



Original Article

The Relationship Between Personal Growth Initiative and the Educational Quality of Elementary School Physical Education Teachers: The Mediating Role of Job Engagement

Faezeh Sadeghloo¹, Nasser Bay², Hassan Saemi³

1. MA in Educational Sciences, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.
2. Assistant Professor in Sports Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran
3. Assistant Professor in Educational Sciences, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

Received: 23/11/2023, **Revised:** 28/01/2024, **Accepted:** 15/04/2024

* Corresponding Author: Nasser Bay, Tel: 09113724347, E-mail: nasser_bay@yahoo.com

How to Cite: Sadeghloo, F; Bay, N; Saemi, H. (2024). The Relationship Between Personal Growth Initiative and the Educational Quality of Elementary School Physical Education Teachers: The Mediating Role of Job Engagement. *Research on Educational Sport*, 11(32), 189-208. In Persian.

Abstract

The main purpose of this research was to study the relationship between personal growth initiative and educational quality of elementary school physical education teachers with the mediating role of job engagement. This research was applied and correlational. All elementary school sports teachers of Golestan province were the statistical population of this study, of which 176 were randomly (stratified) selected as a sample. The research instrument included standard questionnaires of personal growth initiative (Luyckx & Robitschek, 2014), job engagement (Skas, 2006) and educational quality (Wang et al, 2022). The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics. SPSS 25 and Smart PLS 3 software were used for data analysis. The findings of the research showed a positive and significant relationship between personal growth initiative and job engagement of physical education teachers. Also, the results showed that there is a positive and significant relationship between personal growth initiative and educational quality of physical education teachers. Finally, the results of the research showed that the relationship between personal growth initiative and educational quality of physical education teachers with the mediating role of job engagement is positive and meaningful. Based on the results of the research, it can be concluded that the development of personal growth initiative of physical education teachers can lead to positive consequences such as job engagement and increasing their educational quality; therefore, the creation of appropriate opportunities for the professional development of physical education teachers by school administrators is suggested.

Keywords: Initiative, Sense of Ownership, Professional Development, Autonomy, Performance Quality.



Extended Abstract

Background and Purpose

Empowerment programs sometimes limit teachers' initiative in personal growth by failing to provide them with the appropriate decision-making authority (Eroglu & Kaya, 2021; p. 1909). However, having initiative in personal growth is a crucial prerequisite for excellence and the improvement of performance quality among employees in any organization (Van Woerkom & Meyers, 2019; p. 100). Initiative in personal growth emphasizes the proactive process of change that is initiated and managed by the individual. Employees with high levels of personal growth initiative demonstrate greater perseverance in seeking opportunities for their advancement (Hardin et al., 2007; 91). Initiative in personal growth, which is a self-starting, goal-oriented and future-oriented activity, leads to outcomes such as enhanced job skills, increased flexibility, and higher job motivation. These, in turn, help employees achieve greater levels of engagement in their work (Bakker & Demerouti, 2017; 275). On the other hand, initiative in personal growth enables employees to develop their cognitive and behavioral capabilities in line with the job requirements, allowing them to challenge the status quo and proactively manage job changes (Matsuo, 2019; 344). In the school environment, teachers' efforts toward professional development enable them to acquire new knowledge, skills, and experiences, which can positively impact the quality of their educational performance (Marashi & Rashidian, 2018; 56). Despite the importance of physical education programs for students, some existing research indicates that factors such as lack of support from school administrators, insufficient infrastructure, and inadequate allocation of equipment and budget have led to a decline in the quality of physical education courses (Karami et al., 2022; 78). In addition, it has been found that a significant part of the decline in the quality of physical education in schools is related to the knowledge, skills and performance of physical education teachers (Martyn et al., 2022; 9). Since the success of physical education programs in schools depends on competent teachers, it is essential for these teachers to possess professional competence. However, in practice, there are deficiencies in the required competencies of physical education teachers. The degree of freedom given to physical education teachers in empowerment programs, as well as the attention these programs give to fostering initiative in teachers' personal growth, has received limited attention in research related to the empowerment of physical education teachers in the country. Therefore, the main question of this research is: Is there a relationship between initiative in personal growth and the educational quality of primary school physical education teachers, with job engagement playing a mediating role?

Materials and Methods

This research is applied in terms of purpose and correlational in terms of nature of execution. The statistical population of the study consisted of all physical education teachers in primary schools across Golestan province, totaling 321 teachers. From this population, a sample of 176 primary school physical education teachers was randomly selected using a stratified sampling method. The data collection tool used in this study included three questionnaires: one focused on initiative in personal growth (Luyckx & Robitschek, 2014), job engagement (Saks, 2006) and educational quality (Wang et al., 2022). The validity of the questionnaires used in this research was evaluated by five experts in sports management. Additionally, the reliability of the questionnaires was assessed in a preliminary study, resulting in reliability coefficients of 0.81, 0.83, and 0.77 for the variables of initiative in personal growth, job engagement, and educational quality, respectively. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics, employing SPSS and Smart PLS software.

Results

The research findings indicated a positive and significant relationship between initiative in personal growth and job engagement among primary school physical education teachers ($\beta=0.881$, $t=48.110$). Also, the results showed a positive and significant relationship between initiative in personal growth and the educational quality of physical education teachers ($\beta=0.403$, $t=6.485$). Finally, the Sobel test findings indicated a positive and significant relationship between initiative in personal growth and educational quality of primary school physical education teachers with job engagement serving as a mediating factor ($\beta=0.450$, $t=9.602$).

Conclusion

The findings of this study indicated that a positive and significant relationship between initiative in personal growth and job engagement among primary school physical education teachers. Initiative in personal growth has the potential to positively shift employees' attitudes towards their managers. When employees feel that their managers support their growth, development, and initiatives through actions such as providing motivation and delegating more job autonomy, their commitment and sense of responsibility towards their managers increase. As a result, they are more likely to show greater involvement in their work and strive for better performance to express their appreciation for the support they receive (Srivastava and Singh, 2020; 82). Another part of the results showed that a positive and significant relationship between initiative in personal growth and the educational quality of primary school physical education teachers. In the school environment, initiative in personal growth encourages teachers to actively seek opportunities to learn new skills and work methods, gain new experiences, experiment with different teaching techniques, and assess their work processes. If necessary, they make adjustments, which ultimately enhances the quality of their educational performance. Finally, the research revealed a positive and significant relationship between initiative in personal growth and the educational quality of primary school physical education teachers, with job engagement playing a mediating role. The initiative for personal and professional growth can significantly influence the development of positive attitudes and perceptions among physical education teachers, ultimately enhancing their educational quality. In a supportive work environment, the emotional connection of physical education teachers to their job is strengthened. As a result, the importance of their work is amplified, and teachers invest more psychological and physical energy into their tasks. This increased investment leads to greater job satisfaction and fulfillment, which reflects a higher level of engagement in their work. The engagement of physical education teachers in their job can increase their motivation, enthusiasm and sense of commitment and ownership towards their job. In such a work environment, physical education teachers will put forth greater effort to identify and address the educational needs of their students. They will be highly motivated to discover and implement engaging and innovative teaching methods, take responsibility for managing changes in their roles, and regularly assess their teaching practices. By making corrective adjustments, they will enhance the effectiveness of their educational processes, ultimately leading to an improvement in the quality of their education. Based on the results obtained; it is suggested to encourage physical education teachers to identify their strengths and weaknesses in performance, provide professional development opportunities for physical education teachers in schools such as holding various workshops and seminars, develop continuous empowerment programs for physical education teachers to enhance their skills and knowledge, encourage school administrators to actively support the growth and development programs for physical education teachers, ensure the provision of necessary resources and facilities to support the career growth and development of physical

education teachers, regularly evaluate the effectiveness of programs related to the growth and development of physical education teachers to ensure their impact and success.

Keywords: Initiative, Sense of ownership, Professional development, Autonomy, Performance quality.



