

Research Paper

Professional ethics of physical education teachers and their work engagement with the mediator role of self-efficacy and psychological empowerment



Samad Goodarzi^{1*}, Masoud Imanzadeh², Majid Javid¹ & Sayed Ehsan Amirhosseini³

1. Ph.D., Sport Management Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport science, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
3. Associate Professor, Department of Sport Sciences, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran.



Citation: Goodarzi, S., Imanzadeh, M., Javid, M. & Amirhosseini, S.E. (2023). [Professional ethics of physical education teachers and their work engagement with the mediator role of self-efficacy and psychological empowerment (Persian)]. *Journal of School Psychology and Institutions*, 11(4):92-105. <https://doi.org/10.22098/jsp.2023.2046>

doi: 10.22098/jsp.2023.2046



Article Info:

Received: 2019/12/24

Accepted: 2023/01/25

Available Online: 2023/03/16

Key words:

Professional ethics, self-efficacy, psychological empowerment, work engagement, physical education teachers

ABSTRACT

Objective: The aim of this study was to investigate the relationship between professional ethics of physical education teachers and their work engagement with the mediator role of self-efficacy and psychological empowerment.

Methods: The research method was descriptive-correlational, which was done using structural equation modelling. The population of the study consisted of all physical education teachers of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad and Chaharmahal and Bakhtiari provinces, including 643 people. The sample size was determined by Krejcie and Morgan table equal to 240. To measure the variables, the Professional ethics, Self-efficacy, Psychological Empowerment and Work engagement questionnaires were used. The validity and reliability were confirmed. For data analysis, confirmatory factor analysis and structural equations were used by Lisrel software.

Results: The findings indicated that professional ethics had a direct impact on self-efficacy, psychological empowerment and work engagement, and professional ethics also indirectly influenced work engagement through self-efficacy and psychological empowerment.

Conclusion: According to the findings, it can be concluded the professional ethics of physical education teachers motivate them and increase their work engagement by developing positive beliefs about themselves and their jobs.

Extended Abstract

1. Introduction

Due to severe activities and many issues that they spend in school to control the students' abnormal behaviors, sport teachers suffer from significant stress, and this high and continuous job stress results in burnout in their job (Goodarzi et al., 2021). Work engagement, as a concept, is utilized in the opposite side of burnout (Hashem Matori, 2017) and is considered as part of the response of positive psychologists considering the positive aspects of psychology in the workplace (Schaufeli & Salanova, 2007). The results studies indicate that work engagement with positive messages such as organizational

commitment, job performance, strengthening organizational citizenship behaviors and job satisfaction has a positive relationship with the intention to leave job and intention to leave the occupation negatively (Hakanen et al., 2006). Thus, it seems necessary to develop it. One of the most important and most recent models in describing and explaining work engagement is job demands-resources model. This model emphasizes the significance of personal resources on employees' work engagement. Self-efficacy and psychological empowerment are the personal resources that affect work engagement. Also, job demands-resources model considers job resources as the best indicators of effective job engagement in employees through a motivational process (Pérez-Fuentes et al., 2019).

*Corresponding Author:

Samad Goodarzi

Address: PhD, Sport Management Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport science, University of Tehran, Iran.

Tel: +98 (917) 2262415

E-mail: s.goodarzi@ut.ac.ir

One of the job sources affecting teachers' work engagement is professional ethics. On the other hand, observing ethics or non-observance of professional ethics can have reflections on some dimensions of people's lives, involving self-efficacy and psychological empowerment. Considering the effectiveness of professional ethics, self-efficacy and psychological empowerment on work engagement and professional ethics on self-efficacy and psychological empowerment as well as reviewing the literature of the research, it seems that self-efficacy of sport teachers and their psychological empowerment play a mediating role in the effect of professional ethics on work engagement of sport teachers, but so far research has not been done on this case. Therefore, the aim of this study was to investigate the relationship between professional ethics of physical education teachers and their work engagement with the mediator role of self-efficacy and psychological empowerment.

2. Materials and Methods

This research is based on the purpose of applied research, and in terms of data collection method, it is descriptive-correlational utilizing a structural equation model. The population consisted of all sport teachers of all educational levels of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad and Chaharmahal and Bakhtiari provinces, having a similar cultural context. According to the inquiry of the Department of Education of the two provinces, the number of them was 643 people. Based on the Krejcie and Morgan table, 240 people were selected by stratified sampling as a sample size based on the proportion of physical education teachers working in each city and their gender. Finally, after the distribution of 280 questionnaires, 231 questionnaires were collected and used for analysis. To measure the variables, the Professional ethics of sport teachers [Salimi \(2016\)](#), work engagement [Schaufeli work engagement \(2002\)](#), Self-efficacy of sport teachers [Martin and Kulinna \(2003\)](#) and Psychological Empowerment [Spreitzer \(1995\)](#) questionnaires were used. The validity and reliability were confirmed. To determine the relationship between professional ethics

of physical education teachers and their work engagement with the mediating role of self-efficacy and psychological empowerment after second-order factor analysis, analysis of covariance structures and structural equation modeling technique were used through LISREL software.

3. Results

In this part, standard coefficients and significant coefficients of model paths are surveyed. When the value of substantial coefficient (t) in a period is greater than 1.96, it shows the confirmation of causal relationships between research variables. Considering the amount of significant coefficient obtained for the routes between variables, the standard coefficients of the above pattern indicate that professional ethics of sport teachers had a positive and significant effect on work engagement (0.68), on psychological empowerment to the amount (0.81) and on self-efficacy to the value (0.76). Also, psychological empowerment and self-efficacy of sport teachers have a positive and significant impact on their work engagement (0.40) and (0.39), respectively. Due to the confirmation of the effect of professional ethics on psychological empowerment and the effect of psychological empowerment on work engagement, it is clear that professional ethics through psychological empowerment on work engagement has an indirect and positive and meaningful effect ($0.81 \times 0.40 = 0.324$) and plays an intermediary role. Also, considering the confirmation of the effect of professional ethics on self-efficacy and also the effect of self-efficacy on work engagement, it is clear that professional ethics through self-efficacy on work engagement has an indirect and positive and meaningful effect ($0.76 \times 0.39 = 0.296$) and plays a mediator role. The amount of the T-test of Sobel tests for the mediating variables of psychological empowerment and self-efficacy were 3.67 and 10.17, it can be said that the mediating effect of psychological empowerment and self-efficacy in the relationship between professional ethics and work engagement of sport teachers is significant. Causal relationships between variables are given in Table 1.

Table 1. Results of causal relationships between variables

independent variable	Dependent variable	Estimation	t-value	sig
Professional ethics	Work engagement	0.68	3.71	***
Self-efficacy	Work engagement	0.39	3.27	***
Professional ethics	Self-efficacy	0.76	7.57	***
Mediator Role of Self-Efficacy		0.296	10.17	***
Professional ethics	Psychological Empowerment	0.81	9.58	***
Psychological Empowerment	Work engagement	0.40	2.87	***
Mediator Role of Psychological Empowerment		0.324	3.67	***

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

Based on the results of the correlation test between the research variables, there is a significant relationship between motivational beliefs and its components with academic mediators and cognitive-metacognitive strategies ($p < 0.01$). There is also a significant relationship between educational mediators and cognitive-metacognitive strategies ($p < 0.01$).

