

The Mediator Role of Occupational Self-Efficacy in the Relationship Between Professional Development and Job Commitment and Satisfaction Among Sports and the Youth Department's Staff

Mohsen Shir Mohammadzadeh^{*1}, Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi², Mehdi Kazemzadeh Beytali³

1. Assistant Professor, Department of Sport Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran
3. PhD Student, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

Article Info

Original Article

Received: 25 May 2018
Accepted: 07 July 2018
Published Online: 07 July 2018

DOI:

Use your device to scan and read the article online



Corresponding Information

Mohsen Shir Mohammadzadeh

Assistant Professor, Department of Sport Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

Email:

m.smzade@azaruniv.ac.ir

Abstract

Background: The aim of present study was to investigate the mediator role of occupational self-efficacy in the relationship between professional development and job commitment and satisfaction among staff of sports and the youth department of east Azerbaijan province in 2016-2017.

Methods: This descriptive correlation study is a structural equation model. The statistical population included 322 employees of Sports and the Youth Department of East Azerbaijan province. 203 of them were selected using stratified random sampling; which was used to determine the sample size from the Morgan table. For data collection, standard questionnaires were used. Data analysis was performed using descriptive indexes and structural equation modeling method.

Results: Statistical analysis of the data indicated that there is a significant and positive relationship between professional development and job satisfaction and commitment ($P < 0/01$, $r = 0/67$, $r = 0/43$). Moreover, the results of the study indicated that there is a significant and positive relationship between self-efficacy and job commitment and satisfaction ($P < 0/01$, $r = 0/21$, $r = 0/36$). The highest level of significant correlation was obtained for the relationship between professional development and job satisfaction ($r = 0/67$) and the lowest significant correlation was obtained for the relationship between professional development and self-efficacy ($r = 0/19$). In addition, the results showed that the mediator role of job self-efficacy in the relationship between professional development and job satisfaction and commitment ($\beta = 0/05$, $\beta = 0/06$) was confirmed.

Conclusion: According to the findings, it can be concluded that any increase in professional development is accompanied by an increase in satisfaction, job commitment and self-efficacy from the staff. In this regard, attention to professional development among the staff of sports and the youth department can be of great importance in increasing job satisfaction and commitment as well as promoting self-efficacy among employees.

Keywords: Self-Efficacy, Professional development, Job satisfaction, Job commitment

How to Cite This Article:

Shir Mohammadzadeh M, Ghasemzadeh Alishahi A, Kazemzadeh Beytali M. The Mediator Role of Occupational Self-Efficacy in the Relationship Between Professional Development and Job Commitment and Satisfaction Among Sports and the Youth Department's Staff. J Ergon. 2018; 6 (1): 30-39

مقاله پژوهشی

نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان

محسن شیرمحمدزاده^{۱*}، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۲، مهدی کاظم‌زاده بیطالی^۳

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران
۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۰۳/۰۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۴/۱۶
انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۰۴/۱۶

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی در سال ۹۶-۹۵ انجام شد. **روش کار:** این پژوهش توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری ۳۲۲ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بود که از میان آنان ۲۰۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توصیفی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شد.

یافته‌ها: بررسی تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی ($r=0/43$ ، $r=0/67$ ، $P<0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی با رضایت و تعهد شغلی ($r=0/36$ ، $r=0/21$ ، $r=0/1$ ، $P<0/01$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت شغلی ($r=0/67$) و کمترین میزان همبستگی به رابطه بین توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی ($r=0/19$) مربوط می‌شود. علاوه بر این نتایج نشان داد که نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی ($\beta=0/05$ ، $\beta=0/06$) تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه افزایش در توسعه حرفه‌ای همراه با افزایش در رضایت، تعهد شغلی و خودکارآمدی از طرف کارکنان است که در این زمینه توجه به توسعه حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند در افزایش رضایت و تعهد شغلی و همچنین ارتقای خودکارآمدی شغلی بین کارکنان، از اهمیت چشمگیری برخوردار باشد.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی شغلی، توسعه حرفه‌ای، رضایت شغلی، تعهد شغلی

نویسنده مسئول:

محسن شیرمحمدزاده

استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

پست الکترونیک:

m.smzade@azaruniv.ac.ir

مقدمه

نسبت به کل سازمان است که در آن مشغول به کار است [۱]. فردی که تعهد سازمانی بالا دارد در سازمان باقی مانده، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف تلاش زیاد و حتی ایثارگرانه‌ای از خود نشان می‌دهد [۴].

از طرفی مسأله رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد، بارها در سازمان‌های مختلف مطالعه شده است و به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند [۵]. صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن [۵].

با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش‌محور، نیروی انسانی نسبت به سایر منابع سازمان، از اهمیت خاصی برخوردار شده است [۱]. در واقع، سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به‌دنبال خواهد داشت [۲]. نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در راستای اهداف خود می‌داند و در تحقق آنها از هیچ تلاش و کوششی مضایقه نخواهد کرد. در این راستا امروزه بسیاری از محققان به‌دنبال درک عمیق عوامل مؤثر بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان و همچنین بهره‌مندی از حداکثر توانایی آنها هستند [۳].

تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند و نگرش‌های مثبت یا منفی،

رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است. این توصیفات، شرح وجود متغیرهای میانجی در روابط بین توسعه حرفه‌ای با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود [۱۸]، فرضیه ما به این صورت تدوین شده است که خودکارآمدی شغلی نقش میانجی را در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و پیامدهای احتمالی آن ایفا می‌کند. بنابراین، با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری توسعه حرفه‌ای بهتر پیش‌بینی و تبیین خواهند شد.

همان‌گونه که گفته شد، متغیرهای توسعه حرفه‌ای، تعهد سازمانی، رضایت شغلی کارکنان عواملی مهم و حیاتی برای موفقیت و اثربخشی سازمان هستند؛ بنابراین، روابط تأثیر و تأثر میان آنها نیز می‌تواند بر اثربخشی و به‌سازی سازمان تأثیرگذار باشد. بر این اساس، پژوهش‌های متعددی اذعان داشته‌اند که احساس خودکارآمدی به‌واسطه وجود رابطه میان متغیرهای درون‌سازمانی (توسعه حرفه‌ای و متغیرهای نگرش شغلی) بر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در این خصوص، بوگلا و سامچ [۱۹] دریافتند که احساس کارآمدی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای تعهد کارکنان معلمان محسوب می‌شود. Robinson و Blackburn، در مطالعه خود تحت‌عنوان "ارزیابی کارآمدی و رضایت شغلی معلمان" به این نتیجه دست یافتند که سه بعد کارآمدی یعنی مشارکت دانش‌آموز، تجارب آموزشی و مدیریت کلاس درس هر کدام با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری دارند [۲۰]. Baki، در مطالعه خود تحت‌عنوان "مطالعه کارآمدی معلمان، رضایت شغلی، رضایت از زندگی و فرسوگی شغلی" دریافت که سه خرده‌مقیاس کارآمدی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند [۲۱].

بنابراین خودکارآمدی یکی از مفاهیم پرکاربرد در پژوهش‌های علوم انسانی است که نخستین بار از سوی "Bandura" معرفی شده است [۲۲]. سازه خودکارآمدی تاریخی‌های کوتاه دارد که با نوشتار Bandura با نام خودکارآمدی، به سوی نگرشی یکپارچه از دگرگونی رفتاری آغاز شد [۲۳].

Bandura، خودکارآمدی را عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد می‌داند. در واقع می‌توان گفت عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است [۲۴]. خودکارآمدی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کسب موفقیت و سازش‌یافتگی است. خودکارآمدی، بر انتخاب رفتار، تلاش و پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه مواجهه با موانع و چالش‌ها را تعیین می‌کند [۲۵]. خودکارآمدی کارکنان ابعاد و جنبه‌های مختلفی دارد که Bandura آنها را در سه بعد یا جنبه شناسایی کرده است: سطح، عمومیت و نیرومندی [۲۲].

رضایت شغلی و تعهد شغلی به‌عنوان اثرات توسعه حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شوند که با توسعه حرفه‌ای رابطه مثبت معنی‌داری دارند [۶، ۷، ۸]. در این زمینه Salimi و Farzi [۹] در تحقیق خود نشان دادند که رشد حرفه‌ای با نگرش‌های شغلی رضایت و تعهد رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و بیان می‌کنند که بر پایه اصول مطرح در عرصه تبادل اجتماعی، وقتی سازمان زمینه توانمندسازی و رشد حرفه‌ای را برای کارکنان خود فراهم می‌سازد، به‌طور منطقی، باعث زمینه‌سازی تمایل کارکنان به مقابله‌به‌مثل می‌شوند. این زمینه‌سازی همان تقویت رضایت و تعهد در کارکنان است. همچنین Weng و همکاران نیز در تحقیق خود نشان دادند که بین رشد حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد [۱۰]. همچنین Akhavan در پژوهش خود به این نتیجه رسید که توسعه حرفه‌ای کارکنان بر رضایت شغلی و تعهد شغلی آنها تأثیر مثبت می‌گذارد [۸]. بنابراین براساس تحقیقات وقتی سازمان زمینه رشد حرفه‌ای و توانمندسازی را برای کارکنان فراهم می‌سازد، به‌دلیل فرصت‌سازی رشد و ترقی و حمایت از این رشد و ترقی، افراد نسبت به شغل خویش راضی‌تر و نسبت به سازمان خودشان متعهدتر می‌شوند [۶].