رابطه بین ابتکار در رشد شخصی و کیفیت آموزشی معلمان ورزش دوره ابتدایی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل

فائزه صادقلو^۱، ناصر بای^۲، حسن صائمی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

۳. استادیار علوم تربیتی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۲، تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۱۱/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۷

* Corresponding Author: Nasser Bay, Tel: 09113724347, E-mail: nasser_bay@yahoo.com

How to Cite: Sadeghloo, F; Bay, N; Saemi, H. (2024). The Relationship Between Personal Growth Initiative and the Educational Quality of Elementary School Physical Education Teachers: The Mediating Role of Job Engagement. *Research on Educational Sport*, 11(32), 193-212. In Persian.

چکیده

مطالعه رابطه بین ابتکار در رشد شخصی و کیفیت آموزشی معلمان ورزش دوره ابتدایی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل هدف اصلی این پژوهش بود. این پژوهش کاربردی بوده و از نوع تحقیقات همبستگی است. تمامی معلمان ورزش دوره ابتدایی استان گلستان جامعه آماری این پژوهش بودند که تعداد ۱۷۶ نفر به شیوه تصادفی (طبقه‌ای) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد ابتکار در رشد شخصی (لویکس و رایبیتسچک، ۲۰۱۴)، درگیر شدن در شغل (اسکس، ۲۰۰۶) و کیفیت آموزشی (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲) بود. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تحلیل گردید. نرم‌افزارهای اسپ‌اس‌اس نسخه ۲۵ و اسمارت‌پی‌ال‌اس نسخه ۳ جهت تحلیل داده‌ها استفاده شدند. یافته‌های پژوهش نشان دهنده رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار بین ابتکار در رشد شخصی با درگیر شدن در شغل معلمان ورزش بود. همچنین نتایج نشان داد بین ابتکار در رشد شخصی و کیفیت آموزش معلمان ورزش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نهایت، نتایج پژوهش نشان داد رابطه بین ابتکار در رشد شخصی با کیفیت آموزشی معلمان ورزش با نقش میانجی درگیر شدن در شغل مثبت و معنی‌دار است. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که توسعه ابتکار در رشد شخصی معلمان ورزش می‌تواند به پیامدهای مثبتی مانند افزایش درگیر شدن در شغل و افزایش کیفیت آموزشی آن‌ها منجر شود؛ بنابراین ایجاد فرصت‌های مناسب جهت توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش توسط مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: ابتکار، احساس مالکیت، توسعه حرفه‌ای، خودمختاری، کیفیت عملکرد.



مقدمه

امروزه سازمان‌های آموزشی مانند مدارس با چالش‌های جدید و نوظهوری مواجه هستند. تغییرات در نیازهای آموزشی دانش‌آموزان، افزایش انتظارات جامعه از سازمان‌های آموزشی همچون مدارس و حفظ پویایی در نظام آموزشی از یک سو و تغییرات محیطی مانند همه‌گیری ویروس کرونا از سوی دیگر، از جمله چالش‌هایی هستند که توجه سیاست‌گذاران این حوزه را به خود جلب نموده‌اند (آجایان، آجایان و پنتانگ^۱، ۲۰۲۲؛ ۶۷). به گفته رچشتاینر^۲ و همکاران (۲۰۲۲) استفاده از روش‌ها و استراتژی‌های جدید و کارآمد برای افزایش کیفیت خدمات آموزشی ارائه شده به دانش‌آموزان در این محیط دائماً در حال تغییر به یک اصل مهم تبدیل شده است که این امر بدون تردید نیازمند استفاده مناسب از تمامی ظرفیت منابع انسانی از جمله معلمان می‌باشد. بر این اساس، توسعه قابلیت‌های شغلی معلمان از اهمیت خاصی برخوردار بوده و سالانه اقدامات بسیاری در مدارس تحت عنوان برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان اجرا می‌شوند که برخی از اهداف آن‌ها ایجاد تجربیات مثبت شغلی، افزایش شایستگی‌ها و مهارت‌های مرتبط با تدریس، ایجاد بستر مناسب برای کارهای تیمی، توسعه یادگیری جمعی در بین معلمان، تقویت روابط بین معلمان و دانش‌آموزان و در نهایت تسهیل یادگیری و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشند (زنگ^۳، ۲۰۲۳؛ ۲). علی‌رغم اهمیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان و پیامدهای مثبت آن، برخی محققان تأکید می‌کنند که چنین برنامه‌هایی دارای مشکلاتی همچون تکراری بودن، زمان‌بندی نامناسب، عدم در نظر گرفتن نیازهای شخصی معلمان، نداشتن کیفیت لازم، کمبود امکانات آموزشی، مقطعی بودن و عدم انعطاف‌پذیری می‌باشند (عبداللهی و صفری، ۲۰۱۶؛ ۱۱۰). در همین خصوص، کرمی، عبدی و امیرحسینی (۲۰۲۲) نیز عدم التزام مدیران ارشد به برنامه‌های توسعه، کم‌توجهی به شاخص‌های توانمندسازی، عدم جامعیت در آموزش مهارت‌های مورد نیاز و برنامه‌های آموزشی ناکارآمد را از جمله موانع توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی در ایران ذکر نموده‌اند. علاوه بر آن، برنامه‌های توانمندسازی گاه‌گاهاً بدون در نظر گرفتن انگیزه‌ها و توانمندی معلمان و همچنین عدم ارائه اختیار و قدرت تصمیم‌گیری مناسب به آن‌ها، مواردی همچون ابتکار معلمان در رشد شخصی و شغلی خود را محدود می‌کنند (اروقلو و کایا^۴، ۲۰۲۱؛ ۱۹۰۹). تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که داشتن قوه و قدرت ابتکار در رشد شخصی^۵ یک پیش‌نیاز مهم برای توسعه، تعالی و بهبود کیفیت عملکرد کارکنان در هر سازمانی است (ون‌وورکام و میرز^۶، ۲۰۱۹؛ ۱۰۰). ابتکار در رشد شخصی تمایل فرد به اصلاح و توسعه فعال و آگاهانه مهارت‌های مورد نیاز در فرآیند رشد است (رابیتسچک و کیز^۷، ۲۰۰۹؛ ۳۲۲). همچنین ابتکار در رشد شخصی بر فرآیند پویای تغییر که توسط خود فرد آغاز و مدیریت می‌شود، تأکید دارد و مشاهده شده است کارکنانی که دارای سطوح بالایی از ابتکار در رشد شخصی خود هستند پشتکار بیشتری در یافتن فرصت‌هایی برای پیشرفت خود نشان می‌دهند (هاردین^۸ و همکاران، ۲۰۰۷؛ ۹۱). رابیتسچک^۹ و همکاران (۲۰۱۲) معتقد هستند که ابتکار در رشد شخصی یک مجموعه مهارتی متشکل از دو مؤلفه شناختی (مثلاً در نظر گرفتن و درک آن‌چه باید تغییر کند) و رفتاری (به عنوان مثال، قادر بودن به انجام اقدامات لازم

1. Agayon, Agayon & Pentang

2. Rechsteiner

3. Zeng

4. Eroglu & Kaya

5. Personal Growth Initiative

6. Van Woerkom & Meyers

7. Robitschek & Keyes

8. Hardin

9. Robitschek

برای اعمال تغییرات) مربوط به رشد فعال و آگاهانه است. میرزا^۱ و همکاران (۲۰۱۵) اصل مهم و اساسی در مفهوم ابتکار در رشد شخصی را تمایل و خواسته فرد برای ایجاد تغییر در راستای توسعه خود بیان می‌کنند که داشتن آن برای بهبود مهارت‌ها، قابلیت‌ها و شایستگی‌های شغلی کارکنان ضروری است.