4. Discussion and Conclusion

In explaining these results, it can be said that when physical education teachers have high professional ethics, they will achieve higher skills and will be more successful in their work, and this success and social encouragement of others will cause them to imagine themselves more self-efficacious. Due to this feeling of high self-efficacy, people who are confident in their capabilities and have very high motivational power often strive at a high level of energy and job enthusiasm. Also, possessing the indicators of professional ethics by instilling in them the feeling that the job of sports teacher is an important job in the society and a great mission is on their shoulders, and they have the necessary skills to carry out this important task, will arouse and they have more passion for work. In general, it can be concluded that

professional ethics of physical education teachers can be motivated by creating positive beliefs about jobs and their ability to motivate and increase work engagement.

5. Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical principles are considered in this article. The participants were informed about the purpose of the research and its implementation stages. They were also assured about the confidentiality of their information and were free to leave the study whenever they wished, and if desired, the research results would be available to them.

Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors.

Authors' contributions

All authors have participated in the design, implementation and writing of all sections of the present study.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی در معلمان ورزش

صمد گودرزی^{۱*}، مسعود ایمانزاده^۲، مجید جاوید^۱ و سید احسان امیرحسینی^۲

۱. دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۲. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل ایران.
۳. دانشیار گروه علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای معلمان ورزش و اشتیاق شغلی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی بود.

روش‌ها: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ورزش استان‌های کهگیلویه و بویراحمد و چهارمحال و بختیاری به تعداد ۶۴۳ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۴۰ نفر در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی، اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی استفاده گردید، که روایی و پایایی آن‌ها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی تأثیر مستقیم دارد و همچنین اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره خود آنان و شغلشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵

کلیدواژه‌ها:

اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی، توانمندسازی روانشناختی، اشتیاق شغلی، معلمان تربیت‌بدنی

مقدمه

جایگاه ویژه‌ای در تفکرات مدیریت پیدا کرده است (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۴). این موضوع در مورد معلمان تربیت‌بدنی نمود بیشتری دارد. چون هر چه نشاط و اشتیاق معلمان ورزش در کارشان بیشتر باشد، به تبع آن شور و نشاط به شاگردان منتقل شده و محیط مناسبی برای انجام فعالیت‌های بدنی فراهم می‌شود. اشتیاق شغلی حالت مثبت ذهنی نسبت به شغل است که در سه حیطه‌ی نیرومندی^۴، وقف خود^۵ و جذب^۶ معرفی می‌شود (شوفلی، سالانوف، گرونزالز و باکر^۷، ۲۰۰۲).

معلمان ورزش به علت فعالیت‌های شدید، حقوق و مزایای ناکافی و زحمت‌های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند و نیز به دلیل اینکه در ساختار مدرسه جایگاه مناسبی برای خود نمی‌بینند دائماً در اضطراب و تنش به سر می‌برند و استرس‌های قابل توجهی را متحمل می‌شوند و این استرس شغلی زیاد و مداوم منجر به فرسودگی شغلی^۱ آنان می‌شود (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۰). اشتیاق شغلی^۲، به عنوان مفهومی به کار می‌رود که در قطب مخالف فرسودگی شغلی مطرح می‌باشد (هاشم مطوری، ۱۳۹۷) و به عنوان بخشی از پاسخ روان‌شناسان مثبت‌گرا در توجه به جنبه‌های مثبت روان‌شناسی در محیط کار مورد توجه قرار گرفته است (شوفلی و سالانوف^۳، ۲۰۰۷). به این ترتیب، در سال‌های اخیر اشتیاق شغلی به یکی از مفاهیم مهم تبدیل شده و

* نویسنده مسئول:

صمد گودرزی

نشانی: دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تلفن: ۰۲۲۶۲۴۱۵ (۹۱۷) ۰۹۸

پست الکترونیکی: s.goodarzi@ut.ac.ir

1. burnout
2. work engagement
3. Schaufeli & Salanova
4. vigor
5. dedication
6. absorption
7. Schaufeli, Salanova, Gronzalez & Bakker

روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه

بشرپور و عینی، ۱۴۰۱). به طور خلاصه، خودکارآمدی معلمان یک ساختار انگیزشی مهم است که افکار، رفتارها و احساسات معلمان را شکل می‌دهد (پولو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۹). نتایج مطالعات پورعباس و همکاران (۱۳۹۲)، میرحیدری و همکاران (۱۳۹۲)، گوارناکی و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۸)، بوریچ و ماکوکا^{۱۲} (۲۰۱۸)، پرز فونتنس و همکاران (۲۰۱۹) و هدیه ابراهیم و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۹) نشان دادند که خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی تاثیرگذار است.

یکی دیگر از منابع شخصی تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی توانمندسازی روانشناختی^{۱۴} است. توانمندسازی روانشناختی یک حالت چند بعدی انگیزه شغلی است که ناشی از احساس کنترل و درگیری فعال در نقش‌های کاری شخص است (سیمونت، میلر، لوو، اسکيو، ناربان، کانینگهام و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۹). توانمندسازی روانشناختی از چهار بعد احساس معناداری^{۱۶}، احساس شایستگی^{۱۷}، احساس خودمختاری^{۱۸} و احساس تاثیرگذاری^{۱۹} تشکیل شده است. احساس معناداری ارزش درک شده از کار یا شغل است. احساس شایستگی زمینه‌ای است که افراد اعتقاد دارند مهارت‌های لازم برای انجام فعالیت‌های سازمانی را دارند (پرادهان، پندا و جنا^{۲۰}، ۲۰۱۷). احساس خودمختاری، احساس فرد راجع به اجرا و تنظیم فعالیت‌های شغلی خود که نشان دهنده استقلال در رفتارها، اجرا و ادامه فرایندهای شغلی فرد است. احساس تاثیرگذار بودن، درجه‌ای است که در آن فرد احساس می‌کند توانایی تاثیرگذاری بر پیامدها و راهبردهای سازمان را دارد (حسینی، شهودی و میرقاسمی، ۱۳۹۵). نتایج مطالعات فریاد و همکاران (۱۳۹۵)، غریب‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)، وانگ و لیو^{۲۱} (۲۰۱۵)، شارما و سینگ^{۲۲} (۲۰۱۸)، احمد و گائو^{۲۳} (۲۰۱۸) و

