



رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم
فاطمه حسین پور^۱، سیف اله فضل الهی قمشی^{۲*} و مهدی محمدی^۳

The Relationship between Professional Development and Job Performance and Self-Efficacy of High School Teachers in Qom Province

Fateme Hoseinpoor¹, Seyfollah Fazlollahghomshi^{2*}, Mahdi Mohamadi³

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۶

Abstract

The aim was to identify the relationship between job performance and self-efficacy with the professional development of high school teachers in Qom province. The research method was descriptive-correlational in terms of practical purpose and in terms of data collection method. The statistical population included 1000 teachers of secondary schools of education and training and the statistical sample of 366 people who were selected based on Cochran's formula by stratified random method. To collect data from three standard questionnaires; Teachers' self-efficacy scales of Scanen, Muran Wolfolk, Hershey and Goldsmith's job performance (2001), development of professional standards for Ayoubi teachers (2014), with reliability of 0.82, 0.92, and 0.95, respectively, were used based on Cronbach's alpha. Descriptive and inferential analysis of data to the level of Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation and multivariate regression in the form of Spss software showed that there is a relationship between job performance and self-efficacy with professional development of high school teachers in Qom province. The predicted variable regression coefficients show that self-efficacy ($\beta = 0.296$, $t = 32.74$) and job performance ($\beta = 0.250$, $t = 2.87$) can predict professional development. As a result, it can be said that with the provision of professional development programs and programs, employees' job performance and self-efficacy increase simultaneously.

Keywords: Job Performance, Professional Development, Self-Efficacy, High School Teachers

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم انجام گرفت. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۰۲۱ نفر از دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش و نمونه آماری شامل ۳۶۶ دبیر بود که بر اساس فرمول کوکران به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد مقیاس خودکارآمدی معلم اسچانن، موران وولفولک، عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۱)، توسعه استانداردهای حرفه‌ای معلمان ایوبی (۱۳۹۳)، با پایایی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۹۲، ۰/۹۵ بر اساس آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره نشان داد: بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران با توسعه حرفه‌ای آنان در مدارس متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم رابطه وجود دارد. ضرایب رگرسیون متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که خودکارآمدی به میزان ($\beta = ۰/۲۹۶$) و عملکرد شغلی به میزان ($\beta = ۰/۲۵۰$) می‌توانند توسعه حرفه‌ای دبیران را پیش‌بینی نمایند. همچنین نتایج نشان داد عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران مرد به طور معناداری بیشتر از دبیران زن است. در نتیجه می‌توان گفت با فراهم‌سازی زمینه‌ها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، عملکرد شغلی کارکنان و خودکارآمدی آنان به طور هم‌زمان افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، خودکارآمدی، توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه

1. Teacher of Farhangian University, Qom, Iran.
2. Assistant professor of curriculum development, Islamic Azad University, Pardisan, Qom, Iran.
3. M. A. of Educational Management, Islamic Azad University, Qom Branch, Iran.

۱. مدرس دانشگاه فرهنگیان، قم، ایران.

۲. استادیار و دکتری تخصصی برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد

اسلامی، پردیسان، قم، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی،

قم، ایران

*Corresponding Author, Email: fazlollahhigh@yahoo.com

* نویسنده مسئول:

مقدمه

در حال حاضر، آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه‌جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. برای این کار جامعه نیازمند ارتقاء توسعه حرفه‌ای^۱ معلمان است. توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از «فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شوند» (گاسکی^۲، ۲۰۰۰). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است، با این حال رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می‌گیرد (ریشتر، کانتز، لودتک و بومرت^۳، ۲۰۱۱). بررسی پژوهش‌های انجام شده در خصوص میزان دانش، توانایی‌ها و نگرش‌های آموزشی-شغلی معلمان بیانگر این واقعیت است که تسلط همه‌جانبه معلمان در زمینه تربیتی و تخصصی حرفه خویش به میزان مطلوب فراهم نیست (عصاره و رزی، ۱۳۹۳) و توسعه حرفه‌ای معلمان به شکل کنونی تأثیر خیلی کمی بر روش‌های تدریس، سازمان‌دهی مدارس و برنامه‌های درسی و آنچه دانش‌آموزان باید یاد بگیرند داشته است (صفری و عبداللهی، ۱۳۹۵). در حالی که سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) در قالب بیانیه ارزش‌ها و راهبردهای کلان بر ارتقای کیفیت آموزشی معلمان به منظور توسعه مستمر شایستگی‌های تربیتی، علمی و حرفه‌ای فرهنگیان و طراحی و ارتقاء نظام تربیت حرفه‌ای در آموزش و پرورش تأکید نموده است، اما در مورد چگونگی این فرایند کمتر صحبت شده است. از سویی دیگر، با توجه به اهمیت قابل ملاحظه تدریس مؤثر در جامعه معاصر، نیاز افراد به مهارت و دانش بیشتر برای بقاء و موفقیت و معیارهای یادگیری نسبت به گذشته افزایش یافته است. گروهی از محققان عوامل مؤثر بر اثربخشی دوره‌های توسعه حرفه‌ای را بررسی نموده‌اند. برای نمونه باچینسکی و هانسن^۴ (۲۰۱۰) در یک مطالعه موردی کیفی پیامدهای توسعه حرفه‌ای را مطالعه نموده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای، موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و

1. professional development
2. Gaskey
3. Richter, Kunter, Klusmann, Lüdtke & Baumert
4. Bachinsky and Hansen

بهبود نمرات دانش‌آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود. از جمله عواملی که می‌تواند بر توسعه حرفه‌ای تأثیرگذار باشد، خودکارآمدی^۱ است.

خودکارآمدی از جمله مؤلفه‌هایی است که از طریق باور به شایستگی‌های افراد می‌تواند بر عملکرد آنان مؤثر باشد. بندورا^۲ معتقد است، خودکارآمدی معلم نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری است. اساساً هر اندازه که معلم احساس بهتری در مورد توانایی در تدریس داشته باشد، بهتر می‌تواند عمل کند. معلمان با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیخته می‌شوند، روش‌های جدید را پیاده می‌کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن کلاس می‌کنند. به اعتقاد او، توانمندسازی بدون خودکارآمدی غیرمحتمل است (بندورا، ۱۹۹۷). خودکارآمدی به بیان ساده اعتقاد و باور شخص به ویژگی‌های خود شامل: نیازها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها، توانایی‌ها، معلومات و آگاهی‌هایی است که الگوهای رفتاری وی می‌شوند (بندورا، ۱۹۹۷). باید توجه داشت که خودکارآمدی با اغلب سازه‌های دیگر برگرفته از خود (برای مثال خودتکائی، خودباوری، عزت‌نفس، خودپنداری) ارتباط دارد. خودکارآمدی با خود ارزشی ترکیب شده و عزت‌نفس را تشکیل می‌دهند (مور^۳، ۱۹۹۸). اکثر جامعه‌شناسان و برخی از روانشناسان، خودپنداری مثبت را مترادف با خودکارآمدی می‌دانند. روزنبرگ^۴ (۱۹۸۶) نیز ضمن تفاوت قائل شدن بین عزت‌نفس و خودکارآمدی، خودکارآمدی را مترادف با خودباوری می‌داند. در نتیجه این تأثیرات، باورهای خودکارآمدی تعیین‌کننده‌ها و پیش‌بینی‌کننده‌های قوی سطح عملکرد هستند. بر پایه این دلایل، بندورا معتقد است که باورهای خودکارآمدی نقش کلیدی در زندگی افراد دارند (بندورا، ۱۹۹۷). همچنین نظریه‌پردازان شناختی-اجتماعی فرض کرده‌اند که باورهای خودکارآمدی، یعنی قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌هایشان نسبت به انجام تکلیف، تعیین‌کننده مهم انگیزه تحصیلی، انتخاب‌های شغلی و عملکرد هستند. این باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان روی تلاش و پشتکار آن‌ها اثر می‌گذارد (بندورا، ۱۹۹۷).