دسی، اولافسن و ریان^۲ (۲۰۱۷) با استناد به نظریه خودتعیین‌گری^۳ بیان می‌کنند ابتکار در رشد شخصی، که با کسب خودمختاری و حمایت در محیط کار به دست می‌آید، با توسعه قابلیت‌های فردی کارکنان به بهبود سلامت روان و عملکرد شغلی آن‌ها منجر می‌شود. همچنین، بر اساس نظریه حفاظت از منابع^۴، که فرض اصلی آن محافظت افراد از منابع با ارزش خود و تلاش برای به دست آوردن منابع جدید می‌باشد، ابتکار در رشد شخصی موجب خواهد شد تا کارکنان منابع جدیدی مانند فرصت‌هایی برای توسعه حرفه‌ای و همچنین کسب حمایت اجتماعی از سوی مدیران خود را به دست آورند. سریواستاوا و سینگ^۵ (۲۰۲۰) در این زمینه بیان می‌کنند زمانی که مدیران اطمینان حاصل کنند کارکنان در زمینه توسعه حرفه‌ای خود موفق بوده و مهارت‌های شغلی مناسبی را به دست آورده‌اند، منابع بیشتری را به آن‌ها اختصاص خواهند داد. در اختیار داشتن منابع شغلی مناسب همچون دانش، اطلاعات، تجهیزات و حمایت به افراد کمک می‌کند تا نیازهای شغل خود را به طور موثر برآورده کنند. علاوه بر آن، هنگامی که کارکنان منابع شغلی مناسبی در اختیار داشته باشند در انجام دادن وظایف شغلی خود بهتر عمل می‌کنند و مشکلات کاری خود را آسان‌تر رفع خواهند نمود که این امر می‌تواند احتمال درگیر شدن آن‌ها در شغل خود را افزایش دهد. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند اختیار تصمیم‌گیری، آزادی عمل برای تعیین اهداف و نفوذ بر محیط کاری خود را دارند، احساس مالکیت آن‌ها بر شغل خود بیشتر شده و مسئولیت‌های شغلی و فرآیندهای بیشتری بر عهده خواهند گرفت که این عوامل در نهایت موجب افزایش میزان درگیر شدن آن‌ها در شغل خواهند شد. مضاف بر آن، ابتکار در رشد شخصی که فعالیتی خودآغاز، هدف‌مدار و آینده‌گرا است (ببندل^۶ و همکاران، ۲۰۱۲؛ ۱۳۶)، پیامدهایی مانند تقویت مهارت‌های شغلی، افزایش معنای شغل، ارتقاء قابلیت انعطاف‌پذیری و افزایش انگیزه شغلی را به همراه دارد که این عوامل در مجموع به سطوح بالاتری از درگیر شدن کارکنان در شغل خود کمک می‌کنند (بیکر و دمروتی^۷، ۲۰۱۷؛ ۲۷۵).

از سوی دیگر، به اعتقاد کاشکان، کاتیتاش و کاراداش^۸ (۲۰۲۲) انگیزه و تمایل کارکنان برای رشد شخصی خود می‌تواند یک عامل تعیین‌کننده در افزایش کیفیت عملکرد آن‌ها باشد. متسو^۹ (۲۰۱۹) در این خصوص بیان می‌کند ابتکار در رشد شخصی موجب می‌شود تا کارکنان قابلیت‌های شناختی و رفتاری خود را متناسب با نیازهای شغلی و تغییرات احتمالی آن توسعه دهند و به طور فعال محیط موجود را بهبود بخشند یا یک محیط جدید ایجاد کنند و ابتکار عمل را برای به چالش کشیدن وضعیت موجود به دست گرفته و تغییرات شغلی را به شکلی فعالانه مدیریت نمایند. در محیط‌های آموزشی مانند مدارس معلمان می‌توانند با توسعه رشد شخصی خود به طور منظم بهبود روش‌های تدریس خود، میزان مشارکت فعال دانش‌آموزان در فرآیندهای یادگیری و نتایج حاصل از اقدامات مرتبط با یادگیری خود و دانش‌آموزان را ارزیابی کنند. از طریق خودکنترلی

1. Meyers
2. Deci, Olafsen & Ryan
3. Self-Determination Theory
4. Conservation of Resources Theory
5. Srivastava & Singh
6. Bindl
7. Bakker & Demerouti
8. Coşkun, Katıtaş & Karadaş
9. Matsuo

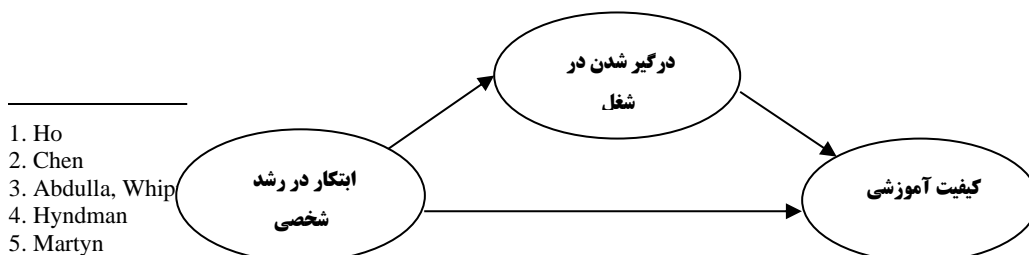
و خود ارزیابی، معلمان می‌توانند زمینه‌های مورد نیاز جهت رشد و توسعه خود را شناسایی نموده و اقدامات لازم را برای ارتقای کیفیت تدریس اعمال نمایند. همچنین، اقدامات معلمان در خصوص توسعه حرفه‌ای و رشد شخصی خود به آن‌ها کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و تجارب جدیدی به دست آورند که این عوامل می‌توانند به طور مثبت بر شیوه‌های تدریس و کیفیت عملکرد آموزشی آن‌ها اثرگذار باشند (مرعشی و رشیدیان، ۲۰۱۸؛ ۵۶). علاوه بر آن، به گفته هوانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۳) معلمانی که دارای سطوح بالایی از ابتکار در رشد شخصی هستند توسعه قابلیت‌های خود را با مواردی همچون کسب تجربیات جدید آموزشی، استفاده از روش‌های مختلف مدیریت کلاس، افزایش جذابیت کلاس برای خود و دانش‌آموزان، ارزیابی اقدامات و فرآیندهای خود در تدریس و اصلاح روش‌های تدریس در صورت نیاز مدیریت می‌کنند که تمامی موارد ذکر شده برای افزایش کیفیت آموزشی معلمان ضروری هستند.

به دلیل آن‌که ابتکار در رشد شخصی که غالباً در برنامه‌های توانمندسازی مورد توجه می‌گیرد، یک پیش‌نیاز مهم در توسعه نیروی انسانی محسوب می‌شود، پژوهشگران در تحقیقات مختلف پیامدهای آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. جدگال، تفضلی و حسینی (۲۰۲۰) در تحقیقی که نمونه آن شامل ۱۳۱ دبیر مقطع متوسطه منطقه دشتیاری بود، دریافتند بین ابتکار در رشد شخصی با عملکرد شغلی این دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اکبری و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیق به این نتیجه دست یافتند که عواملی مانند بهبود مستمر شایستگی‌ها و مهارت‌های علمی و حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی در قالب برنامه‌های توانمندسازی و همچنین ترغیب این معلمان به توسعه فرهنگ یادگیری در بین خود و مدارس، می‌تواند اثر مثبتی بر بهبود کیفیت نظام آموزش تربیت‌بدنی و ورزش مدارس ایفا نمایند. گور و همکاران (۲۰۱۷) در یک مطالعه نیمه‌تجربی بر روی معلمان استرالیایی دریافتند برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، که شامل مواردی مانند توسعه فرهنگ یادگیری، تقویت روابط و اعتماد بین فردی، ترغیب افراد به ارائه بازخورد، دادن فرصت‌هایی برای رشد شخصی و تقویت همکاری‌های مشترک بود، اثر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت آموزشی معلمان دارد. متسو (۲۰۱۹) در پژوهشی که ۳۶۵ پرستار ژاپنی نمونه آن بودند، به این نتیجه دست یافت که جهت‌گیری هدفمند در یادگیری به طور مستقیم و غیرمستقیم توانمندسازی روان‌شناختی را از طریق ابتکار رشد شخصی افزایش می‌دهد. سریواستاوا و سینگ (۲۰۲۰) در تحقیقی که کارکنان چند هتل واقع در شمال هند جامعه آماری آن بودند دریافتند ابتکار در رشد شخصی به شکل مستقیم و با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی اثر مثبت و معنی‌داری بر هویت سازمانی و درگیر شدن در شغل کارکنان دارد. سریواستاوا و باجپای^۲ (۲۰۲۱) در یک مطالعه که ۳۸۲ نفر از کارکنان صنعت هتل‌داری دهلی نو نمونه آن بودند، به این نتیجه دست یافتند بین ابتکار در رشد شخصی با درگیر شدن در شغل و گشودگی به تجربه رابطه مثبت و بین ابتکار در رشد شخصی با قصد ترک شغل کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش گریپ و همکاران^۳ (۲۰۲۲) که بر روی کارکنان سازمان‌های بهداشتی انجام شده بود، نشان داد ابتکار در رشد شخصی با ایجاد عواطف مثبت بر بازآفرینی شغلی کارکنان اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج پژوهش هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) که نمونه آن متشکل از ۹۹۸ معلم چینی بود، نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین ابتکار در رشد شخصی با درگیر شدن در شغل و کیفیت آموزشی معلمان وجود دارد و درگیر شدن در شغل نقش میانجی در این ارتباط را ایفا می‌کند. علی‌رغم آن‌که تحقیقات بسیاری به بررسی پیامدهای ابتکار در رشد شخصی کارکنان در سازمان‌های مختلف