مؤلفه نیرومندی به بالا بودن سطح انرژی و پشتکار فرد شاغل به هنگام کار اشاره دارد. مؤلفه وقف خود اشاره به احساس اهمیت، الهام بخشی و درگیر شدن در کار دارد (رحمدانی، شوفلی، ایوانوا و اوسین^۱، ۲۰۱۹). در این حالت کارکنان مایل به انجام تلاش بیشتر و فوق العاده در انجام وظایف شان هستند (هارتر، اشمیت و هایز^۲، ۲۰۰۲). مؤلفه جذب اشاره به تمرکز و غرق شدن در شغل را دارد. که در این حالت زمان برای افراد زودگذر است و آن‌ها متوجه می‌شوند که جدا شدن از کار دشوار است (هاشم مطوری، ۱۳۹۷). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که اشتیاق شغلی با پیامدهای مثبتی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و رضایتمندی شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (هاکین^۳، باکر و شوفلی، ۲۰۰۶). به همین جهت تلاش جهت ارتقاء آن ضروری به نظر می‌رسد. اولین گام در رسیدن به این هدف تعیین عوامل موثر بر اشتیاق شغلی است. نگاهی به پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که بیشتر تغییرات اشتیاق شغلی به خصوص در مورد معلمان تربیت‌بدنی هنوز بدون تبیین باقی مانده است. یکی از مهم‌ترین و جدیدترین مدل‌هایی که در تبیین و توضیح اشتیاق شغلی کاربرد موثری دارد مدل منابع - الزامات شغلی^۴ است. این مدل بر اهمیت منابع شخصی بر اشتیاق شغلی کارکنان تاکید می‌کند. منابع شخصی اعتقاد یا ارزیابی مثبت کارکنان از داشتن کنترل بر محیط کار است که به طور مثبتی با اشتیاق و عملکرد کارکنان مرتبط است و همچنین تاثیرات منفی تقاضاهای شغل را کاهش می‌دهد (پرز فونتنس، جرادو، مارتین، مارکز، مارتینز و لینراس^۵، ۲۰۱۹).

یکی از منابع شخصی تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی خودکارآمدی^۶ است. خودکارآمدی اعتقاد فردی نسبت به توانایی انجام دادن وظیفه به صورت موفق است و چیزی نیست که فرد بتواند انجام دهد، بلکه ادراک فرد از آن چیزی است که او قادر به انجام آن است (زیمرمن، نایت، فاور و ایخلف^۷، ۲۰۱۷). خودکارآمدی پایین معلم، باعث افزایش استرس و جنبه‌های متعدد از رفتارهای منفی می‌شود (کارابیک و کوروماز^۸، ۲۰۱۴). افراد با سطوح بالاتری از خودکارآمدی، تمایل به پیگیری اهداف چالش برانگیز دارند و حتی زمانی که با مشکلات شدید روبرو می‌شوند تعهد آنها قویتر است (پکر^۹، ۲۰۱۶). خودکارآمدی از جمله عوامل فردی است که در صورت بالا بودن آن، احتمال می‌رود فرد با توجه به احساس درونی به وجود آمده، از عملکرد خود و شرایط موجود از فعالیت خود لذت بیشتری ببرد (آقاخانبابایی و پورسلطانی‌زرنندی، ۱۳۹۶؛

1. Rahmadani, Schaufeli, Ivanova & Osin
2. Harter, Schmidt & Hayes
3. Hakanen
4. job demands-resources model (JD-R)
5. Pérez-Fuentes, Jurado, Martín, Márquez, Martínez & Linares
6. self-efficacy
7. Zimmerman, Knight, Favre & Ikhlef
8. Karabiyik & Korumaz
9. peker
10. Poulou et al
11. Guarnaccia et al
12. Burić & Macuka
13. Hidayah Ibrahim et al
14. psychological empowerment
15. Simonet, Miller, Luu, Askew, Narayan, Cunningham et al
16. meaning
17. competence
18. self-determination
19. impact
20. Pradhan, Panda & Jena
21. Wang & Liu
22. Sharma & Singh
23. Ahmad & Gao

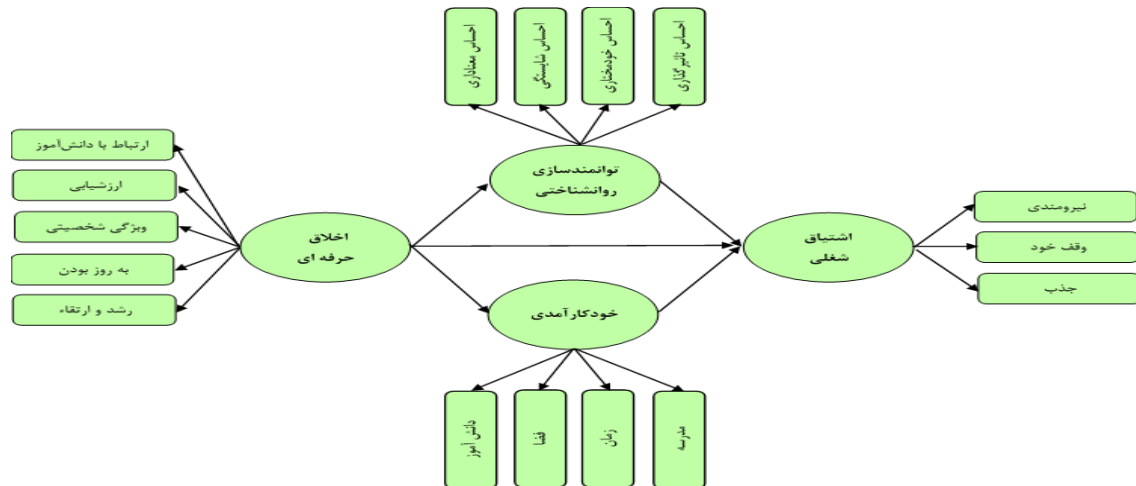
کران و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نشان دادند که توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی تاثیر می‌گذارد.

علاو بر تاثیر منابع شخصی بر اشتیاق شغلی، مدل منابع - الزامات شغلی، منابع شغلی را بهترین شاخص‌های موثر در اشتیاق شغلی کارکنان از طریق یک فرآیند انگیزشی در نظر می‌گیرد (پرز فونتس و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از منابع شغلی که بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر گذار است اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه استانداردها و قواعدی است که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (هرزوک^۲، ۲۰۱۹). اخلاق حرفه‌ای معلمان هنجارها، ارزش‌ها، اصول، قواعد، مقررات و استانداردهای حاکم بر حرفه معلمی است. اخلاق حرفه‌ای معلمان شامل داشتن دانش موضوعی، مهارت‌های ارتباطی، ثبات احساسی، مسئولیت‌پذیری و علاقه به کار است (آینی^۳، ۲۰۱۸). معلمان ورزش مدارس نیز به عنوان افرادی که مسئولیت مهمی در تعلیم و تربیت بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای حرفه خود آگاهی داشته باشند. سلیمی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید دروس عمومی تربیت بدنی پرداخت و آن را در پنج مولفه ارتباط با دانشجو، ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، داشتن برنامه و به روز بودن و رشد و ارتقاء دانشجو دسته‌بندی کرد. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تاثیر شگرفی بر نتایج عملکرد شغلی فرد و مجموعه داشته و بهره‌وری را به شدت افزایش می‌دهد، از طرفی ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به جای صرف در مسیر دستیابی به هدف به سمت و سوهای دیگر منحرف شود (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۰). وجود اخلاق حرفه‌ای به منظور جلب اعتماد جامعه به حرفه ضروری بوده کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند، زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (نیاز آذری و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج مطالعات زاهدبابلان و همکاران (۲۰۱۶) و رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷) تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی را تایید کردند. همچنین وانگ و لیو (۲۰۱۵) دریافتند که محیط