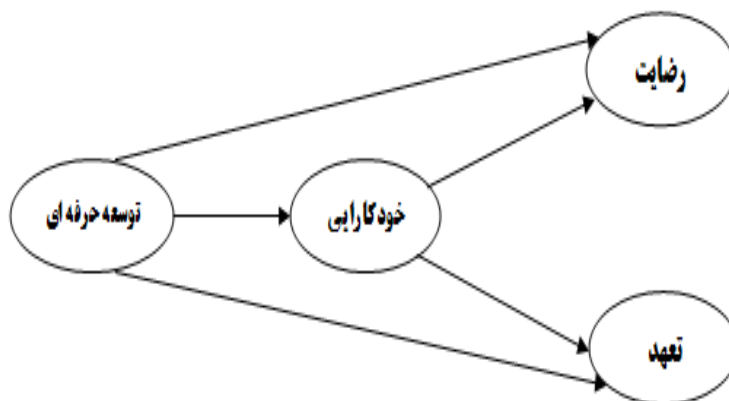
در همین راستا طی دهه‌های گذشته موضوع توسعه حرفه‌ای کارکنان توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. توسعه حرفه‌ای مداوم اولین بار از سوی ریچارد گاردنر مسئول توسعه حرفه‌ای در دانشگاه یورک استفاده شد. توسعه حرفه‌ای که نقش پررنگی در انجام شغل کارکنان و همچنین در بروز خلاقیت‌ها و نوآوری‌های شغلی دارد، در زمینه‌های مختلف به‌صورت متفاوتی تعریف می‌شود [۱۱]. توسعه حرفه‌ای عبارت است از رشد و شکوفایی استعداد، گسترش عقاید، ارتقای صلاحیت‌ها و به‌عبارت‌دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی کارکنان به‌منظور بالندگی شغلی و ادای وظایف حرفه‌ای آنان با استفاده از فناوری جدید تا بتوان مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری آنها را ارتقا داد [۱۲].

توسعه حرفه‌ای کارکنان، ابعاد و جنبه‌های مختلفی دارد که محقق آنها را بر مبنای پیشینه پژوهش و اظهارات Ray-mond [۱۳] و Pardakhtchi [۱۴] و همچنین با استفاده از مدل نظری کاتر [۱۵] آنها را در ۵ بعد یا جنبه شناسایی کرده که عبارتند از: آموزش، نیازسنجی، مدیریت عملکرد، مشارکت و ارزشیابی بیشتر تحقیقات نشان می‌دهند که آموزش و توسعه حرفه‌ای نه‌تنها پرهزینه نیستند، بلکه می‌توانند بازده بیشتری را در سرمایه‌گذاری تولید و ایجاد کنند [۱۶]. اگرچه فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای در نظر گرفته‌شده می‌تواند تأثیر منفی بر سازمان، در مسائلی مثل افزایش فرصت‌های شبکه‌ای از سوی کارکنان و شاید توانایی کارکنان برای ترک سازمان داشته باشد. ولی در حالت کلی، ثابت شده که تمام فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر سازمان می‌گذارند [۱۷].

روی‌هم‌رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین توسعه حرفه‌ای و پیامدهای آن رابطه معنی‌داری وجود دارد. در عین حال

مثبت شغلی با توجه به اثرات میانجی خودکارآمدی کنکاش و کاوش شود.

در مجموع براساس آنچه بیان شد، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین توسعه حرفه‌ای با پیامدهای رضایت و تعهد شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی به شرح زیر تنظیم شده‌اند. براساس بر این مدل، سؤال اصلی این بود که آیا اثر علی توسعه حرفه‌ای بر رضایت و تعهد شغلی از طریق خودکارآمدی شغلی کارکنان میانجی‌گیری می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

شغلی کارکنان از پرسش‌نامه ۵ سؤالی Rothe و Brayfield [۲۸] استفاده شد. این پرسش‌نامه رضایت کارکنان را براساس پیوستاری از رضایت کامل (عدد ۵) تا نارضایتی (عدد ۱) که در قالب عبارات غیرمستقیم تدوین شده است، ارزیابی می‌کند. پاسخ‌ها با طیف لیکرت سنجیده می‌شود. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه در تحقیقات متعدد خارجی Breaux و همکاران [۲۹] ۰/۷۴، Breaux و همکاران [۳۰] ۰/۸۷ و Hall و همکاران [۳۱] ۰/۹۰ به‌دست آمده است. در تحقیق Ghasemzadeh (۱۳۹۱) هم‌سانی درونی آن برای کل مقیاس (ضریب آلفا = ۰/۸۸) به‌دست آمد [۳۲]. بنابراین براساس تحقیقات انجام‌شده این پرسش‌نامه ضرایب پایایی قابل‌قبولی دارد.

پرسش‌نامه تعهد شغلی: برای سنجش تعهد شغلی از پرسش‌نامه Allen و Meyer [۳۳] استفاده خواهد شد. این ابزار ۲۰ گویه دارد که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش تعهد شغلی کارکنان می‌پردازد. به‌منظور سنجش اعتبار این مقیاس از روش‌های مختلفی مثل محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در مطالعه Saatchi و همکاران (۱۳۸۹) ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ است [۳۴].

پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی: در این پژوهش برای سنجش خودکارآمدی کارکنان، از پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی Maddus و Sherer [۳۵] استفاده شده است. این پرسش‌نامه ۱۵ گویه دارد که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به

افرادی که باورهای خودکارآمدی قوی دارند، تکالیف را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آنها تسلط یابند، نه به‌عنوان تهدیداتی که از آنها دوری کنند. این افراد عمیق‌تر در فعالیت‌ها مشغول می‌شوند و تلاش بیشتری را در موقع شکست به کار می‌برند. افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند، تکالیف را دشوارتر از آنچه هستند، می‌بینند. این امر باعث تنیدگی، افسردگی و دید محدود نسبت به حل مسئله می‌شود [۲۶]. در این پژوهش سعی می‌شود نقش توسعه حرفه‌ای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بر پیامدهای

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی هستند که جمعاً ۳۲۲ نفر بودند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و براساس جدول مورگان ۲۰۳ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که براساس مرکز/واحد و نسبت محاسبه‌شده از هریک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هریک از مرکز/واحد معین شد. قبل از تکمیل پرسش‌نامه، پژوهشگران برای کلیه کارکنان هدف از مطالعه را توضیح دادند و فرم رضایت‌نامه کتبی در اختیار کارکنان قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن و جلب رضایت به مطالعه وارد شوند.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از ۴ پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای کارکنان: توسعه حرفه‌ای کارکنان با استفاده از مقیاس توسعه حرفه‌ای کارکنان که از سوی Safari Zanjani [۲۷] بر مبنای پیشینه پژوهش و اظهارات Raymond [۱۳] و همچنین با استفاده از مدل نظری Kutner [۱۵] ساخته و اندازه‌گیری شده است. این ابزار ۱۸ گویه دارد که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت به سنجش توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌پردازد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی: برای ارزیابی میزان رضایت

۰/۷۴ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۱۴۵۰۶/۸ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار بوده و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل تأیید شد و واریانس تجمیعی حدود ۰/۷۹ به دست آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم افزار LISREL ۸.۵ برای برقراری روابط علی متغیرها استفاده شد.

یافته‌ها

جدول شماره ۱ اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌های مشارکت کنندگان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مشارکت کنندگان پژوهش حاضر تفاوت معناداری از لحاظ متغیرهای پژوهش از نظر عوامل دموگرافیک نداشتند، به صورت یک گروه در نظر گرفته و تحلیل شدند.

جدول ۱. توزیع دموگرافیک جمعیت مطالعه شده بر حسب متغیرهای کیفی

مشخصات دموگرافیک	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۸۳
	زن	۱۱۲
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۲
	فوق دیپلم	۳۳
	لیسانس	۱۲۷
	فوق لیسانس	۲۳
سابقه	۷۵/۸ ± ۱۸/۱۱	

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش شده

شاخص‌ها	توسعه حرفه‌ای	خودکارآمدی	رضایت شغلی	تعهد شغلی
میانگین	۳/۷۱	۳/۷۳	۳/۸۱	۳/۳۴
انحراف استاندارد	۰/۶۲	۰/۸۲	۰/۶۵	۰/۶۲

همراه با افزایش در نمرات رضایت شغلی و تعهد شغلی بین کارکنان نمونه پژوهش شده بود. همچنین هرگونه افزایش در احساس خودکارآمدی شغلی همراه با افزایش نمرات تعهد شغلی بود. همچنین در پژوهش حاضر رابطه مثبت و معنی داری بین دو متغیر خودکارآمدی و رضایت شغلی دیده شد.

سنجش خودکارآمدی کارکنان می‌پردازد. Fam Moghimi [۳۶] و Ratha [۳۷]، در پژوهش خود ضریب پایایی این آزمون را برابر با ۰/۸۲ و ۰/۷۴ به دست آورده‌اند.

پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای (۰/۸۲)، رضایت شغلی (۰/۸۵)، تعهد شغلی (۰/۷۹) و خودکارآمدی شغلی (۰/۸۲)، محاسبه شد.

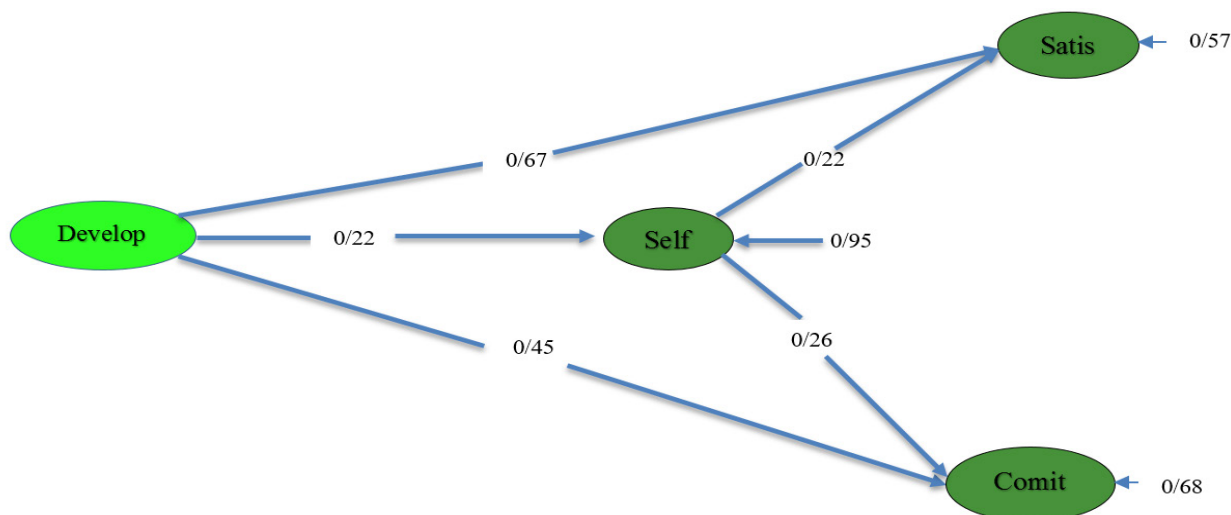
همچنین به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO برابر