1. Huang
2. Srivastava & Bajpai
3. Griep

پرداخته‌اند، اما پژوهش‌های اندکی در این خصوص در محیط مدارس انجام شده است که از آن جمله می‌توان به تحقیق هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) اشاره نمود.

تربیت‌بدنی موضوع مهمی در برنامه‌های درسی مدارس محسوب می‌شود که برخی از اهداف مهم آن کمک به رشد شایستگی جسمانی دانش‌آموزان و تقویت مهارت‌های اجتماعی، عاطفی، شناختی و عاطفی آن‌ها می‌باشند. دستیابی به چنین اهدافی نیازمند ارائه تربیت‌بدنی با کیفیت در مدارس می‌باشد (هو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۳۶۸). تربیت‌بدنی با کیفیت در مدارس ابزاری ضروری برای تجهیز دانش‌آموزان به دانش، مهارت‌ها، تناسب اندام و نگرش‌های مثبت برای مشارکت فعال در انواع فعالیت‌های بدنی است. همچنین تربیت‌بدنی با کیفیت با استفاده از شیوه‌های آموزشی مناسب محیط‌های یادگیری سازنده‌ای را برای دانش‌آموزان فراهم نموده و تجربیات یادگیری آن‌ها را افزایش می‌دهد (چن^۲ و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۲۳۲). علی‌رغم اهمیت برنامه‌های تربیت‌بدنی برای دانش‌آموزان، نتایج برخی تحقیقات موجود نشان می‌دهند عواملی همچون عدم حمایت مدیران مدارس، نداشتن زیرساخت‌های مناسب، عدم تخصیص مناسب منابع، تجهیزات و بودجه موجب شده است تا کیفیت برنامه‌های درس تربیت‌بدنی کاهش یابد (کرمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۷۸ و عبدالله، وایپ و تئو^۳، ۲۰۲۲؛ ۲۲۷). علاوه بر موارد ذکر شده، مشخص گردیده است که بخش قابل توجهی از کاهش کیفیت درس تربیت‌بدنی در مدارس به دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و عملکرد معلمان تربیت‌بدنی مربوط می‌شود (کرمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۷۸، هایندمن^۴، ۲۰۱۷؛ ۲۹ و مارتین^۵ و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۹). به دلیل آن‌که موفقیت برنامه‌های تربیت‌بدنی مدارس به وجود معلمانی شایسته و ماهر وابسته است، لذا داشتن صلاحیت حرفه‌ای برای این معلمان ضروری به نظر می‌رسد (میرحسینی، آقایی و صفاری، ۲۰۱۹؛ ۲۰) اما در عمل کاستی‌هایی در خصوص صلاحیت‌های مورد نیاز معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد (پروین و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱۴). بر این اساس، در نظر گرفتن برنامه‌های توانمندسازی برای معلمان تربیت‌بدنی از اهمیت خاصی برخوردار است. توانمندسازی می‌تواند به افزایش استقلال و کنترل شغلی معلمان تربیت‌بدنی منجر شده و قدرت خودتعیین‌گری، خود ارزشی و خودکارآمدی را آن‌ها افزایش دهد (شاه‌زاده تیمورلو و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۹۶). با این وجود، میزان استقلال و آزادی عمل معلمان تربیت‌بدنی در برنامه‌های توانمندسازی و توجه چنین برنامه‌هایی به ابتکار عمل این معلمان در رشد شخصی خود موضوعی است که کم‌تر در تحقیقات مرتبط با توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی کشور مورد توجه قرار گرفته است که این چالش علمی ضرورت انجام این پژوهش را تبیین می‌نماید. بر این اساس، سؤال اصلی این پژوهش این است: آیا بین ابتکار در رشد شخصی و کیفیت آموزشی معلمان ورزش دوره ابتدایی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل رابطه‌ای وجود دارد؟



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Figure 1- The conceptual model of the research

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت اجرا در دسته تحقیقات همبستگی است. کلیه معلمان ورزش دوره ابتدایی استان گلستان در سال ۱۴۰۲، که تعداد آن‌ها بر اساس اطلاعات بخش کارشناسی تربیت‌بدنی اداره کل آموزش و پرورش این استان ۳۲۱ معلم (۱۸۳ معلم مرد و ۱۳۸ معلم زن) می‌باشد، جامعه آماری این مطالعه را تشکیل دادند. بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۱۷۶ معلم ورزش ابتدایی به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده و به پرسش‌نامه‌های پژوهش پاسخ دادند. به دلیل برابر نبودن تعداد معلمان ورزش مرد و زن، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده‌های این مطالعه شامل سه پرسش‌نامه استاندارد بود: پرسش‌نامه ابتکار در رشد شخصی (لویکس و رابیتسچک^۱، ۲۰۱۴)، پرسش‌نامه درگیر شدن در شغل (اسکس^۲، ۲۰۰۶) و پرسش‌نامه کیفیت آموزشی (وانگ، یانگ و ژینگ^۳، ۲۰۲۲). پرسش‌نامه ابتکار در رشد شخصی دارای ۱۶ گویه بوده و بر اساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ امتیازگذاری می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه توسط لویکس و رابیتسچک (۲۰۱۴) ۰/۹۱ گزارش شده است. پرسش‌نامه درگیر شدن در شغل نیز شامل ۶ گویه است که از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ امتیازگذاری می‌شود. اسکس (۲۰۰۶) ثبات درونی این پرسش‌نامه را مطلوب گزارش نموده است (۰/۸۸). پرسش‌نامه کیفیت آموزشی نیز مشتمل بر ۱۸ گویه بوده و بر مبنای مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ امتیازگذاری می‌شود. میزان پایایی این پرسش‌نامه توسط وانگ و همکاران (۲۰۲۲) ۰/۹۴ گزارش شده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۵ نفر متخصص مدیریت ورزشی بررسی و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد شد. همچنین، میزان پایایی این پرسش‌نامه‌ها در مطالعه‌ای مقدماتی بررسی گردید. بدین منظور، ۴۰ معلم تربیت‌بدنی دوره ابتدایی به شکل تصادفی انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌هایی که در اختیار آن‌ها قرار گرفته بود، پاسخ دادند. در ادامه این مرحله، داده‌های به دست آمده توسط آزمون آلفای کرونباخ تحلیل شد و ضرایب ۰/۸۱، ۰/۸۳ و ۰/۷۷ به ترتیب برای متغیرهای ابتکار در رشد شخصی، درگیر شدن در شغل و کیفیت آموزشی محاسبه گردید که نشان‌دهنده قابل قبول بودن پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده است.

-
1. Luyckx & Robitschek
 2. Skas
 3. Wang, Yang & Xing

داده‌های نهایی گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) تحلیل شدند. در این راستا، دو نرم‌افزار آماری اسپس اس^۱ نسخه ۲۵ و اسمارت پی‌ال‌اس^۲ نسخه ۳ استفاده شد.