حرفه‌ای و کیکو و همکاران^۴ (۲۰۱۶) دریافتند که منابع حرفه‌ای از عوامل موثر بر اشتیاق شغلی است. از سوی دیگر اخلاق حرفه‌ای نیز از جمله ابعاد مهم در هر شغل است و رعایت اخلاق و یا عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بازتاب‌هایی در برخی از ابعاد زندگی اشخاص از جمله خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی داشته باشد. مروری بر پژوهش‌های انجام گرفته تاثیر گذاری اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی را به اثبات می‌رساند. نتایج مطالعات خیرخواه و همکاران (۲۰۱۶)، اسدیان و همکاران (۲۰۱۷) و رن و چاد^۵ (۲۰۱۷) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی تاثیر می‌گذارد. همچنین یون^۶ (۲۰۱۸)، لئو و همکاران^۷ (۲۰۱۸) و بیرکه و سلیمان^۸ (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود دریافتند که مهارت‌های ارتباطی، مسئولیت‌پذیری و دانش موضوعی (که از ابعاد اخلاق حرفه‌ای هستند) بر خودکارآمدی تاثیر می‌گذارند. همچنین نتایج پژوهش‌های اسدیان و همکاران (۲۰۱۷)، زاهدبابلان و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای و وانگ و لیو (۲۰۱۵) نشان داد که محیط حرفه‌ای بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر می‌گذارد. با توجه به تاثیر گذاری اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی و همچنین تاثیر گذاری اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی و همچنین مرور ادبیات پژوهش به نظر می‌رسد خودکارآمدی معلمان ورزش و توانمندسازی روانشناختی آنان نقش میانجی را در تاثیر گذاری اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان ورزش بازی می‌کنند، اما تاکنون پژوهشی در این رابطه صورت نگرفته است، به منظور پوشش این شکاف چارچوب نظری پژوهش حاضر در شکل شماره (۱) ارائه شده است. در این چارچوب اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر مستقل، خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی به عنوان متغیر میانجی و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

1. Krrane et al
2. Herzog
3. Ayeni
4. Keyko et al
5. Ren & Chadee
6. Yun
7. Lau
8. Bjerke & Solomon



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

این پژوهش، بر اساس هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری بود.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان ورزش تمام مقاطع تحصیلی استان‌های کهگیلویه و بویراحمد و چهارمحال و بختیاری که دارای بافت فرهنگی مشابهی هستند، تشکیل می‌داد که بر اساس استعلام از اداره کل آموزش و پرورش این دو استان تعداد آن‌ها ۶۴۳ نفر بود. که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۴۰ نفر با توجه به نسبت معلمان تربیت بدنی شاغل در هر شهرستان و جنسیت آنان از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-خوشه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در نهایت پس از توزیع ۲۸۰ پرسشنامه تعداد ۲۳۱ پرسش‌نامه جمع‌آوری و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شده است:

مقیاس اشتیاق شغلی: برای این مقیاس از پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد که دارای ۱۲ گویه است و مولفه‌های نیرومندی، وقف خود و جذب را می‌سنجد. روایی این پرسشنامه در پژوهش‌های رحیمی کلور و کاظم‌زاده (۱۳۹۷) و کاشپارکوا و همکاران^۱ (۲۰۱۸) مورد تأیید قرار گرفته است و در پژوهش حاضر نیز روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. پایایی پرسشنامه مذکور نیز در پژوهش‌های رحیمی کلور و کاظم‌زاده (۰/۸۲) و کاشپارکوا و همکاران (۰/۹۲) گزارش شده است. و در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۴ به دست آمد.

مقیاس خودکارآمدی معلمان ورزش: از پرسش‌نامه مارتین و

کولینا^۲ (۲۰۰۳) استفاده شد که دارای ۱۶ گویه است و مولفه‌های دانش آموز، فضا، زمان و مدرسه را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی این پرسشنامه در پژوهش‌های رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، **گودرزی و همکاران (۱۴۰۰) و جنکای^۳ (۲۰۰۹)** مورد تأیید قرار گرفته است و در پژوهش حاضر نیز روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. پایایی پرسشنامه مذکور نیز در رضانی‌نژاد و همکاران (۰/۸۶)، **گودرزی و همکاران (۰/۸۹)** و **جنکای (۰/۸۶)** گزارش شد. و در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۰ به دست آمد.

مقیاس توانمندسازی روانشناختی: از پرسشنامه اسپریتزر^۴ (۱۹۹۶) استفاده شد که دارای ۱۲ گویه است و مولفه‌های احساس معناداری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب و احساس موثر بودن را می‌سنجد. روایی این پرسشنامه در پژوهش‌های **زندکریمی (۲۰۱۹)** و **پرابوو^۵ (۲۰۱۸)** مورد تأیید قرار گرفته است و در پژوهش حاضر نیز روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. پایایی پرسشنامه مذکور نیز در پژوهش‌های **زندکریمی (۰/۷۷)** و **پرابوو (۰/۸۲)** گزارش شد. و در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳۹ به دست آمد.

مقیاس اخلاق حرفه‌ای معلمان ورزش: از پرسشنامه سلیمی (۱۳۹۵) استفاده گردید که دارای ۱۷ گویه است و مولفه‌های ارتباط با دانش آموز، ویژگی‌های شخصی، رشد و ارتقاء، ارزشیابی و به روز بودن را می‌سنجد. روایی این پرسشنامه در پژوهش‌های سلیمی (۱۳۹۵) و **گودرزی و همکاران، (۱۴۰۰)** مورد تأیید قرار گرفته است.

1. Kašpárková et al
2. Martin & Kulinna
3. Gencay
4. Spreitzer
5. Prabowo

یافته‌ها

به منظور اطمینان به پاسخ‌دهندگان مبنی بر محرمانه بودن جواب‌های آنان این پژوهش فاقد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی می‌باشد. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون مدل ساختاری و روابط علی بین متغیرهای پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (اخلاق حرفه‌ای)، متغیر میانجی (خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی) و متغیر وابسته (اشتیاق شغلی) اطمینان حاصل شود. برای تأیید برازش مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تأییدی به دلیل وجود متغیرهای مکنون از تحلیل عاملی مرتبه دوم در نرم‌افزار LISREL استفاده شد که شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری در جدول شماره ۱ آمده است.

