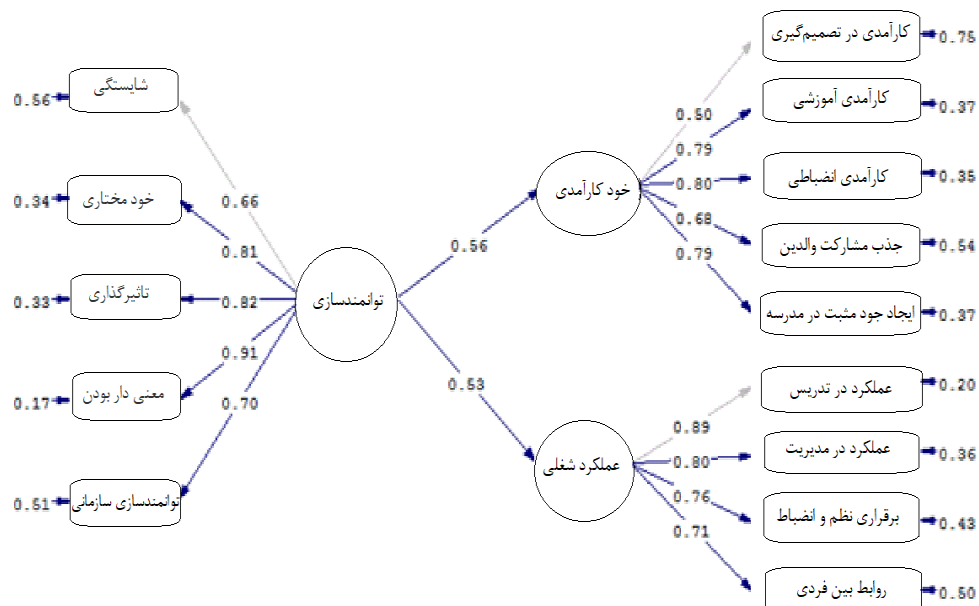
مطابق نتایج شکل‌های ۱ و ۲، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد بین توانمندسازی و خودکارآمدی دبیران برابر ۰/۵۶ با مقدار آماره آزمون  $t = 7/02$  است که نشان می‌دهد در سطح ۵ درصد،

1. Path Coefficient
2. Standardized Estimate
3. Index
4. Component



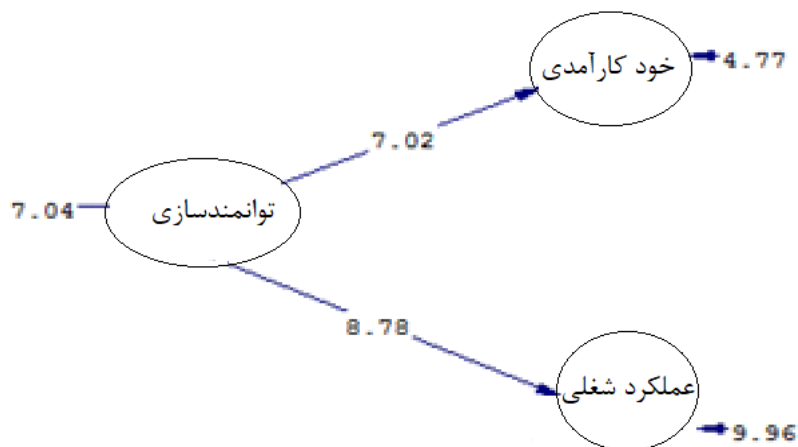
توانمندسازی بر روی خود کارآمدی دبیران تربیت‌بدنی کشور تأثیر معنادار و مستقیم دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر دبیران تربیت‌بدنی بر توانمندی‌ها بیافزایند، روی خود کارآمدی آنان نیز تأثیر مثبت می‌گذارد و سبب بهبود آنها می‌گردد.

شکل‌های ۱ و ۲ نشان می‌دهد که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد بین توانمندسازی و عملکرد شغلی دبیران برابر ۰/۵۳ با مقدار آماره آزمون  $t = ۸/۸۷$  است. این مقادیر حاکی از آن است که در سطح ۵ درصد، توانمندسازی بر روی عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی کشور تأثیر معنادار و مستقیم دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر بر توانمندی‌های دبیران تربیت‌بدنی افزوده شود، این امر می‌تواند روی عملکرد آنان نیز اثر مثبت گذارد و سبب بهتر شدن آنها شود.