نتایج

نتایج بخش توصیفی نشان داد که بیشترین فراوانی در خصوص سابقه کار پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌های پژوهش به گروه سابقه خدمت ۲۱ سال و بیشتر اختصاص دارد (۸۲ معلم). همچنین، نتایج مشخص نمود که بیشتر نمونه پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی ارشد می‌باشند (۱۱۱ معلم). در نهایت، نتایج نشان داد که بیشترین درصد فراوانی در خصوص سن شرکت‌کنندگان به دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر اختصاص دارد (۱۰۷ معلم) (جدول ۱).

جدول ۱- فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سابقه کار، تحصیلات و سن

Table 1- Frequency and percentage of frequency of subjects by work experience education and age

متغیر Variable	مؤلفه Component	فراوانی Frequency	درصد فراوانی Percent Frequency
سابقه کار Work Experience	۱ تا ۱۰ سال	۲۱	۱۱/۹
	۱۱ تا ۲۰ سال	۷۳	۴۱/۵
	۲۱ سال و بالاتر	۸۲	۴۶/۶
تحصیلات Education	کارشناسی	۵۵	۳۱/۲
	کارشناسی ارشد	۱۱۱	۶۳/۱
	دکتری	۱۰	۵/۷
سن Age	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۷	۹/۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۵۲	۲۹/۵
	۴۱ سال و بیشتر از آن	۱۰۷	۶۰/۸

در جدول شماره ۲، دو شاخصه مهم متغیرهای پژوهش یعنی میانگین و انحراف معیار ارائه شده است. همان‌گونه که در این جدول قابل مشاهده است، میانگین و انحراف معیار سه متغیر ابتکار در رشد شخصی، درگیر شدن در شغل و کیفیت آموزشی به ترتیب $۳/۵۵ \pm ۰/۷۱$ ، $۳/۴۲ \pm ۰/۷۲$ و $۳/۵۲ \pm ۰/۶۶$ است.

1. SPSS
2. Smart PLS

جدول ۲- توصیف متغیرهای پژوهش

Table 2- Description of the research variables

متغیر Variable	تعداد Number	میانگین Mean	انحراف معیار Standard Deviation
ابتکار در رشد شخصی Personal Growth Initiative	۱۷۶	۳/۵۵	۰/۷۱
درگیر شدن در شغل Job Engagement	۱۷۶	۳/۴۲	۰/۷۲
کیفیت آموزشی Educational Quality	۱۷۶	۳/۵۲	۰/۶۶

بخش دوم یافته‌های این پژوهش به بررسی کیفیت مدل و آزمون فرضیه‌ها اختصاص دارد. برای بررسی کیفیت مدل پژوهش و مناسب بودن آن در روش معادلات ساختاری مبتنی بر پی‌ال‌اس ابتدا باید برازش مدل اندازه‌گیری تحلیل شده و سپس فرضیه‌ها در قالب برازش مدل ساختاری آزمون شوند. در راستای تحلیل کیفیت مدل ساختاری پژوهش، ابتدا معیارهای روایی همگرا و واگرا (تشخیصی) مورد بررسی قرار گرفتند. برای ارزیابی مناسب بودن میزان روایی همگرای متغیرهای پژوهش، شاخص‌های پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی مورد استفاده قرار گرفتند. بر اساس نتایج جدول شماره ۲، می‌توان بیان کرد که شاخص‌های پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده و آلفای کرونباخ از سطوح مبنای خود که به ترتیب ۰/۷، ۰/۵ و ۰/۷ هستند، بزرگ‌تر می‌باشند. همچنین، مقادیر بارهای عاملی که در شکل شماره ۲ برای هر گویه قابل مشاهده است، از سطح مبنای خود که ۰/۵ است بزرگ‌تر می‌باشند. لذا با توجه به شاخص‌های ذکر شده، می‌توان بیان کرد مدل پژوهش از روایی همگرای مناسبی برخوردار است.

جدول ۳- روایی همگرای متغیرهای پژوهش

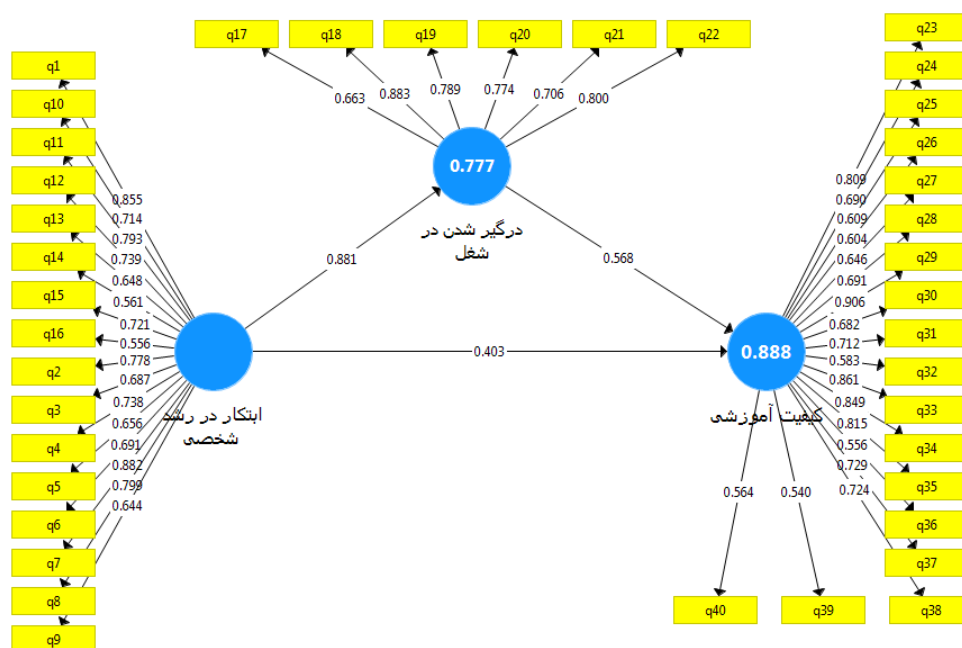
Table 3- Convergent validity of research variables

متغیر Variable	میانگین واریانس استخراج شده Average Variance Extracted	پایایی ترکیبی Composite Reliability	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha	ردیف Row
ابتکار در رشد شخصی Personal Growth Initiative	۰/۵۲۱	۰/۹۴۵	۰/۹۳۸	۱
درگیر شدن در شغل Job Engagement	۰/۵۹۷	۰/۸۹۸	۰/۸۶۳	۲
کیفیت آموزشی Educational Quality	۰/۵۰۰	۰/۹۴۶	۰/۹۳۹	۳

روایی تشخیصی یا واگرا مکمل روایی همگرا است که نشان‌دهنده میزان تمایز نشانگرهای یک سازه مشخص از نشانگرهای سازه‌های دیگر در مدل پژوهش می‌باشد. نتایج گزارش شده در جدول ۳ نشان‌دهنده مناسب بودن روایی واگرای سازه‌های پژوهش است.

جدول ۴- روایی واگرا یا تشخیصی متغیرهای پژوهش

متغیرها Variable			
۳	۲	۱	
		۰/۷۲۲	ابتکار در رشد شخصی Personal Growth Initiative
	۰/۷۷۲	۰/۵۷۴	درگیر شدن در شغل Job Engagement
۰/۷۰۷	۰/۶۴۱	۰/۵۱۴	کیفیت آموزشی Educational Quality



شکل ۲- مدل آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد

Figure 2- The tested model in the standard estimation mode

ضریب تعیین (R^2) که برای متغیرهای مکنون درون‌زا محاسبه می‌شود، یکی دیگر از شاخص‌های مهم برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش است. مقادیر ۰/۶۷۰، ۰/۳۳۰ و ۰/۱۹۰ این شاخص به ترتیب نشان‌دهنده مطلوب بودن، متوسط بودن و ضعیف بودن مدل ساختاری ترسیم شده هستند. نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که ضرایب تعیین به دست آمده برای

متغیرهای مکنون درگیر شدن در شغل و کیفیت آموزشی به ترتیب ۰/۷۷۷ و ۰/۸۸۸ است که بر این اساس می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش مطلوب است.