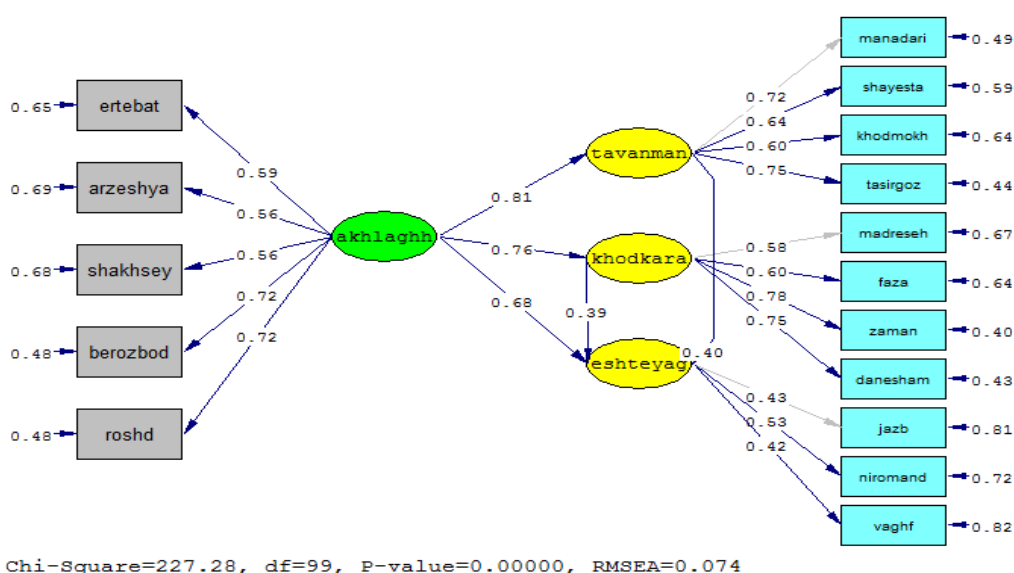
جدول ۱. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه دوم (مدل اندازه‌گیری)

متغیر	GFI	NFI	IFI	CFI	X2/df	RMSEA
آستانه پذیرش	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۳	< ۰/۱۰
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲	۲/۸۳	۰/۰۹۲
خودکارآمدی	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۶	۲/۲۷	۰/۰۷۱
توانمندسازی روانشناختی	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۴	۲/۲۱	۰/۰۷۷
اشتیاق شغلی	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۲	۲/۶۴	۰/۰۸۷

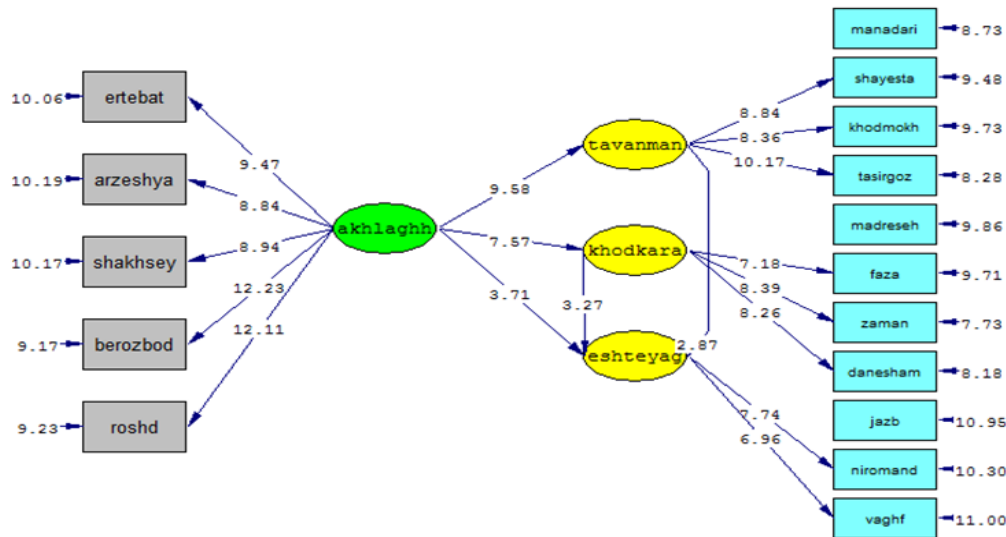
پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. در شکل ۲ و ۳ مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و اعداد معناداری آورده شده است.

در پژوهش حاضر نیز روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. پایایی پرسشنامه مذکور نیز در پژوهش‌های سلیمی (۰/۸۳) و گودرزی و همکاران (۰/۸۹) گزارش شد. و در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۰ به دست آمد. **روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:** برای تعیین میزان رابطه بین اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی و اشتیاق شغلی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی پس از تحلیل عاملی مرتبه دوم از فرآیند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس و تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

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



شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل



Chi-Square=227.28, df=99, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۳. اعداد معناداری مدل

پژوهش بر اساس شاخص های متداول برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جهت بررسی مدل پژوهش، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل کرد. مدل تدوین شده در این

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	GFI	NFI	IFI	CFI	X ² /df	RMSEA
آستانه پذیرش	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۳	<۰/۱۰
مقدار	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۷	۲/۲۹۵	۰/۰۷۴

(۰/۳۹) بر اشتیاق شغلی آنان دارند. با توجه به تأیید شدن تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی روانشناختی و همچنین تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی، روشن می‌شود که اخلاق حرفه‌ای از طریق توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی اثری غیرمستقیم و مثبت و معنادار، برابر با $(0/81 \times 0/40 = 0/324)$ ، دارد و نقش میانجی را بازی می‌کند. علاوه بر این با توجه به تأیید شدن تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی و همچنین تاثیر خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی، روشن می‌شود که اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی اثری غیرمستقیم و مثبت و معنادار، برابر با $(0/76 \times 0/296 = 0/39)$ ، دارد و نقش میانجی را بازی می‌کند. در این پژوهش از آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر استفاده شد. مقدار t حاصل از آزمون سوبل برای متغیرهای میانجی توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی به ترتیب $۳/۶۷$ و $۱۰/۱۷$ به دست آمده است که به دلیل بیشتر بودن از مقدار $۱/۹۶$ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی در رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان ورزش معنادار است.