شکل ۱- مقادیر ضرایب استاندارد شده روابط بین متغیرهای مدل ساختاری تحقیق





شکل ۲- مقادیر ضرایب معناداری روابط بین متغیرهای مدل ساختاری تحقیق

## بحث و نتیجه‌گیری

توانمندسازی نیروی انسانی در محیط‌های آموزشی و به‌ویژه در مدارس از جمله مباحثی است که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب‌نظران و محققان حوزه تعلیم و تربیت قرار گرفته است. می‌توان گفت که توانمندی به خصایص و ویژگی‌های شخصیتی بستگی دارد و رویکردی مدیریتی است که در آن به کارکنان اختیار تصمیم‌گیری داده می‌شود. در مدارس نیز مسئله توانمند بودن دبیران ارزشمند و دارای اهمیت است. بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت تحول و بهسازی سازمان، از منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان یاد می‌کنند. در واقع کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل حفظ بقاء و حیات سازمان است. هدف این مطالعه بررسی تأثیر توانمندسازی بر خود کارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی بود که با استفاده از روش پژوهشی کمی انجام شد.

نتایج پژوهش نشان داد توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی بر احساس خود کارآمدی آنها تأثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های آرش و اسلامفر (۲۰۱۶) و اناری نژاد و عبداللهی (۲۰۱۵) همخوانی دارد. آنها دریافتند دوره‌های ضمن خدمت به‌منظور توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی، می‌تواند حس خود کارآمدی آنها را تقویت کند. همچنین آکتوپ و کاراهان<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) نتیجه گرفتند که اجرای

1. Aktop & Karahan



برنامه‌های آموزشی توانمندسازی از نوع عملی برای مدرسان تربیت‌بدنی می‌تواند آنان را کارآمدتر کند. ضمن این که براگا، جونز، بولگر و الیوت<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) نیز دریافتند که دوره‌های توانمندسازی بر آماده‌سازی بهتر دبیران تربیت‌بدنی کمک شایانی می‌کند. نتایج پژوهش‌های ها<sup>۲</sup> (۲۰۱۷)، پرمن<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) و عزیززی فر<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) مؤید این بود که بین توانمندسازی معلمان و خود کارآمدی آنان رابطه مثبت وجود دارد. تنها نتیجه پژوهشی که با نتایج این پژوهش همسویی نداشت، یافته‌های سلمانی دستجرد، همتی نژاد و رحمانی نیا (۲۰۰۸) بود که نشان دادند بین خود کارآمدی معلمان تربیت‌بدنی و شرکت آنها در کلاس‌های ضمن خدمت به‌منظور بهبود توانمندی ارتباط وجود ندارد. البته این پژوهشگران معتقد بودند که عدم وجود این ارتباط، دلایل مختلفی دارد و به مواردی نظیر نداشتن علاقه و انگیزه کافی برای شرکت در این کلاس‌ها، عدم برنامه‌ریزی مناسب، شرایط محیطی، نداشتن علاقه به شغل معلمی و عدم تعهد شغلی اشاره نموده‌اند.

در تبیین این بخش از نتایج پژوهش می‌توان عنوان کرد که داشتن اطلاعات پایه‌ای قوی‌تر در زمینه کاری خود، تسلط کافی بر مهارت‌های مورد نیاز وظایف شغلی و داشتن قابلیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی می‌تواند موجب ارتقای شایستگی به عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی شود. همچنین از طریق تقویت آزادی عمل در تصمیم‌گیری، به استقلال و خودمختاری لازم برسند. علاوه بر این، قابلیت‌های لازم را در ایجاد همسویی بین اهداف فردی و سازمانی کسب کنند و از کار کردن به‌عنوان فرصتی برای رشد خود استفاده نمایند. همچنین دبیران تربیت‌بدنی می‌توانند با انجام اموری نظیر تأثیرگذاری بر تصمیماتی که در مدرسه در امور ورزشی و تربیت‌بدنی گرفته می‌شود، برقراری ارتباط با دانش‌آموزان مشکل‌ساز در حوزه ورزش و تربیت‌بدنی، سوق دادن دانش‌آموزان به انجام تمرینات ورزشی دشوار، دادن انگیزه کافی به دانش‌آموزانی که علاقه چندانی به تکالیف مرتبط با ورزش و تربیت‌بدنی ندارند، سوق دادن دانش‌آموزان به پیروی از قوانین ورزشی در مدرسه، توانایی سوق دادن والدین به مشارکت در فعالیت‌های مرتبط با ورزش در مدرسه و توان تبدیل مدرسه به مکانی امن برای فعالیت‌های تربیت‌بدنی، خودکارآمدی خویش را ارتقاء دهند.