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی دار هستند. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در نمرات احساس توسعه حرفه‌ای کارکنان

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای درون‌زا و برون‌زا

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	توسعه حرفه‌ای	۱			
۲	خودکارآمدی	۰/۱۹**	۱		
۳	رضایت	۰/۶۷**	۰/۲۱**	۱	
۴	تعهد	۰/۴۳**	۰/۳۶**	۰/۳۸**	۱

*P<0/05, **P<0/01



شکل ۲. الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

شغلی نیز اثر علی مثبت معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۲۲ دارد. همچنین مشاهده می‌شود که مسیر مستقیم توسعه حرفه‌ای بر رضایت شغلی معنی‌دار است. بنابراین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی خودکارآمدی شغلی، توسعه حرفه‌ای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۰۵ دارد. مسیر خودکارآمدی شغلی نیز اثر علی مثبت معنی‌دار بر تعهد شغلی با ضریب ۰/۲۶ دارد. همچنین مشاهده می‌شود که مسیر مستقیم توسعه حرفه‌ای بر تعهد شغلی هم معنی‌دار است. بنابراین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و تعهد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی خودکارآمدی شغلی، توسعه حرفه‌ای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد شغلی با ضریب ۰/۰۶ دارد.

به‌منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری توسعه حرفه‌ای بر پیامدهای احتمالی شغلی، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۴۳ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷۸ و کوچکتر از ۰/۰۸ است. بیشترین اثر مربوط به احساس توسعه حرفه‌ای بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۶۷ است و بعد از آن اثر مربوط به توسعه حرفه‌ای بر تعهد شغلی با ضریب ۰/۴۵ مشاهده می‌شود. همه ضرایب معنی‌دار هستند.

احساس توسعه حرفه‌ای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر خودکارآمدی شغلی دارد با ضریب ۰/۲۲. مسیر خودکارآمدی

جدول ۴. ضرایب تأثیر مستقیم و غیرمستقیم توسعه حرفه‌ای بر رضایت و تعهد از طریق خودکارآمدی شغلی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
توسعه حرفه‌ای ← رضایت	۰/۶۷	۳/۹۶	اثر مستقیم دارد
توسعه حرفه‌ای ← تعهد	۰/۴۵	۵/۵۲	اثر مستقیم دارد
توسعه حرفه‌ای ← خودکارآمدی	۰/۲۲	۲/۷۸	اثر مستقیم دارد
خودکارآمدی ← رضایت	۰/۲۲	۲/۷۶	اثر مستقیم دارد
خودکارآمدی ← تعهد	۰/۲۶	۳/۶۷	اثر مستقیم دارد
توسعه حرفه‌ای ← رضایت (از طریق خودکارآمدی شغلی)	۰/۰۵	-	اثر غیرمستقیم دارد
توسعه حرفه‌ای ← تعهد (از طریق خودکارآمدی شغلی)	۰/۰۶	-	اثر غیرمستقیم دارد

$X^2 = 160.7185$, $df = 660$, $X^2/df = 2/43$, $RMSEA = 0.078$, $CFI = 0.94$, $GFI = 0.84$, $NFI = 0.91$

بحث

طرفی اشاره می‌کند که خودکارآمدی در به‌کارگیری دانش و مهارت‌های علمی و حرفه‌ای نقش اساسی دارد. علاوه بر این نتایج برخی تحقیقات به‌طور غیرمستقیم با این فرضیه هم‌خوانی دارد؛ مثل نتایج تحقیقات Douglas و همکاران [۴۶]، گاسکی و هابرمن به نقل از Hejazi و همکاران [۴۷]، King [۴۸]، Guarino، و همکاران [۴۹]، Rollins [۵۰]، Sherer و Maddus [۲۵] و وودراف به نقل از Shahpasand و همکاران [۴۲] به‌طور غیرمستقیم هم‌خوانی دارد.