همانطور که در جدول شماره ۲، آورده شده است، نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر $۲/۲۹۵$ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد. همچنین RMSEA برابر با $۰/۰۷۴$ و کوچکتر از $۰/۱۰$ می‌باشد. به طور کلی مقدار شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است. پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری می‌توان به بررسی و آزمون روابط علی بین متغیرهای پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در این بخش ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مسیرهای مدل بررسی می‌شود. ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مسیرهای مدل در شکل ۲ و ۳ و نتایج آن در جدول (۳) آمده است. هنگامی که مقادیر ضریب معناداری (t) در بازه بیشتر از $۱/۹۶$ باشد، معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید روابط علی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، ضرایب استاندارد الگوی فوق بیانگر این است که اخلاق حرفه‌ای معلمان ورزش تاثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی به مقدار $(۰/۶۸)$ ، بر توانمندسازی روانشناختی به مقدار $(۰/۸۱)$ و بر خودکارآمدی به مقدار $(۰/۷۶)$ داشته است. همچنین توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی معلمان ورزش تاثیر مثبت و معناداری به ترتیب به مقدار $(۰/۴۰)$ و

از اثر اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان ورزش از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی توانمندسازی روانشناختی تبیین می‌شود. همچنین مقدار VAF میانجی خودکارآمدی (۰/۳۲۲) نشان می‌دهد که حدود سی درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان ورزش از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی خودکارآمدی تبیین می‌شود. نتایج تمام روابط علی بین متغیرها در جدول شماره ۳ آورده شده است. با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها (آماره t) در شکل ۳ و جدول ۳، که بالاتر از مقدار ۱/۹۶ است، همه روابط علی بین متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

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

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

در رابطه بالا، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است. مقدار VAF میانجی توانمندسازی روانشناختی (۰/۳۲۲) نشان می‌دهد که حدود یک سوم

جدول ۳. نتایج روابط علی بین متغیرها

نتیجه	t آماره	تخمین	متغیر وابسته	متغیر مستقل
***	۳/۷۱	۰/۶۸	اشتیاق شغلی	اخلاق حرفه‌ای
***	۳/۲۷	۰/۳۹	اشتیاق شغلی	خودکارآمدی
***	۷/۵۷	۰/۷۶	خودکارآمدی	اخلاق حرفه‌ای
***	۱۰/۱۷	۰/۲۹۶		نقش میانجیگری خودکارآمدی
***	۹/۵۸	۰/۸۱	توانمندسازی روانشناختی	اخلاق حرفه‌ای
***	۲/۸۷	۰/۴۰	اشتیاق شغلی	توانمندسازی روانشناختی
***	۳/۶۷	۰/۳۲۴		نقش میانجیگری توانمندسازی روانشناختی

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

برقراری ارتباط با دانش‌آموزان، همدلی و درک احساس دانش‌آموزان و برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم برای تدریس درس تربیت‌بدنی) باعث می‌شود تا معلمان تربیت‌بدنی نگرش مثبتی نسبت به حرفه خود داشته باشند (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۰). و بر این اساس از بودن در کلاس لذت ببرند و در برابر سختی‌ها و ناملایمتهایی که در طول تدریس با آن مواجه می‌شوند مقاومت نشان دهند و با تمرکز و انرژی بالایی (اشتیاق شغلی بالایی) در کلاس تربیت‌بدنی حضور یابند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که خودکارآمدی و اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری با هم دارند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های پورعباس و همکاران (۱۳۹۲)، میرحیدری و همکاران (۱۳۹۲)، گوارزناکی و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، بوریج و ماکوکا^۲ (۲۰۱۸)، پز فوئنتس و همکاران (۲۰۱۹) و هدیه ابراهیم و همکاران^۳ (۲۰۱۹) همسو می‌باشد.

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

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی پرداخته است. بر این اساس، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان ورزش رابطه مثبت و معناداری با هم دارند، این نتیجه با نتیجه پژوهش‌های زاهدبابلان و همکاران (۲۰۱۶)، رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷)، وانگ و لیو (۲۰۱۵) و کیکو و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت برخورداری از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای (نظیر داشتن برنامه و دانش روز مربوط به علم ورزش و تمرین، مسئولیت‌پذیری، توانایی

1. Guarnaccia et al
2. Burić & Macuka
3. Hidayah Ibrahim et al

روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه

دارند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های اسدیان و همکاران (۲۰۱۷)، زاهدبابلان و همکاران (۲۰۱۶) و وانگ و لیو (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت بر خورداری از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای نظیر داشتن برنامه و دانش موضوعی روز و برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم برای تدریس درس تربیت‌بدنی باعث می‌شود تا معلمان تربیت‌بدنی به اهمیت حرفه خود پی برده و احساس معناداری کنند و با توجه به برخورداری از مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم برای تدریس درس تربیت‌بدنی احساس شایستگی و تاثیرگذاری کنند، علاوه بر این با داشتن اختیار کامل در ارزشیابی و طراحی تمرین احساس خودمختاری می‌کنند و بدین طریق بر توانمندسازی روانشناختی آنان تاثیرگذار است.

نتایج تحقیق همچنین نشان داد که اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی با اشتیاق شغلی ارتباط دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت تبعاً وقتی معلمان ورزش از اخلاق حرفه‌ای بالایی برخوردار باشند در کار خود به مهارت‌های بالاتری دست پیدا می‌کنند و موفق‌تر خواهند بود و این موفقیت و ترغیب اجتماعی دیگران باعث می‌شود که خود را خودکارآمدتر تصور نمایند، به واسطه این احساس خودکارآمدی بالا، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند و دارای قدرت انگیزشی بسیار بالایی هستند و اغلب در سطح بالایی از انرژی و اشتیاق شغلی تلاش می‌کنند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که اخلاق حرفه‌ای از طریق توانمندسازی روانشناختی با اشتیاق شغلی معلمان رابطه دارد. برخورداری از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای نظیر داشتن برنامه و دانش موضوعی روز و برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم برای تدریس درس تربیت‌بدنی با القای این حس به آنان که شغل معلمی ورزش شغلی مهمی در جامعه است و رسالت بزرگی بر دوش آنان است و همچنین آنان مهارت‌های لازم را برای اجرای این وظیفه خطیر بر عهده دارند، باعث برانگیختن و اشتیاق بیشتر نسبت به کار در آنان می‌شود.