جدول ۵- ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا

Table 5- Coefficient of determination of endogenous variables

ضریب تعیین R ²	متغیر Variable
۰/۷۷۷	درگیر شدن در شغل Job Engagement
۰/۸۸۸	کیفیت آموزشی Educational Quality

اعتبار اشتراک (Q2) که بیانگر قدرت پیش‌بینی مدل پژوهش است، نیز برای برازش ساختاری پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. مدل‌هایی که در پی‌ال‌اس دارای برازش ساختاری قابل قبولی می‌باشند، بایستی قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مرتبط با متغیرهای درون‌زای مدل را نیز داشته باشند. در شرایطی که یک متغیر درون‌زا مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به خود اختصاص دهد، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی آن متغیر می‌باشد. برای ارزیابی این شاخص، مجموع مجذرات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) در نظر گرفته می‌شوند. با توجه به نتایج جداول ۶، می‌توان چنین بیان کرد که متغیرهای این پژوهش دارای اعتبار اشتراک مناسبی هستند.

جدول ۶- اعتبار اشتراک متغیرهای پژوهش

Table 6- Construct cross validated communality research variables

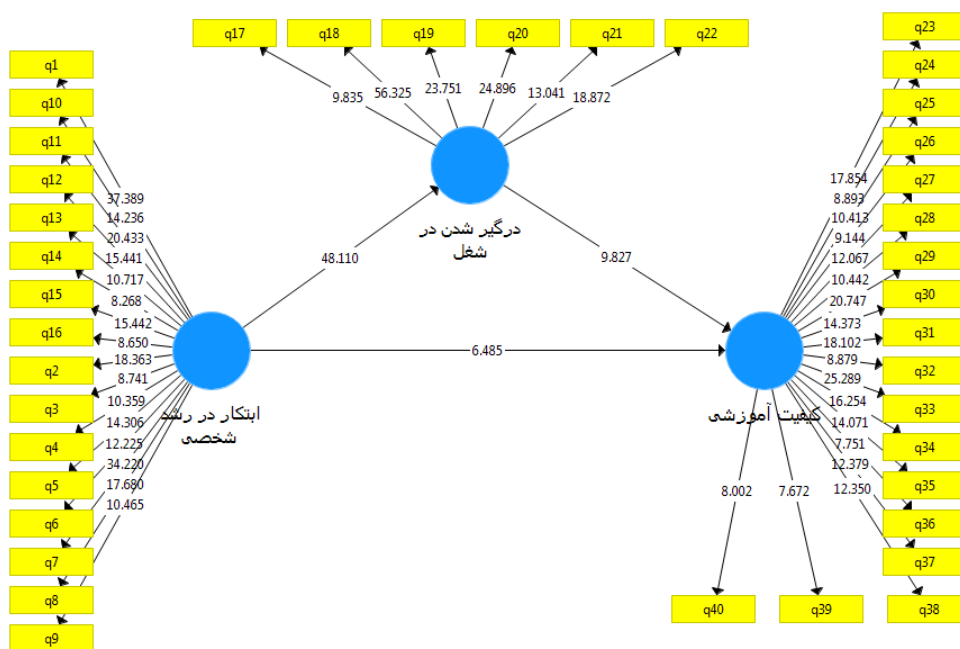
قدرت پیش‌بینی Predictive Power	1-SSE/SSO	SSE	SSO	متغیر Variable
قوی Strong	۰/۴۲۷	۱۶۱۴/۲۳۵	۲۸۱۶	ابتکار در رشد شخصی Personal Growth Initiative
قوی Strong	۰/۴۳۱	۶۰۰/۵۹۴	۱۰۵۶	درگیر شدن در شغل Job Engagement
قوی Strong	۰/۴۱۲	۱۸۶۳/۲۷۳	۳۱۶۸	کیفیت آموزشی Educational Quality

در جدول شماره ۷، روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. یافته‌های پژوهش مشخص نمود که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ابتکار در رشد شخصی و درگیر شدن در شغل معلمان ورزش دوره ابتدایی وجود دارد ($t=\beta, 110/48=0/881$). همچنین، نتایج نشان داد که رابطه بین ابتکار در رشد شخصی و کیفیت آموزشی معلمان ورزش مثبت و معنی‌دار می‌باشد ($t=\beta, 485/6=0/403$). در نهایت، یافته‌های آزمون سوبل مشخص نمود که رابطه بین ابتکار در رشد شخصی با کیفیت آموزشی معلمان ورزش دوره ابتدایی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل مثبت و معنی‌دار است ($t=\beta, 602/9=0/450$).

جدول ۷- روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش

Table 7- Direct and indirect relationships between research variables

سطح معنی داری Significance Level	تی t	مسیر (بتا) Path (β)	روابط موجود در مدل Relations in the model
۰/۰۰۱	۴۸/۱۱۰	۰/۸۸۱	ابتکار در رشد شخصی -> درگیر شدن در شغل Job Engagement <- Personal Growth Initiative
۰/۰۰۱	۶/۴۸۵	۰/۴۰۳	ابتکار در رشد شخصی -> کیفیت آموزشی Educational Quality <- Personal Growth Initiative
۰/۰۰۱	۹/۶۰۲	۰/۴۵۰	ابتکار در رشد شخصی -> کیفیت آموزشی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل Educational Quality with <- Personal Growth Initiative mediating role of Jon Engagement



شکل ۳. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی داری

Figure 3- The tested model in the significant numbers mode

بحث و نتیجه گیری

مطالعه رابطه بین ابتکار در رشد شخصی و کیفیت آموزشی معلمان ورزش دوره ابتدایی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل هدف اصلی این پژوهش بود. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین ابتکار در رشد شخصی و درگیر شدن در شغل معلمان ورزش دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات پژوهش‌های سریواستاوا و سینگ (۲۰۲۰) و هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) همسو می‌باشد. به دلیل آن که معلمان کلیدی‌ترین جزء نظام آموزش و پرورش هستند،

ارتقاء دانش، شایستگی‌ها و مهارت‌های شغلی آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است (عبدالهی و صفری، ۲۰۱۶؛ ۱۰۰). بر این اساس، طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای معلمان ضروری می‌باشد. در نظر گرفتن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای تمامی معلمان می‌تواند کیفیت عملکردی آن‌ها را افزایش دهد و پیامدهای مثبت چنین برنامه‌هایی برای معلمان ورزش که وظایف شغلی دشوارتری نسبت به سایر معلمان دارند، با اهمیت‌تر است. توسعه حرفه‌ای معلمان ورزش، اعم از ارتقای سطح دانش و مهارت‌های شغلی، می‌تواند در توسعه سواد حرکتی و ارتقای سطح سلامتی دانش‌آموزان و همچنین مهارت‌های اجتماعی آن‌ها اثرگذار باشد (کرمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۷۵). به گفته اروقلو و کایا (۲۰۲۱)، در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نیاز است تا شرایطی ایجاد شود که معلمان بتوانند مدیریت رشد و توسعه خود را به شکلی فعال بر عهده بگیرند که این امر نیازمند واگذاری آزادی و اختیار عمل به آن‌ها و ترغیب معلمان به توسعه رشد شخصی خود است. به گفته ون‌وورکام و میرز (۲۰۱۹)، زمانی که کارکنان برای رشد شخصی خود دارای فرصت‌های بسیاری هستند و مورد حمایت قرار می‌گیرند، از یک سو مهارت‌های شغلی مورد نیاز خود را توسعه خواهند داد و از سوی دیگر احساسات مثبت مانند ارزشمند بودن در آن‌ها شکل خواهد گرفت که این عوامل احتمال درگیر شدن بیشتر آن‌ها در شغل خود را افزایش خواهد داد. در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، ابتکار در رشد شخصی به معلمان این فرصت را می‌دهد تا فرآیند رشد و توسعه خود را متناسب با نیازها و تغییرات شغلی خود شخصی‌سازی نموده و فرصت‌های بسیاری را برای کسب تجرب کاری جدید به دست آورند که این عوامل قابلیت‌های آن‌ها را برای شرایط کاری مختلف توسعه خواهد داد (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ ۶۶۱). علاوه بر آن، ابتکار در رشد شخصی می‌تواند نگرش نیروی انسانی را در قبال مدیران و سازمان خود به شکلی مثبت تغییر دهد. زمانی که کارکنان احساس می‌کنند مدیران با اقداماتی مانند دادن انگیزه و واگذاری استقلال شغلی بیشتر از رشد، توسعه و ابتکارات آن‌ها حمایت می‌کنند تعهد و مسئولیت کارکنان در قبال مدیران و سازمان خود افزایش یافته و تلاش می‌کنند با درگیر شدن بیشتر در شغل خود و دستیابی به عملکرد بهتر به نوعی از حمایت مدیر خود تشکر و قدردانی نمایند (سریواستاوا و سینگ، ۲۰۲۰؛ ۸۲).