نهایتاً نتایج این پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی با رضایت و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق Yasni و همکاران هم‌سو است [۵۱]. Yasini و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین کارآمدی با رضایت و تعهد شغلی رابطه مثبت وجود دارد [۵۱]. آنها اشاره می‌کنند که از میان مؤلفه‌های احساس کارآمدی، مؤلفه کارآمدی معلم در اجرای راهبردهای آموزشی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی افراد دارد. همچنین اعتماد کادر آموزشی به دانش‌آموزان نیز رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد. درباره رابطه احساس کارآمدی با رضایت شغلی می‌توان گفت، کارآمدی معلم در مشارکت‌دادن دانش‌آموزان و کارآمدی معلم در اجرای راهبردهای آموزشی به‌ترتیب بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند. بر این اساس مؤلفه کارآمدی معلم در اجرای راهبردهای آموزشی به‌طور مشترک هم بر رضایت و هم بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر معناداری دارد.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی از جمله کنترل نکردن همه متغیرهای ناخواسته که ممکن بود نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند، حاکم‌نبودن روحیه پژوهش در بین کارکنان و نیز تازگی متغیرهای بررسی‌شده و نبود دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه‌رو بود. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و درحال‌رشد گشوده شده است. سازه توسعه حرفه‌ای سازه‌ای است که به‌تازگی در حوزه مدیریت مطرح می‌شود. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

لازم است که در زمینه رابطه توسعه حرفه‌ای با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و به نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی توجه بیشتری شود. همچنین پیشنهاد میشود رابطه بین هریک از مؤلفه‌های خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای و رضایت و تعهد شغلی دقیقاً تحقیق و بررسی شود. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان اداره ورزش و جوانان استان بسترهای لازم برای توسعه حرفه‌ای را فراهم کنند و با فراهم‌سازی مناسب آن در سازمان می‌توان میزان نگرش‌های شغلی از جمله رضایت و تعهد شغلی کارکنان را افزایش داد.

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی انجام شد. تعدادی از محققان به‌طور جداگانه به مطالعه بین توسعه حرفه‌ای با متغیرهای مدنظر پرداخته‌اند. با این حال این اولین پژوهشی است که نقش میانجی خودکارآمدی را در رابطه توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی بررسی می‌کند.

براساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش Akhavan هم‌سو است [۸]. Akhavan در پژوهش خود به این نتیجه رسید که توسعه حرفه‌ای کارکنان بر رضایت شغلی و تعهد شغلی آنها تأثیر مثبت می‌گذارد [۸]. همچنین نتایج حاصل با نتایج پژوهش Weng و همکاران [۱۰] هم‌سو است. Weng و همکاران [۱۰] در تحقیق خود با عنوان رابطه بین رشد حرفه‌ای و تعهدسازمانی به این نتیجه رسیدند که بین رشد حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین آنها اشاره می‌کنند که رشد حرفه‌ای را می‌توان برای مدیریت تعهد سازمانی استفاده کرد. علاوه بر این نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق Golparvar و همکاران هم‌سو است [۷]. Golparvar و همکاران در تحقیق به این نتیجه رسیدند که رشد حرفه‌ای با نگرش‌های شغلی (رضایت و تعهد) رابطه معنادار دارد [۷]. بر پایه اصول مطرح در عرصه تبادل اجتماعی، وقتی سازمان و سرپرستان آن زمینه رشد حرفه‌ای و توسعه آن را برای کارکنان خود فراهم می‌سازند، به‌طور کاملاً منطقی، باعث زمینه‌سازی تمایل کارکنان به مقابله‌به‌مثل می‌شوند. این زمینه‌سازی همان تقویت رضایت و تعهد در کارکنان است.

از طرفی نتایج این تحقیق نشان داد که خودکارآمدی نقش میانجی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی دارد. همچنین در این تحقیق مشخص شد که بین توسعه حرفه‌ای با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های Parboteeah و همکاران [۳۸]، کانگر و کانانگو به نقل از Abdollahi [۳۹]، Sandholtz [۴۰]، Fishman و همکاران [۴۱]، اسنایدر به نقل از Shahpasand [۴۲] و تیتل به نقل از Shahraaray و Karamati [۴۳] هم‌سو با این فرضیه است. همچنین Farr و Middlebrooks در پژوهش خود نشان دادند که مشارکت در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند به بهبود خودکارآمدی و متعاقباً به بهبود عملکرد و رضایت شغلی منجر شود [۴۴]. گراسمن به نقل از Shahpasand و همکاران علاوه بر تأیید فرضیه بالا پیشنهاد می‌کند که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان می‌شود و نتیجه این کارایی افزایش خودکارآمدی کارکنان در سازمان است [۴۲]. Zimmerman در مطالعه‌ای با عنوان آموزش پژوهشگران به این نتیجه دست یافت که توسعه حرفه‌ای منجر به تعهد سازمانی می‌شود [۴۵]. از

نتیجه گیری

با توجه به یافته ها می توان نتیجه گرفت که توسعه حرفه ای به طور مستقیم باعث ارتقای رضایت و تعهد شغلی در سازمان میشود. همچنین با تأیید نقش میانجی خودکارآمدی شغلی، توسعه حرفه ای اثر معنی دار بر پیامدهای شغلی رضایت و تعهد شغلی خواهد داشت. بنابراین اداره ورزش و جوانان باید به نقش و تأثیر توسعه حرفه ای در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی کند و زمینه بروز توسعه حرفه ای به منظور ایجاد بسترهای لازم برای رضایت و تعهد شغلی را در محیط اداره ورزش و جوانان بهبود بخشد.