دومین متغیری که بر توسعه حرفه‌ای دبیران تأثیر می‌گذارد، عملکرد شغلی^۵ است؛ بنابراین، عملکرد منابع انسانی پایه و اساس عملکرد سازمانی را تشکیل می‌دهد (گیبسون، ایوانسویچ و دونلی^۶، ۲۰۰۰). در زمینه عملکرد شغلی، تعریف‌های پرشماری از سوی پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است (اولواکمی و اوگانری واجو^۷، ۲۰۱۴). در یک تعریف ساده، عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت‌ها و اقدام‌های

1. Self-Efficacy

2. Bandura

3. Moore

4. Rosenborg

5. Job Performance

6. Gibson, Ivancevich & Donnelly

7. Vulvakami and Ugani Waju

شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص به دست می‌آید (محمد و جیس،^۱ ۲۰۱۶) بر این پایه، مورحد^۲، (۱۹۹۵) عملکرد شغلی آموزشگران را به عنوان وظایف محول شده به آنان توصیف می‌کند که در یک دوره زمانی مشخص در راستای دستیابی به هدف‌های آموزشی انجام می‌دهند. به عبارت دقیق‌تر، عملکرد شغلی آموزشگران، نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط آموزشگر به ویژه در ارتباط با اصلی‌ترین وظیفه/ کارکرد حرفه‌ای آنان یعنی تدریس است. با در نظر گرفتن اهمیت عملکرد شغلی و ضرورت ارتقاء آن، در سال‌های اخیر پژوهش‌های پرشماری به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد شغلی صورت گرفته است؛ برای نمونه، کولپند^۳ (۲۰۰۴) و گری و استارت^۴ (۲۰۰۷) شاخص‌های عملکرد شغلی آموزشگران را در قالب برنامه‌ریزی آموزشی، تدریس، ایجاد محیط یادگیری مناسب، ارزشیابی و ارائه بازخورد به فراگیران طبقه‌بندی کرده‌اند (کولپند، ۲۰۰۴). لذا سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی دارا است و ارزیابی عملکرد وظیفه‌ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمانی است (ساک، نعمتی و رضایی، ۱۳۹۴). در این رابطه، عملکرد شغلی معلمان از متغیرهای مهم در بهره‌وری نظام آموزشی محسوب شده (شمس، ۱۳۸۵) و اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی است (شعبانی، ۱۳۸۵)؛ زیرا معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است. در زمینه عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی، تحقیقات بوران و توود^۵ (۱۹۹۹) مک کاسلین و ام وانگی^۶ (۱۹۹۴)، ویلارد^۷ (۲۰۰۵) نشان دادند که بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی افراد رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد؛ بنابراین سازمان آموزش و پرورش برای ارتقاء توسعه حرفه‌ای معلمان باید عنایت ویژه‌ای به عملکرد شغلی و خودکارآمدی آنان داشته باشد.

توسعه حرفه‌ای رهبران مدارس یک نیاز حیاتی برای موفقیت در ایفای نقش حرفه‌ای آنان است (باچلر^۸، ۲۰۱۵). در محیط مدارس امروزی، شناخت فزاینده‌ای از اهمیت رهبری مدارس در حمایت از تغییرات احتمالی و ارتقای کیفیت آموزش وجود دارد (مارزانو، واترس و مک نالتی^۹،

-
1. Mohamad, and Jais
 2. Morhed
 3. Copland
 4. Gary and Start
 5. Bowran & Tood
 6. McCaslin & Mwangi
 7. Willard
 8. Bacheler
 9. Marzano. Waters & McNulty

۲۰۰۵؛ کایتروتیس و پاشیاردیس^۱، ۲۰۰۶) در این صورت برای تحول در نظام‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی متفکر، خلاق و کارآفرین از اصول و روش‌های خاصی باید بهره گرفت. پس برای این امر به هیچ‌وجه نمی‌توان از قالب‌ها و چهارچوب‌های گذشته استفاده کرد. ضروری‌ترین امر در تحول نظام‌های آموزشی، تغییر نگرش در فرایند تدریس یاددهندگان و عملکرد مدیران اجرایی در نظام آموزشی است (آقازاده، ۱۳۸۹). به این دلیل که آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهم و اساسی در هر جامعه‌ای می‌باشد و به دلیل نقشی که در زیرساخت‌های فرهنگی جوامع دارد، مطالعه در مورد توسعه حرفه‌ای معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به طور کلی مطالعات زیادی در ارتباط با رابطه توسعه حرفه‌ای با عملکرد شغلی و خودکارآمدی در خارج و داخل ایران انجام شده است که بیانگر اهمیت این متغیرها می‌باشد.