همچنین نتایج نشان داد توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت دارد. به عبارت دیگر به هر میزانی که بر توانمندی‌های دبیران تربیت‌بدنی افزوده شود، این امر می‌تواند روی عملکرد شغلی آنان اثر مثبت گذارد و سبب بهبود آن شود. این نتیجه را نیز نتایج پژوهش‌های برخی از

2. Braga, Jones, Bulger & Elliott

3. Ha

4. Perman



پژوهشگران تأیید می‌کند. حامی و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد دبیران تربیت بدنی تأثیر معناداری دارد. ساکی، نعمتی و رضایی (۲۰۱۵) نیز دریافتند که مدیران سازمان‌های آموزشی نباید از دوره‌های بهبود توانمندی دبیران به منظور تقویت عملکرد شغلی آنها غافل شوند. در تحقیق دیگری سومارنو (۲۰۱۱) به این نتیجه رسید که توانمندسازی معلمان، تأثیر مثبتی بر عملکرد آنها دارد. لیدن، واینه و اسپارو<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) نیز دریافتند افراد توانمند نسبت به افرادی که توانمندی کمتری دارند، بهتر کار می‌کنند. همچنین احمد و ملیک<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در بررسی ارتباط بین توانمندسازی (روانی و بهزیستی) با عملکرد شغلی معلمان نشان دادند که بین توانمندسازی (روانی و بهزیستی) با عملکرد شغلی معلمان رابطه معنادار و مثبت دارد.

در تبیین این بخش از نتایج می‌توان گفت، توانمندسازی کارکنان آموزشی نشانگر میزان مشارکت آنان در کار است و در بسیاری از جنبه‌های کار تأثیر دارد. اگر یک بازیگر آموزشی از توانمندی بالاتری برخوردار باشد، بیشتر احتمال دارد که از رئیس یا سازمان خود درباره روند انجام کار استفاده کند؛ بنابراین درک او برای انجام کار ساده‌تر و معنادار بوده و نیز استقلال شغلی را افزایش می‌دهد. لذا کارمند بیشتر فکر می‌کند که آیا شغل وی می‌تواند بر استراتژی و مدیریت شرکت تأثیر بگذارد یا خیر. در واقع کسب اطلاعات پایه‌ای قوی در حوزه تخصصی و کاری، تسلط کافی به مهارت‌های مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی و دریافت قابلیت‌های لازم برای انجام امور شغلی از جمله مواردی هستند که بر شایستگی به عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی اثر دارد. همچنین تقویت آزادی عمل خود برای تصمیم‌گیری، تقویت توانایی تأثیرگذاری بر دیگران، آمادگی کافی برای تدریس مطالب مرتبط با ورزش و تربیت‌بدنی، تدریس برای هر دانش‌آموز با توجه به توانایی‌های وی، انجام درست دیگر وظایف مرتبط با تربیت‌بدنی، وفق دادن و سازگاری خود با مسئولیت‌های واگذار شده جدید سازمانی، برقراری نظم و انضباط و برقراری روابط بین فردی در مدرسه از جمله عواملی هستند که دبیران تربیت‌بدنی می‌توانند از طریق آنها عملکرد شغلی خود را تقویت نمایند. توانمندسازی دبیران باعث می‌شود که آنها شایستگی‌های خود را ارتقاء دهند و از این طریق، محیط‌های آموزشی پویا و فعالی ایجاد کنند.