بخش دیگری از نتایج این پژوهش نشان دهنده وجود رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار بین ابتکار در رشد شخصی با کیفیت آموزشی معلمان ورزش دوره ابتدایی بود که این نتیجه با نتایج تحقیقات گور و همکاران (۲۰۱۷) و هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. بخش قابل توجهی از موفقیت برنامه‌های تربیت‌بدنی در سطح مدارس به کیفیت آن‌ها وابسته است (چن و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۲۳۲). با افزایش کیفیت برنامه‌های تربیت‌بدنی و ورزش در مدارس، می‌توان انتظار داشت که معلمان ورزش بتوانند آسان‌تر، بهتر و سریع‌تر به اهداف آموزشی تبیین شده خود دست یابند.

عواملی مانند محتوای برنامه‌های آموزشی، استفاده از روش‌های مناسب تدریس و ارزیابی، در اختیار داشتن منابع و امکانات، و برابری در آموزش، تعیین‌کننده کیفیت برنامه‌های تربیت‌بدنی در مدارس هستند (هو و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۳۶۲). علاوه بر این، دانش، نگرش‌ها و مهارت‌های شغلی معلمان ورزش نقش مهمی در ارتقاء کیفیت برنامه‌های تربیت‌بدنی مدارس ایفا می‌کنند (کرمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۱۲۹۸).

به دلیل نقش مهم و برجسته معلمان ورزش در بهبود کیفیت نظام آموزش تربیت‌بدنی و ورزش در مدارس، توانمندسازی این معلمان از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد (پروین و همکاران، ۲۰۲۰). فرآیند توانمندسازی معلمان ورزش در کل کشور بایستی از الگویی جامع و نظام‌مند جهت رسیدن به چشم‌انداز افق ۱۴۰۴ پیروی نماید (شاهزاده تیمورلو و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۹۶). بر این اساس، افزایش مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای و تربیتی معلمان ورزش بایستی به عنوان

یکی از عوامل موثر بر مدیریت کیفیت آموزش تربیت‌بدنی و ورزش در مدارس مورد توجه قرار گیرد و اقدامات لازم در این خصوص انجام شود (کریمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۱۳۰۵).

برنامه‌های توانمندسازی با در نظر گرفتن دانش، ظرفیت و قابلیت معلمان، می‌توانند فرصت‌هایی را برای رشد شخصی آن‌ها فراهم نمایند. از دیدگاه ون‌وورکام و میرز (۲۰۱۹) ابتکار در رشد شخصی نوعی از رفتار پویای شغلی است که موجب می‌شود تا افراد به جای منفعل بودن در برابر مشکلات و تغییرات، به شکلی فعالانه و با آمادگی قبلی به آن‌ها پاسخ دهند. هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) در این خصوص بیان می‌کنند که در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، ابتکار در رشد شخصی موجب می‌شود معلمان به دنبال فرصت‌هایی برای یادگیری مهارت‌ها و روش‌های کاری جدید باشند، تجربیات کاری جدید به دست آورند، روش‌های تدریس مختلفی را آزمایش کنند، رویه‌های مشکل‌ساز را کشف نمایند و فرآیندهای کاری خود را ارزیابی نموده و در صورت نیاز تغییراتی ایجاد نمایند که این عوامل در نهایت موجب بهبود کیفیت عملکرد آموزشی آن‌ها خواهد شد.

در نهایت، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین ابتکار در رشد شخصی و کیفیت آموزشی معلمان ورزش دوره ابتدایی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل مثبت و معنی‌دار است. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) می‌باشد. رشد و توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های شغلی کارکنان در هر سازمانی، از جمله مدارس، یک اصل مهم و ضروری برای موفقیت کارکنان و سازمان‌ها می‌باشد. در محیط‌های آموزشی همچون مدارس، بخش قابل توجهی از ارتقاء توانمندی‌های شغلی معلمان از طریق برنامه‌های رسمی توسعه حرفه‌ای انجام می‌شوند. علی‌رغم پیامدهای مثبت چنین برنامه‌هایی، بایستی به این موضوع توجه نمود که توسعه حرفه‌ای بدون مشارکت فعال معلمان محقق نخواهد شد (پروین و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۱۸). بر این اساس، به گفته هوانگ و همکاران (۲۰۲۳)، نیاز است تا مدیران مدارس به عوامل فردی معلمان، همچون ابتکار و آزادی عمل آن‌ها در رشد شخصی خود، توجه ویژه‌ای داشته باشند. اقدامات مدیران مدارس مانند واگذاری استقلال شغلی، در اختیار قرار دادن منابع شغلی مورد نیاز و حمایت آن‌ها از ابتکار و آزادی معلمان ورزش در رشد و توسعه قابلیت‌های شغلی خود، می‌تواند شکل‌دهنده محیط کاری با سطوح بالایی از ایمنی روان‌شناختی باشد. در چنین محیطی، معلمان ورزش این فرصت را به دست می‌آورند تا بتوانند با ایجاد ارتباطات باز با همکاران و جستجوی بازخورد از آن‌ها، نسبت به نقاط ضعف عملکرد خود آگاه شده و اقدامات مناسبی را برای رفع آن‌ها انجام دهند. علاوه بر آن، در چنین محیط کاری، معلمان ورزش می‌توانند فرصت‌های بسیاری برای کسب تجربیات جدید و یادگیری به دست آورند که این عوامل برای رشد و توسعه حرفه‌ای آن‌ها ضروری هستند. همچنین، داشتن ابتکار عمل برای رشد و توسعه قابلیت‌های فردی و شغلی می‌تواند نقش مهمی در شکل دادن نگرش‌ها و ادراکات مثبت در معلمان ورزش ایفا نماید. در یک محیط کاری حمایت‌کننده، پیوند عاطفی معلمان ورزش با شغل خود تقویت می‌شود و اهمیت و ارزش شغل برای آن‌ها افزایش می‌یابد. این امر باعث می‌شود معلمان انرژی روانی و جسمانی بیشتری را صرف کار خود کنند و از انجام دادن کار خود رضایت و لذت بیشتری کسب نمایند. این عوامل نشان‌دهنده افزایش درگیر شدن آن‌ها در شغل است. درگیر شدن معلمان ورزش در شغل خود می‌تواند انگیزه، اشتیاق و احساس تعهد و مالکیت آن‌ها نسبت به شغل خود را افزایش دهد. در چنین شرایطی، معلمان ورزش تلاش بیشتری برای شناسایی نیازهای آموزشی دانش‌آموزان و بهبود یادگیری آن‌ها خواهند نمود. همچنین، انگیزه بالایی برای کشف و اجرای شیوه‌های آموزشی جذاب و نوآورانه خواهند داشت، مدیریت تغییرات شغلی خود را بر عهده خواهند گرفت و با ارزیابی منظم

اقدامات آموزشی و انجام دادن اقدامات اصلاحی، اثربخشی فرآیندهای آموزش خود را افزایش خواهند داد. این عوامل در نهایت می‌توانند منجر به بهبود کیفیت آموزشی آن‌ها شوند.