سیاسگزاری

مطالعه حاضر از سوی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان در قالب طرح پژوهشی به شماره ۲۱۷/د/۸۲۳۷ انجام شده است. پژوهشگران از همکاری مسئولین و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی که ما را در انجام این مطالعه یاری رساندند تشکر و قدردانی می کنند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

- Nazariyan A, Mokhtari Dinani M. The Relationship between Job Satisfaction, Emotional Intelligence and Organizational Commitment among Physical Education Institutions of Tehran Universities. *Applied Research in Sport Management*. 2013;2(6):43-56. http://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_637_en.html
- Wooldridge A. Come back, company man. *New York Times Magazine*. 2008;25(12):75-98.
- Rezaeian A, kashtekar A. Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Journal of Science and Research, Message Management*. 2008;7(27):27-39.
- Fatahi V. Investigating the Role of Values, Work Orientation, Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Ilam University Staff [dissertation]. Urmia Iran: Urmia University; 2015.
- Bagheri Sh, Kousha A, Janati A. Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Review. *Hakim Health Sys Res*. 2012;15(2):130-9. <http://hakim.hbi.ir/article-1-1017-en.html>
- Golparvar M, Rafizadeh P. The Pattern of Promoting Organizational Citizenship Behaviors through Job Attitudes, Professional Growth, Leadership Support and Empowerment. *Quarterly Journal of Intelligence*. 2009;16(44):27-46.
- Golparvar M, Javadian Z, Abedini M, Mousahebi M.R. Structural Modeling the Relationship Between Professional Growth, Supervisor Support and Empowerment with Job Attitudes and Organizational Civil Behaviors in Iran: A National Study. *Productivity Management*. 2003;6(24):25-47. http://jpm.iaut.ac.ir/article_519436.html
- Akhavan M. A Survey on the Relationship between Professional Development of Employees of Islamic Azad University of Sanandaj on Job Satisfaction and Job Commitment [dissertation]. Sanandaj Iran: Islamic Azad University, Sanandaj Branch; 2012.
- Salimi M, Farzi H. The relationship between professional development, supervisor support and empowerment with job attitudes and civic-organizational behaviors of the staff of the organization's vocational training organization. *Skills*. 2015;3(11):7-18.
- Weng Q, McElroy J, Morrow P, Liu R. The relationship between career growth and organizational commitment. *J Vocat Behav*. 2010;77(3):391-400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>
- Mirkamali SM, Pourkarimi J, Hajari A. A Study of the Professional Relationship with Educational Innovation of the Faculty Members of the Psychology and Educational Sciences Schools of Tehran State Universities. *Journal of Invention and Creativity in the Humanities*. 2015;5(1):1-22. http://journal.bpj.ir/article_516605.html
- Ardalan MR, Beheshti Rad R. The Relationship between Ethical Climates of Organization with Teaching Ethic; the Role of Mediator of Professional Development. *Ethics in Science and Technology*. 2017;11(4):37-48. <http://ethicsjournal.ir/article-1-434-en.html>
- Raymond AE. Development of employees. Pour-sadegh N, Mirzaei SA (Translate). Tehran: Sargol Publications; 2005.
- Pardakhtchi M.H. Shahpasand M.R, Hejazi Y. Approaches of Professional Development of Teachers, Tehran University.
- Kutner M. Evaluating professional development a frameworks for adult educators, Department of Education. 1997. P. 9-21.
- Montesiono MU. Strategic alignment of training, transfer-enhancing behaviors, and training usage: A Posttraining study. *Human Resource Development Quarterly*. 2002;13(1):89-108. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1015>
- Desimone R, Werner M, Harris D. Human resource development. Orlando, FL: Harcourt College Publishers; 2002. p.297-302