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره شغل و نیز توانایی‌های خودشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود. بنابراین مسئولین آموزش و پرورش جهت افزایش اشتیاق شغلی معلمان ورزش باید به توسعه اخلاق حرفه‌ای در آن‌ها توجه داشته باشند. پیشنهاد می‌شود که ضمن گنجانیدن درس اخلاق حرفه‌ای در سیلابس درسی رشته تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها، مسئولان آموزش و پرورش دوره‌های آموزشی ضمن خدمت جهت تقویت اخلاق حرفه‌ای

در تبیین این یافته می‌توان گفت که خودکارآمدی از عوامل افزایش اعتماد فرد به قابلیت‌های خود و رشد فردی است، همچنین تاثیر بسزایی در روابط با کیفیت بالاتر، پیگیری اهداف و پذیرش خود دارد. افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند دارای قدرت انگیزشی بسیار بالایی هستند و تعیین‌کننده میزان تلاش و پایداری فرد هستند و در انجام تکالیف، استقامت نشان می‌دهند و اغلب در سطح بالایی از انرژی عمل می‌کنند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری با هم دارند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های فریاد و همکاران (۱۳۹۵)، غریب-زاده و همکاران (۱۳۹۷)، وانگ و لیو (۲۰۱۵)، شارما و سینگ (۲۰۱۸)، احمد و گانو (۲۰۱۸) و کران و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به اینکه درک فرد از شغل خویش، نقش مهمی در برانگیختن وی برای کارکردن دارد. توانمندسازی روانشناختی بالای معلمان ورزش با القای این حس به آنان که شغل معلمی ورزش شغلی مهمی در جامعه است و رسالت بزرگی بر دوش آنان است و همچنین آنان استقلال و مهارت‌های لازم را برای اجرای این وظیفه خطیر بر عهده دارند و قادرند بر رشد حرکتی، عاطفی و اجتماعی دانش‌آموزان تاثیر بگذارند باعث برانگیختن و تلاش بیشتر و مجذوب شدن و غرق شدن وی در کار می‌شود.

دیگر نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان ورزش رابطه مثبت و معناداری با هم دارند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های نریمانی و وحیدی (۱۳۹۲)، خیرخواه و همکاران (۲۰۱۶)، اسدیان و همکاران (۲۰۱۷)، رن و چاد (۲۰۱۷)، یون (۲۰۱۸)، لئو و همکاران (۲۰۱۸) و بیرکه و سلیمان (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد می‌توان گفت معلمان ورزشی که دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی باشد به مهارت‌های بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند و در حرفه خود موفقتر خواهد بود چنین معلمی به دلیل تجارب عملکردی موفق به باورهای خودکارآمدی بالایی دست پیدا خواهد کرد و علاوه بر این موفقیت باعث می‌شود بر میزان اعتبار اجتماعی وی افزوده شود و باعث نوعی تشویق و ترغیب اجتماعی از طرف مدیران، همکاران، دانش‌آموزان و والدین آن‌ها می‌شود. این ترغیب اجتماعی به قضاوت فرد در مورد باورهای خودکارآمدی نسبت به خود می‌انجامد.

نتایج دیگر پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی روانشناختی در معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری با هم

معلمان برگزار نمایند، همچنین به صورت ادواری به ارزیابی و سنجش اخلاق حرفه‌ای معلمان اقدام کنند و در این زمینه‌ها نیز دوره‌های بازآموزی و ضمن خدمت تشکیل دهند. تا بدین وسیله باعث باورهای مثبت معلمان در مورد توانایی‌های خودشان و حرفه معلمی تربیت‌بدنی شود و در آنان ایجاد انگیزه کند و اشتیاق شغلی توسعه یابد

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این پژوهش رعایت شده است. شرکت کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد.

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تامین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشتند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

بشروپور، س.، عینی، س. (۱۴۰۱). تدوین مدل علی سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان با ناتوانی یادگیری براساس خودکارآمدی تحصیلی و اشتیاق تحصیلی: نقش میانجی تاب‌آوری تحصیلی. *مجله ناتوانی‌های یادگیری*، ۱۲(۲)، ۱۸-۳۳.

[Doi:10.22098/jld.2022.7608.1814]

حسینی، م.، شهودی، م.، میرقاسمی، س. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و خودکارآمدی با بهزیستی روانشناختی در میان فرزندان شهید، جانباز و ایثارگر دانشگاه ارومیه. *مجله اخلاق زیستی- علمی پژوهشی*، مقاله پژوهشی (۱۹ SE6-) 155-180

[Doi:10.22037/bioeth.v6i19.13939]

رحیمی کلور، ح.، کاظم زاده، ر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل). *روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۷(۴)،

[Doi:10.22098/jsp.2019.748]

۸۲-۷۱

رضایی شریف، ع.، کریمیان پور، غ.، مرادی، گ. ن.، کریمیان پور، ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر با میانجی گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۰(۳۴)، ۶۴-۷۰.

https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99798.html

سلیمی، م. (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید دروس تربیت بدنی عمومی دانشگاه‌ها. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۲)، ۵۱-۶۰.

[Doi:dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1395.11.2.6.6]

غریب زاده، ر.، مرادی، م.، مرتضی زاده گیری، ع. ا.، غریب زاده، ش. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و جو سازمانی بر بهزیستی روانشناختی پرستاران. *نشریه پژوهش پرستاری ایران*، ۱۳(۵)، ۲۳-۲۹.

<http://ijnr.ir/article-1-1997-fa.html>

فریاد، ل.، خوراکیان، ع.، ناظمی، ش. ا. (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمند سازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۲۵، ۱۷-۲۶.

https://jdem.qazvin.iau.ir/article_510.html

قانع نیا، م.، فروهر، م.، جلیلی، ص. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۱(۳)، ۵۹-۷۲.

[Doi:20.1001.1.24764248.1394.1.3.6.4]

گودرزی، ص.، عباسی، س.، صابری، ع.، حسین پور، ا. (۱۴۰۰). تأثیر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی بر بهزیستی روانشناختی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۹(۲۲)، ۱۳۹-۱۶۲.

[Doi:10.22089/res.2019.7370.1667]

میرحیدری، ا.، سیادت، س.، هویدا، ر.، عابدی، م. ر. (۱۳۹۲). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. *دوماهنامه علمی - پژوهشی ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۱۰)، ۱۳۹-۱۵۴.

[Doi:dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1391.3.10.9.0]

نریمانی، م.، وحیدی، ز. (۱۳۹۲). مقایسه‌ی نارسایی هیجانی، باورهای خودکارآمدی و عزت نفس در میان دانش‌آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. *مجله ناتوانی‌های یادگیری*، ۳(۲)، ۷۸-۹۱.

[D_JLD_3_2_92_12_25_5]

References:

- Aghakhanbabaei, M., & Poorsoltani Zarandi, H. (2017). The role of self-efficacy as a mediator between perceived environment and social support with physical activity participation among students. *Research on Educational Sport*, 5(12), 171-188. [Doi:10.22089/res.2017.943]
- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement. *Management Decision*, 56(9), 1991-2005. [Doi:10.1108/MD-02-2017-0107]