با در نظر گرفتن یافته‌های حاصل از این پژوهش، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که توسعه ابتکار در رشد شخصی معلمان ورزش می‌تواند به پیامدهای مثبتی مانند افزایش درگیر شدن در شغل و بهبود کیفیت آموزشی آن‌ها منجر شود. بر این اساس، ارزیابی مستمر توانمندی‌ها و شایستگی‌های شغلی معلمان ورزش و ارائه استقلال شغلی متناسب با قابلیت‌های آن‌ها، ترغیب معلمان ورزش به شناسایی نقاط ضعف و قوت عملکرد خود و فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای همچون برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای مختلف، توسعه مستمر برنامه‌های توانمندسازی معلمان ورزش و حمایت مدیران از برنامه‌های رشد و توسعه آن‌ها و همچنین، فراهم نمودن امکانات مورد نیاز برای رشد و توسعه شغلی معلمان ورزش و ارزیابی اثربخشی برنامه‌های مرتبط با رشد و توسعه آن‌ها پیشنهاد می‌شود.

در انتها، قابل ذکر است که هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی است و این پژوهش نیز از آن مستثنی نمی‌باشد. یکی از محدودیت‌های این پژوهش، کوچک بودن جامعه آماری آن می‌باشد که قابلیت تعمیم نتایج آن را به معلمان ورزش سایر استان‌ها محدود می‌نماید. علاوه بر این، استفاده از ابزار پرسش‌نامه خوداظهاری برای ارزیابی متغیر کیفیت آموزشی معلمان ورزش نیز می‌تواند به عنوان دیگر محدودیت این پژوهش در نظر گرفته شود. برای رفع این محدودیت، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، کیفیت آموزشی معلمان ورزش از دیدگاه دانش‌آموزان و همکاران آموزشی ارزیابی شود.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود تا در پژوهش‌های آتی، رابطه ابتکار در رشد شخصی با سایر پیامدهای شغلی معلمان ورزش همچون رفتار پویای شغلی و بازآفرینی شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

از کلیه معلمان ورزش که در این پژوهش همکاری نمودند، تقدیر و تشکر می‌شود.

منابع

1. Abdollahi, B., & Safari, A. (2016). The study of key barriers to the teachers' professional development. *Quarterly Journal of Educational Innovation*, 15(2), 99–134. (Persian)
2. Abdulla, A., Whipp, P. R., & Teo, T. (2021). Teaching physical education in 'paradise': Activity levels, lesson context and barriers to quality implementation. *European Physical Education Review*, 28(1), 225–243.
3. Akbari, P., Goharrostami, H., & Benar, N. (2022). Designing the model of quality management for physical education and sports system in schools. *Sport Management Journal*, 13(4), 1295-1320. (Persian)
4. Agayon, A.J.D., Agayon, A.K.R., & Pentang, J.T. (2022). Teachers in the new normal: Challenges and coping mechanisms in secondary schools. *International Journal of Humanities and Education Development*, 4(1), 67–75.
5. Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
6. Bindl, U.K., Parker, S.K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *The Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150.
7. Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International*, 20(2), 147–162.

8. Chen, W., Zhu, W., Mason, S., Hammond-Bennett, A., Colombo-Dougovito, A. (2016). Effectiveness of quality physical education in improving students' manipulative skill competency. *Journal of Sport and Health Science*, 5(2), 231-238.
9. Coşkun, B., Katitaş, S., & Karadaş, H. (2022). The relationship between faculty members' organizational support perceptions and personal growth initiative levels, the mediating role of general self-efficacy. *International Journal of Modern Education Studies*, 6(2), 400-422.
10. Deci, E.L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
11. Eroglu, M., & Kaya, V.D. (2021). Professional development barriers of teachers: A qualitative research. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(2), 1896-1922.
12. Gore, J., Lloyd, A., Smith, M., Bowe, J., Ellis, H., & Lubans, D. (2017). Effects of professional development on the quality of teaching: Results from a randomised controlled trial of Quality Teaching Rounds. *Teaching and Teacher Education*, 68, 99-113.
13. Griep, Y., Vanbellem E., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2022). Active emotions and personal growth initiative fuel employees' daily job crafting: A multilevel study. *Business Research Quarterly*, 25(1), 62-81.
14. Hardin, E.E., Weigold, I.K., Robitschek, C., & Nixon, A.E. (2007). Self-discrepancy and distress: The role of personal growth initiative. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 86-92.
15. Ho, W., Ahmed, M.D., D'Amico, R.L. de, Ramos, A., Ferreira, E.L., Ferreira, M.B.R., Amaral, S.C.F., Gurrola, O.C., Diaz, G.B., Ramos, A., Hoyos, L.A., Jasmin, A., Duque, A.R., Van Niekerk, R.L., Huang, F., & Wong, B. (2018). Measuring the perception of quality physical education in Latin American professionals. *Revista Brasileira de Ciências Do Esporte*, 40(4), 361-369.
16. Huang, X., Lam, S.M., Wang, C., & Xu, P. (2023). Striving for personal growth matters: The relationship between personal growth initiative, teacher engagement and instructional quality. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 658-675.
17. Hyndman, B.P. (2017). Perceived social-ecological barriers of generalist pre-service teachers towards teaching physical education: Findings from the GET-PE study. *The Australian Journal of Teacher Education* 42(7), 26-46.
18. Jedgal, M.H., Tafazli, R., & Hosseini, M.S. (2020). Investigating the relationship between personal initiative and religious orientation with job performance among high school teachers in Dashtiari region. *Journal of New Approaches in Educational Sciences*, 2(2), 53-60. (Persian)
19. Karami, F., Abdi, K., & Amirhosseini, S.E. (2022). Designing a model of barriers to professional development of school physical education teachers, based on interpretive structural modeling. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(2), 71-86. (Persian)
20. Marashi, H., & Rashidian, S. (2018). EFL teachers' adversity quotient, personal growth initiative, and pedagogical success. *Journal of Teaching Language Skills*, 37(3), 51-97. (Persian)
21. Martyn, L., Bigelow, H., Graham, J.D., Ogrodnik, M., Chiodo, D., & Fenesi, B. (2022). A mixed method investigation of teacher-identified barriers, facilitators and recommendations to implementing daily physical activity in Ontario elementary schools. *BMC Public Health*, 22(1), 1-9.
22. Matsuo, M. (2019). Personal growth initiative as a predictor of psychological empowerment: The mediating role of job crafting. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 343-360.
23. Meyers, M.C., Van Woerkom, M., De Reuver, R.S.M., Bakk, Z., & Oberski, D.L. (2015). Enhancing psychological capital and personal growth initiative: Working on strengths or deficiencies. *Journal of Counseling Psychology*, 62(1), 50-62.
24. Mirhoseini, F.S., Aghaei, N., & Saffari, M. (2019). The modeling of professional competence of iranian physical education teachers. *Research on Educational Sport*, 7(17), 17-34. (Persian)

25. Parvin, N., Keshavarz, L., Farahanim A., & Rezaei Sufi, M. (2021). Analysis of dimensions and components of promoting the professional development of physical education teachers based on grounded theory. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 8(29), 11–27. (Persian)
26. Rechsteiner, B., Compagnoni, M., Wullschleger, A., Schäfer, L.M., Rickenbacher, A., & Merki, K.M. (2022). Teachers involved in school improvement: Analyzing mediating mechanisms of teachers' boundary-crossing activities between leadership perception and teacher involvement. *Teaching and Teacher Education*, 116, 103774.
27. Robitschek, C., & Keyes, C.L.M. (2009). Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor. *Journal of Counseling Psychology*, 56, 321–329.
28. Robitschek, C., Ashton, M.W., Spering, C.C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G.C., & Thoen, M.A. (2012). Development and psychometric evaluation of the personal growth initiative scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274–87.
29. Shahzadeh, H., Khodayari, A., Noorbaksh, M., & Alidoust Gahfarokhi, E. (2020). Developing an empowerment model of physical education teachers with emphasis of I.R Iran's 1404 vision document. *Research on Educational Sport*, 8(18), 91–112. (Persian)
30. Srivastava, S., & Bajpai, L. (2021). Linking conservation of resource perspective to personal growth initiative and intention to leave: Role of mediating variables. *Personnel Review*, 50(2), 686–708.
31. Srivastava, S., & Singh, S. (2020). Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating- moderating effects in Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 79–89.
32. Van Woerkom, M., & Meyers, M.C. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 98–121.
33. Zeng, J. (2023). A theoretical review of the role of teacher professional development in EFL students' learning achievement. *Heliyon*, 9(5), 1–11.