از سوی دیگر می‌توان ادعان داشت که توانمندسازی کارکنان در هر سازمانی عامل مهمی است که می‌تواند به خود کارآمدی منجر شود. اگر مدیران مدارس بتوانند از طریق برنامه‌های توانمندسازی، قابلیت‌ها و توانایی‌های دبیران را افزایش دهند، خودکارآمدی نیز افزایش می‌یابد که به نوبه خود

1. Lide , Wayne & Sparrowe
2. Ahmed & Malik



می‌تواند منجر به تربیت معلمانی شود که احساس قدرت و اعتماد به نفس بیشتری می‌کنند. لذا خود کارآمدی به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی دبیران، در پیش‌بینی نتایج سازمانی از اهمیت بسیاری برخوردار است و باید توسط تصمیم‌گیرندگان و مدیران میانی و ارشد مورد توجه قرار گیرد. در این راستا، دی‌اینوسنزو<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) و گوناون، جالی و سودیارهیتا<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) اذعان داشتند که توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها من جمله سازمان‌های آموزشی به شکل مستمر و فرایندی، می‌تواند به کارکنان کمک کند تا وظایف و مسئولیت‌های خود را با دقت و سرعت عمل بیشتری انجام بدهند. در عین حال به‌زعم گراونکمپر<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) فرایند توانمندسازی کارکنان آموزشی به عنوان یک پتانسیل بالقوه به تقویت آزادی عمل، اعتماد به نفس و کارآمدی آنها در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی نیز کمک شایانی می‌کند. سیفتچی و کارامن<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) بیان داشتند که بعضی از محققان در یک جمع‌بندی نسبتاً اغراق‌آمیز، معتقدند که توانمندسازی کارکنان باعث می‌شود که آنها خدمات استثنایی به مخاطبان، ارباب‌رجوع و افراد ذی‌نفع ارائه دهند.

در نهایت می‌توان گفت هر چقدر مؤسسات آموزشی از طریق برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و برنامه‌های آموزشی توانمندسازی، نظیر تقویت توانایی تأثیرگذاری بر دیگران، توانمندی سازمانی و تقویت صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی تلاش کنند، به همان میزان می‌توانند به ترتیب بر روی خود کارآمدی آموزشی، خود کارآمدی در ایجاد جو مثبت در مدرسه، خود کارآمدی انضباطی، خود کارآمدی تصمیم‌گیری و خود کارآمدی در جذب مشارکت والدین تأثیر مثبت بگذارند. همچنین به نظر می‌رسد که طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی بر عملکرد دبیران در روابط بین فردی، عملکرد در تدریس، عملکرد در برقراری نظم و انضباط در محیط آموزشی و عملکرد در مدیریت آنها تأثیر مثبتی خواهد گذاشت.

## منابع

1. Afsharnezhad, T.; Hemmatinezhad, M.A., & Ramazaninezhad, R. (2005). Investigating the effect of participation in scientific-specialized competitions on the professional performance of physical education teachers, Master's thesis, Faculty of Physical Education, University of Guilan. (Persian)

1. D'Innocenzo
2. Gunawan, Djaali, & Sudiardhita
3. Gravenkemper
4. Ciftci & Karaman



2. Ahmed, N. & Malik, B. (2020). Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being. *Review of Economics and Development Studies (READS)*, 5(3): 451-460. doi:10.26710/readsv5i3.693
3. Aktop, A. & Karahan, N. (2012). Physical education teachers views of effective teaching methods in physical education, *Procardia - Social and Behavioral Sciences*, 46:1910 – 1913.
4. Allami, F. B. Fauzee, M. S. O. Sin, I. (2017). The Relationship between Physical Education Teacher's Self-efficacy and Job Satisfaction in Iraq Physical Education Colleges. *International Journal of Innovative Research and Development*, 6(8): 8-13.
5. Amin, M.; Shah, R.; Ayaz, M.; & Atta, M. (2013). Teachers' job performance at secondary school level in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, 29(2): 100-104.
6. Anarinezhad, A. & Abdollahi, N. (2015). Assessing the relationship between in-service training and self-efficacy of physical education teachers in Fars province, the first national conference on sports and physical education in Iran, electronically, the Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Techniques. (Persian)
7. Arash, O.R., & Eslamfar, M. (2016). Investigating the Relationship between In-Service Training and Self-Efficacy of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Province Physical Education Teachers. *Second National Conference on Modern Sciences and Technologies of Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Fundamental Science and Technology*. (Persian)
8. Awamle, N. AHK. (2103). Enhancing Employees Performance via Empowerment: A Field Survey. *Asian Journal of Business Management*, 5(3): 313-319. doi: org/10.19026/ajbm.5.5328
9. Azizifar, A.; Naghipour, S.; Mohamadian, F.; Veisani, Y.; Cheraghi, F.; & Aibod, S. (2020). Investigating the relationship between iranian EFL teachers' empowerment and their self-efficacy as a consequence for their educational improvement. *Journal of Education and Health Promotion*, 9(80): 1-11. doi: 10.4103/jehp.jehp\_354\_19
10. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an argentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1): 1-26.
11. Bandura, A. (2006). Self-Efficacy Beliefs of Adolescents, *Guide for Constructing Self-Efficacy Scales*, Chap. 14: 307-337.
12. Blaskovaa, M.; Blaskoa, R.; Figurskab, I.; & Sokolc, A. (2015). Motivation and Development of the University Teachers' Motivational Competence. *Procardia - Social and Behavioral Sciences*, 182: 116–126.
13. Birgit, S.; & Sabine, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, 15(1): 78 – 92.
14. Braga, L.; Jones, E.; Bulger, S.; & Elliott, E. (2017). Empowering teachers to implement innovative content in physical education through continuous professional development. *Teacher Development*, 21(2): 288-306.