18. Huffman D, Thomas K, Lawrenz F. Relationship between professional development, teachers' instructional practices, and the achievement of students in science and mathematics. *School Science and Mathematics*. 2003;103(8):378-87.
19. Bogler R. & Somech A. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*. 2014;20(3):277-89. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>
20. Blackburn JJ, Robinson JS. Assessing Teacher Self-Efficacy And Job Satisfaction Of Early Career Agriculture Teachers In Kentucky. *Journal of Agricultural Education*. 2008;49(3):1-11.
21. Baki B. The Study of Teachers' Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Burnout. *Elementary Education Online*. 2011;10(1):91-108.
22. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman; 1997.
23. Dorma J. Associations between classroom environment and academic efficacy. *Learning Environments Research*. 2005;4(3):243-56.
24. Hassani M, Shohoudi M, Mirghasemi J. The study of relationships between Moral Intelligence and Self-efficiency with Psychological Well-Being among martyr's wife and offspring of Urmia University. *Journal of Biomedical Ethics*. 2016;6(19):155-80. <http://journals.sbmu.ac.ir/be/article/view/13939/10580>
25. Zamirinejad S, Azizi S, Shakeri A, Hasandoost Z, Mohammad Parast M, Yousefi H, et al. Prediction of Self-efficacy of Students Based on Spiritual Intelligence. *J Sabzevar Univ Med Sci*. 2016;23(2):196-203. <http://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=520766>
26. khodapanahi MK, Heidari M. The Study of the Relationship between Self-Efficacy Beliefs on Mental Health and Academic Achievement of Students. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, Shahid Beheshti University. 2006;2(12):360-70.
27. Safari Zanjani N. Investigating the Relationship between Professional Development of Employees with their Self-efficacy and the Power of Managers in the Islamic Azad University of Urmia Branch [dissertation]. Urmia Iran: Urmia University; 2010.
28. Brayfield A, Rothe HF. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1951;35(1):307-11. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
29. Breaux DM, Munyon TP, Hochwarter WA, Ferris GR. Politics as moderator of the accountability job satisfaction Relationship: Evidence Across three studies. *Journal of Management*. 2009;35(2):307-26. <https://doi.org/10.1177/0149206308318621>
30. Breaux DM, Perrew PL, Hall AT, Frink DD, Hochwarter WA. Time to try a little tenderness? The detrimental effects of accountability when coupled with abusive supervision. *Journal of Leadership & organizational studies*. 2008;15(2):111-22. <https://doi.org/10.1177/1548051808321787>
31. Hall AT, Zinko R, Perryman AA, Ferris GR. Organizational citizenship behavior: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of leadership and organizational studies*. 2009;15(4):381-92. <https://doi.org/10.1177/1548051809331504>
32. Ghasemzadeh A. A Survey study of experimental fit scale of causal – structural model of organizational, individual, job and behavioral factors effective on the accountability behavior of academic members [dissertation]. Urmia Iran: Urmia University; 2012.
33. Allen JN, Meyer JP. Affective continuance and normative commitment to the organization an examination of construct validity. *J Vocat Behav*. 1996;49(3):252-76. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
34. Saatchi M, Kamkari K, Askarian M. *Psychological Examinations*, First Edition, Publishing, Tehran; 2010.
35. Sherer M, Maddus J The self-efficacy scale: Construction and validation psychological report. 1982; 51: 663-671.
36. Moghimi Fam P. The study of self-efficacy relationship with personality traits and teaching effectiveness of teachers in Maragheh, MSc dissertation, Tabriz University; 2000.
37. Ratha M. The Study of Relationship between Religious Orientation and Self-Esteem among Secondary High School Students of Tabriz City", Master's Thesis, Tabriz University; 2003.
38. Parboteeah B, Praveen K, Hoegl M, Styborski R. How effective are professional development activities for R & D engineers. *Journal of High Technology Management Research*. 2005;16(1):23-36. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2005.06.002>
39. Abdollahi B. The role of self-efficacy in empowerment employees. Tehran: Tadbir; 2006. p.35-165.
40. Sandholtz JH. Inservice training or professional development: Contrasting opportunities in a school / university partnership. *Journal of Teach-*

- ing and Teacher Education. 2002;18(7):815-30. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00045-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00045-8)
41. Fishman BJ, Marx RW, Best S, Tal RT. Linking teacher and student learning to improve professional development in systemic reform. *Teaching and Teacher Education*. 2003;19(6):643-58. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(03\)00059-3](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(03)00059-3)
 42. Shahpasand MR, Hejazi Y, Rezvanfar A, Saebi M. Determining the components of the content of professional development of coaches of education centers of Ministry of Jihad-e-Agriculture. *Iranian Journal of Agricultural Science*. 2007;5(2):253-62.
 43. Shahraaray M, Karamati H. Investigating the Perceived Self-efficacy of Mathematical Function. *Quarterly Journal of Educational Innovations*. 2004;3(10):103-15.
 44. Farr L, Middlebrooks L. Enhancing motivation to participate in professional development. In: Dubin, S.S.(Ed), *maintaining professional competence*. San Francisco, CA: Jossey, Bass; 1990; 1: 195-213.
 45. Zimmerman J. Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemp Educ Psychol*. 2000;25(1):82-91.
 46. Douglas H, Kelli T, Frances L. Relationships between professional development teacher instructional and practices, and the achievement of students in science and mathematics. In: *Journal of School Science and Mathematics*. 2003; 1(1): 55-99 .
 47. Hejazi Y, Pardakhchi MH, Shahpasand MR. *Teachers' Professional Development Approaches*. Tehran: Tehran University Press; 2009.
 48. King H. *Continuing Professional Development in Higher Education: what do academics do?* *Planet*. 2004;13(1):26-9.
 49. Guarino J, et al. The professional development effectiveness scale: Scale development and construct validity. In: *Journal of Integrative Psychology*. 2000; 1: 13-26.
 50. Rollins H. *Designing powerful professional development: For teachers, administrators, and school leaders*. Public schools of north Carolina. Available a site: [http:// www.ncpublic schools. Org/ docs/ profder/ guidelines/ ncguidelines/ guidetodesigning](http://www.ncpublicschools.org/docs/profder/guidelines/ncguidelines/guidetodesigning). Pdf. 2003.
 51. Yasini A, Zeinabadi H, Navebrahim A, Arasteh H. The role of distributed leadership style in group level organizational citizenship behavior at secondary schools of Tehran: Moderating role of job motivation and commitment to teaching work and occupation. *Managing Education in Organizations*. 2013;1(1):9-47. <http://journalieaa.ir/article-1-63-en.html>