ملکی صادقی و عربان (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند که بین کل مقیاس خودکارآمدی حرفه‌ای و ابعاد آن با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. صفری و عبداللهی (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند که توسعه حرفه‌ای کارکنان توان پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران را دارد. احمدی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که بین مدیریت عملکرد و توسعه اخلاقی با توسعه حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. محمدی (۱۳۹۴) نشان داد که بین نیروی انسانی، ماهیت شغل و سازمان، عوامل سازمانی و محیطی و نگرش شغلی با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. درخشان‌فر (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای دریافت که با ورود هم‌زمان کلیه عوامل توسعه حرفه‌ای، حدود ۴۴٪ تغییرات مربوط به خودکارآمدی معلمان را می‌توان پیش‌بینی نمود و از میان عوامل توسعه حرفه‌ای، مؤلفه آگاهی نسبت به مسائل آموزشی، بیش‌ترین نقش را در پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان داشته است. رستون^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان داد که ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان مدرسه، تدوین برنامه‌های حرفه‌ای برای معلمان و کارکنان، به‌کارگیری و استفاده از ظرفیت‌های خانواده‌ها و انجمن‌های مربوط به مدرسه، پژوهش‌مداری و رعایت اصول مدیریت منجر به بهبود همه‌جانبه در مدرسه شد. میلی‌تلو، فوسارلی، السبوری و وارن^۳ (۲۰۱۳) نیز در مطالعه‌ای نشان دادند که سه بعد اصلی استانداردهای حرفه‌ای تأثیر قابل توجهی در عملکرد مدیران داشته‌اند؛ طوری که ۱۲ درصد از واریانس عملکرد حرفه‌ای مدیران را تبیین می‌کنند. بیزل^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه رسید که برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در این ایالت از لحاظ تداوم و توسعه در سطح پایین، از لحاظ تناسب با اهداف مدرسه و ناحیه آموزشی در سطح متوسط و از لحاظ نهادینه شدن توسعه حرفه‌ای در سطح بالاتر از متوسط قرار داشت. ابراهیم^۵ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی مهم‌ترین عوامل

1. Kythreotis & Pashiardis
2. Reston
3. Militello, Fusarelli, Alsbury, Warren
4. Bizzell
5. Ebrahim

تسهیل‌کننده توسعه حرفه‌ای مدیران را شامل منابع و امور مالی، برنامه‌ها و حمایت مدیران، در دسترس بودن آموزش ضمن خدمت، حمایت ذینفعان، نقش مدیر به عنوان رهبر آموزشی و چالش‌ها و مسائل روزانه دانست. شر و اورلی^۱ (۲۰۰۹) دریافتند برنامه‌های توسعه حرفه‌ای موجب ارتقای دانش و مهارت معلمان و در نهایت موفقیت دانش‌آموزان شده است. هوگل و استیورسکی^۲ (۲۰۰۵) دریافتند بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به اینکه امروزه در کشور ما به گمان برخی صاحب‌نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری و عملکرد ضعیف رنج می‌برد، معیارهای تعریف‌شده و روشنی برای انتخاب معلمان مدارس وجود ندارد. این چالش اساسی نظام تعلیم و تربیت، به خصوص در دوره متوسطه مشاهده می‌شود؛ بنابراین تعلیم و به‌روز نمودن مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان از آموزش‌های مهمی بوده که منجر به افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری آنان می‌شود. با توجه به آنچه بیان شد و اهمیت توسعه حرفه‌ای دبیران این پژوهش در صدد است به این سوال پاسخ دهد که آیا بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم با توسعه حرفه‌ای آنان ارتباطی وجود دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱) بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم ارتباط معناداری وجود دارد.

۲) عملکرد شغلی و خودکارآمدی می‌توانند توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم را پیش‌بینی کنند.