15. Çiftçi, E., & Karaman, A. (2019). Short-Term International Experiences in Language Teacher Education: A Qualitative Meta-Synthesis. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(1). doi.org/10.14221/ajte.2018v44n1.6
16. Clotfelter, C. T.; Ladd, H. F.; & Vigdor, J. L. (2007). Teacher credentials and student achievement: Longitudinal analysis with student fixed effects, *Economics of Education Review*, 26(6): 673-682.
17. Dehghani, A.; Daghighi Asli, A., & Pourvali, F. (2015). Investigating the effect of in-service training on the ability and job performance of employees in an insurance company. *Insurance Journal*, 2: 35-60. (Persian)
18. D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. (2016). A meta-analysis of different forms of shared leadership–team performance relations. *Journal of Management*, 42(7): 1964–1991. doi.org/10.1177/0149206314525205
19. Esfandiyari, M.R., & Mohsenini, Sh. (2014). Structural equations based on the partial least squares approach using Smart-PLS software: educational and practical. Tehran: Mehraban Book Publishing Institute. (Persian)
20. Gunawan, E., Djaali, D., & Sudiardhita, I. K. R. (2017). The effect of empowerment, self efficacy and job satisfaction on job performance of employees in the ministry of finance's procurement entities. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(01): 44-55. doi.org/10.21009/IJHCM.01.01.05
21. Gravenkemper, S. (2016). Employee involvement: Practitioner perspective. In M. J. Grawitch & D. W. Ballard (Eds). *The psychologically healthy workplace: Building w win-win environment for organizations and employees* (pp. 35-58). Washington, DC: American Psychological Association.
22. Ha, AS.; Lonsdale, C.; Lubans, D R.; & Ng , J YY. (2017). Increasing students' physical activity during school physical education: Rationale and protocol for the SELF-FIT cluster randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 18(11): 1-12. doi: 10.1186/s12889-017-4553-8.
23. Habibpour, K., & Safari Shali, R. (2012). *Comprehensive guide to the use of SPSS in survey research (quantitative data analysis)*. Tehran: Loyeh, Motafakeran. (Persian)
24. Hami, M.; Ebrahimzadeh, A.; & Davarpanah, R. (2016). Influence of in-service training courses, organizational commitment and performance of physical education teachers in Babol city, 4th National Conference on New Achievements in Sports Sciences, Gorgan, Islamic Azad University, Gorgan Branch. (Persian)
25. Hamidi, H.; Rajabi Noush Abadi, H.; Alidoust Ghahfarokhi, E.; Zeini Zadeh, M.; *Designing Strategic Plan for Student Sport Federation of Iran, Research on Educational Sport*, 6(14): 67-92. DOI: 10.22089/RES.2017.3874.1268 (Persian)
26. Hancer, M.; & George, T. (2013). Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants, *International Journal of Hospitality Management*, 22: 3-16.
27. Hasanabadi, S. (2013). *Designing a Strategic Model for Empowering Nahaja Technical Staff*, PhD Thesis, Tehran, Higher National Defense University, Faculty of National Defense. (Persian)