- Asadian, S., Ghasemzadeh, A., & Qolizadeh, H. (2017). The Role of Professional Ethics and Professional Qualifications on Teacher's Self-Efficacy. *Ethicsjournal*, 12(3), 34–44. [Doi:dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1396.12.3.5.4]
- Ayeni, A. J. (2018). Teachers' Professional Ethics and Instructional Performance as Correlates of Students' Academic Performance in Secondary Schools in Owo Local Government, Ondo State, Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(8 SE-Articles). https://doi.org/10.14738/assrj.58.4973
- Basharpoor, S., & Eyni, S. (2023). Developing a causal model of academic adjustment of Students with learning disabilities based on academic self-efficacy and academic eagerness: The mediating role of the academic resilience. *Journal of Learning Disabilities*, 12(2), 18-33. (Persian) [Doi:10.22098/jld.2022.7608.1814]
- Bjerke, A. H., & Solomon, Y. (2020). Developing Self-Efficacy in Teaching Mathematics: Pre-Service Teachers' Perceptions of the Role of Subject Knowledge. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(5), 692–705. [Doi:10.1080/00313831.2019.1595720]
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. [Doi:10.1007/s10902-017-9903-9]
- Gencay, O. A. (2009). Validation of the Physical Education Teachers' Physical Activity Self-efficacy Scale with a Turkish Sample. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(2), 223–230. [Doi:10.2224/sbp.2009.37.2.223]
- Godarzi, S., Abasi, S., Saberi, A., & Hossinpur, E. (2021). The impact of professional ethics of physical education teachers on their psychological well-being with the role of mediator's self-efficacy. *Research on Educational Sport*, 9(22), 139–162. [Doi:10.22089/res.2019.7370.1667]
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civillieri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37(3), 488–497. [Doi:10.1007/s12144-016-9525-0]
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. [Doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001]
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268. [Doi:10.1037/0021-9010.87.2.268]
- hashem matoori, H. (2017). Investigating the Relationship between Psychological Capital and Perceived Organizational Support with Work Engagement among Nurses. *Ijpn*, 5(2), 45–51. [Doi:10.21859/ijpn-05027]
- Herzog, L. (2019). Professional Ethics in Banking and the Logic of "Integrated Situations": Aligning Responsibilities, Recognition, and Incentives. *Journal of Business Ethics*, 156(2), 531–543. [Doi:10.1007/s10551-017-3562-y]
- Hidayah Ibrahim, S. N., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, 40(4), 688–703. [Doi:10.1108/IJM-12-2017-0320]
- Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 826–830. [Doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.305]
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142–164. [Doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003]
- Kheirkhah, M., Arabshahi, K. S., & ... (2016). Relationship between Teachers Professional Ethics and Midwifery Students' Self-Efficacy in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, 2015. *The Journal of Medical ...*, 11(2), 161–173. https://jmed.ssu.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-682-1&slc_lang=en&sid=1
- Kirrane, M., Kilroy, S., & O'Connor, C. (2019). The moderating effect of team psychological empowerment on the relationship between abusive supervision and engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 31–44. [Doi:10.1108/LODJ-07-2018-0252]
- Lau, C., Kitsantas, A., Miller, A. D., & Drogin Rodgers, E. B. (2018). Perceived responsibility for learning, self-efficacy, and sources of self-efficacy in mathematics: a study of international baccalaureate primary years programme students. *Social Psychology of Education*, 21(3), 603–620. [Doi:10.1007/s11218-018-9431-4]
- Martin, J. J., & Kulinna, P. H. (2003). The Development of a Physical Education Teachers' Physical Activity Self-Efficacy Instrument. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22(2), 219–232. [Doi:10.1123/jtpe.22.2.219]
- Murat, P. (2016). Mathematics teaching anxiety and self-efficacy beliefs toward mathematics teaching: A path analysis. *Educational Research and Reviews*, 11(3), 97–104. [Doi:10.5897/ERR2015.2552]
- Narimani, M., & Vahidi, Z. (2014). A comparison of alexithymia, self-efficacy and self-esteem in students with and without learning disability. *Journal of Learning Disabilities*, 3(2), 78-91. (Persian) [D_JLD_3_2_92_12_25_5]
- Niazazari, K., Enayati, T., Behnamfar, R., & Kahroodi, Z. (2014). Relationship between professional ethics and job commitment. *Iran Journal of Nursing*, 27(87), 34–42. [Doi:10.29252/ijn.27.87.34]
- Poulou, M. S., Reddy, L. A., & Dudek, C. M. (2018). Relation of teacher self-efficacy and classroom practices: A preliminary investigation. *School Psychology International*, 40(1), 25–48. [Doi:10.1177/0143034318798045]
- Pérez-Fuentes, M. D., Molero Jurado, M. D., Barragán Martín, A. B., Simón Márquez, M. D., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. J. (2019). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses. In *Journal of Clinical Medicine* (Vol. 8, Issue 1). [Doi:10.3390/jcm8010010]

- Prabowo, R., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2018). How a Leader Transforms Employees' Psychological Empowerment Into Innovative Work Behavior. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 90. [Doi:10.7454/proust.v1i2.32]
- Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82–95. [Doi:10.1108/JEIM-01-2016-0026]
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453–471. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel Review*, 46(2), 371–388. [Doi:10.1108/PR-08-2015-0226]
- Salimi, M. (2016). Professional Ethics Elements of General Physical Education Teachers in Colleges. *Ethicsjournal*, 11(2), 51–60. [Doi:20.1001.1.22517634.1395.11.2.6.6]
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. [Doi:10.1023/A:1015630930326]
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). *Work engagement: Managing social and ethical issues in organizations*.
- Schaufeli, Wilmar, & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 135, 177. https://psihologietm.ro/OHPworkshop/schaufeli_work_engagement_1.pdf
- Sharma, N., & Singh, V. K. (2018). Psychological Empowerment and Employee Engagement. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(4), 44–55. [Doi:10.4018/IJHCITP.2018100103]
- Simonet, D. V., Miller, K. E., Luu, S., Askew, K. L., Narayan, A., Cunningham, S., Pena, C., Attar, A., Fonseca, R., & Kobezak, H. M. (2019). Who is empowered? Relative importance of dispositional and situational sources to psychological empowerment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 536–554. [Doi:10.1080/1359432X.2019.1624532]
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. [Doi:10.2307/256865]
- Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 287–296. [Doi:10.1111/jonm.12124]
- Yun, H. (2018). The influence of a course on interpersonal relations and communication using group activities on the self-efficacy. *The Influence of a Course on Interpersonal Relations and Communication Using Group Activities on the Self-Efficacy*, 21(1), 1–12. <https://www.proquest.com/openview/fa1dce481c50a6715ad1dce4c5c4e319/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=936334>
- Zahed Babelan, A., Gharibzadeh, R., Gharibzadeh, S., & Mortezaadeh Giri, A. A. (2016). The role of Mediator psychological empowerment, the relationship between professional ethics and work engagement of nurses. *Education and Ethics in Nursing*, 5(2), 55–62. [Doi:10.52547/ethicnurs.5.2.8]
- Zandkarimi, M. (2019). Investigating the Relationship between ethical leadership and knowledge sharing with the mediating role of psychological empowerment of teachers. *Journal of School Psychology*, 8(1), 93–202. [Doi:10.22098/jsp.2019.798]
- Zimmerman, W. A., Knight, S. L., Favre, D. E., & Ikhlef, A. (2017). Effect of professional development on teaching behaviors and efficacy in Qatari educational reforms. *Teacher Development*, 21(2), 324–345. [Doi:10.1080/13664530.2016.1243571]