28. Keri, D. M. (2016). Analyzing Relationships Among Principal Instructional Leadership, Teacher Empowerment, Teacher Creative Practices and Student Creative Practice, A Dissertation Submitted to the Graduate School University of Arkansas at Little Rock.
29. Liden, R. C.; Wayne, S. J.; & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 407-416.
30. Maleki Sadeghi, F., & Arban, Sh. (2017). Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Job Performance of Secondary School Women Teachers in Khorramabad, First International Conference on Social Sciences, Humanities and Psychology Education, Tehran, Koosha International Company. (Persian)
31. Mirsepasi, N. (2005). Strategic human resource management and labor relations "With a view to the process of globalization". Tehran: Ketab Sara, Mir. (Persian)
32. Mostahfezian, M.; Khodaei, Z., & Rahbari, S. (2018). The Study effectiveness of virtual in-service training periods on job performance of physical education's teachers. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 14(28): 183-194. doi: 10.22080/jsmb.2018.10465.2405. (Persian)
33. Noe, Roymond, A.; Hollenbeck, J.; Gerhart, B.; & Wright, Patrick. M. (2011). Human resource management. MC . Graw- Hill.
34. Pearce, C. L., Sims H. P., Cox, J. F., Ball, G., Schnell, E. & Smith, K. A. (2003). Transactors, transformers and beyond, A multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of Management Development*, 22(4): 273-307.
35. Perman, S.; Turner, S.; Ramsay, A I.; Baim-Lance, A.; Utley, M.; & Fulop, N J. (2017). School-based vaccination programmes: A systematic review of the evidence on organisation and delivery in high income countries. *BMC Public Health*. 17(252):1-11. Doi:10.1186/s12889-017-4168-0
36. Receptoğlu, E. (2014). Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116: 2220-2225.
37. Rokni Lomoki, F. (2013). Investigating the relationship between servant leadership and organizational trust and empowering employees in Mazandaran Gas Company. Master's Thesis in Public Administration, Human Resources, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University. (Persian)
38. Saki, R., Nematti, H., & Rezaei. M. (2014). Investigating the relationship between empowerment and self-efficacy with teachers' job performance in girls' high schools in Tehran. *Technical and Vocational Education*, 5(5): 32-51. (Persian)
39. Salmani Dastjerd, E.; Hematinezhad, M.A., & Rahmaninia, F. (2008). The relationship between in-service training and self-efficacy of physical education teachers. *Harakat*, 37: 193-204. (Persian)
40. Selamat, N.; Samsu, N.Z.; & Mustafa Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2(1): 71-82.



41. Shahzadehh Teimourpor, H., Khodayari, A., Alidoust Gahfarokhi, E., & oorbaksh, M. (2018). Identifying the effective factors on empowerment of physical education teachers: A case study of East Azerbaijan province. 4<sup>th</sup> National Conference on Sports Science and Physical Education of Iran. Tehran, Iran (Persian)
42. Shahzadeh Teimourpor, H., Khodayari, A., Noorbaksh, M., & Alidoust Gahfarokhi, E. (2020). Developing an Empowerment Mdel of Physical Education Teachers with Emphasis of I.R Iran's 1404 Vision Document. *Research on Educational Sport*, 8(18): 91-112. (Persian). DOI: 10.22089/res.2017.4387.1322
43. ShirMohammadzadeh, M., & Ghorbani, S. (2018). The Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness of Physical Education Teachers in Bonab County, 4th National Conference on Sports Science and Physical Education, Iran, Tehran,: Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Techniques. (Persian)
44. Sumarno, A. (2011). Influence analysis of teacher empowerment against performance improve the quality of education in the elementary school in Su rabaya. A master thesis of human resource management, University State of Surabaya.
45. Susan, M.; & Broniarczyk, G. (2015). Decision Difficulty in the Age of Consumer Empowerment, *Journal of Consumer Psychology*, 24(4): 608-625.
46. Zohrabi, H.; Shahlai, J.; Salman, Z., & Bagheri, M. (2011). Relationship between in-service training and performance of physical education teachers in Fars province, 6th National Conference of Physical Education and Sports Science Students of Iran, Tehran, Research Institute of Physical Education and Sports Sciences. (Persian)

### ارجاع دهی

گل صنم لو، معصومه؛ حمیدی، مهرزاد؛ رجبی نوش آبادی، حسین؛ سجادی، سیدنصرالله. (۱۴۰۱). تأثیر توانمندسازی بر خود کارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۱۰ (۲۶): ۱۹۷-۲۲۰. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2020.9011.1912

Golsanamlou, M; Hamidi, M; Rajabi Noush Abadi, H; Sajjadi, S. N. (2022). The Effect of Empowerment on Physical Education Teachers' Self-Efficacy and Job Performance. *Research on Educational Sport*, 10 (26): 197-220. (Persian). DOI: 10.22089/RES.2020.9011.1912