۳) عملکرد شغلی و خودکارآمدی در بین دبیران زن و مرد دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم تفاوت معناداری دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۰۲۱ نفر از دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم و نمونه آماری ۳۶۶ نفر می‌باشند که بر اساس فرمول کوکران به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد که به ترتیب عبارتند از:

پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای معلمان: این پرسش‌نامه توسط ایوبی (۱۳۹۳) تهیه شد که شامل ابعاد دانش موضوعی، محیط یادگیری، همکاری و تشریک‌مساعی، فناوری آموزشی، تحقیق محوری،

1. Scher & O'Reilly
2. Hogel & Astybvrsky

طراحی آموزشی، ارزیابی، رشد و بالندگی منابع انسانی می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۴۷ گویه می‌باشد که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم شده است. برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه از نظرات و پیشنهادهای پنج تن از اساتید گروه علوم تربیتی استفاده شد که نتایج نشان داد پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی مناسب برخوردار است. همچنین پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ توسط ایوبی برای همه مؤلفه‌ها ۰/۹۴ برآورد شد. در این پژوهش نیز پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌ها ۰/۹۵ برآورد گردید.

پرسش‌نامه خودکارآمدی معلم: این پرسشنامه توسط اسپچانن، مورگان و وولفولک (۲۰۰۱) تهیه شد که حاوی ۲۴ سؤال می‌باشد و شامل ابعاد درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس است. روایی پرسش‌نامه توسط اسپچانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱) با روش تحلیل عاملی بررسی شد و ساختار عاملی مناسبی متشکل از ۳ عامل (درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس) به دست آمد. همچنین پس از برگرداندن پرسش‌نامه به فارسی توسط حسین چاری، سماوی و محمدی (۱۳۸۹) روایی آن توسط چند تن از متخصصان و اساتید مورد قضاوت قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی آن در سطح مناسبی گزارش شد. پایایی این پرسش‌نامه توسط حسین چاری، سماوی و محمدی (۱۳۸۹) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و توسط اسپچانن-موران و وولفولک ۰/۹۴ محاسبه شده است که نشانگر همسانی درونی قابل قبول این پرسش‌نامه بود. در این پژوهش برای تعیین پایایی، قبل از اجرای نهایی، به صورت تصادفی در بین ۳۰ نفر از افراد نمونه توزیع گردید که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۴ محاسبه گردید.

پرسش‌نامه عملکرد کارکنان: این پرسشنامه توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) جهت بررسی میزان عملکرد کارکنان در ابعاد توانایی، وضوح، انگیزه، حمایت سازمانی، ارزیابی، عملکرد و اعتبار ساخته شد که شامل ۲۱ سؤال می‌باشد. روایی پرسش‌نامه با بهره‌گیری از نظرات و پیشنهادهای پنج تن از اساتید گروه علوم تربیتی بررسی شد و روایی قابل قبولی برای آن گزارش گردید. در این پژوهش برای تعیین پایایی، قبل از اجرای نهایی، به صورت تصادفی در بین ۳۰ نفر از افراد نمونه توزیع گردید که آلفای کرونباخ آن ۰/۹۲ محاسبه گردید.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها بعد از اطمینان از برقراری پیش‌فرض‌های آمار استنباطی از همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و آزمون t مستقل استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۹۵ نفر (۵۳/۳٪) دبیر مرد و ۱۷۱ نفر (۴۶/۸٪) دبیر زن شرکت داشتند که میزان تحصیلات ۲۱۶ نفر (۵۹٪) از آنان کارشناسی و ۱۵۰ نفر (۴۱٪) کارشناسی ارشد بودند. همچنین

۱۱۳ نفر (۳۰/۹٪) از دبیران سابقه کاری بین ۱-۱۰ سال، ۱۱۷ نفر (۳۲/۱٪) بین ۱۱-۲۰ سال و ۱۳۶ نفر (۳۷/۳٪) بین ۲۱-۳۰ سال سابقه کاری داشتند.

جدول (۱) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	درجه آزادی	کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
توسعه حرفه‌ای	۲۷۸	۰/۶۵۸	۰/۰۱۴۷
خودکارآمدی	۲۷۸	۰/۹۹۹	۰/۰۱۸۱
عملکرد شغلی	۲۷۸	۱/۱۳	۰/۱۵۴

با عنایت به اطلاعات مندرج در جدول (۱) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری متغیرهای تحقیق، بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند. بر این اساس، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

فرضیه اول: بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم ارتباط معناداری وجود دارد.

جهت بررسی ارتباط عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران از همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول (۲) همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران

شاخص	توسعه حرفه‌ای
عملکرد شغلی	۰/۲۶۸**
خودکارآمدی	۰/۵۵۴**

بر اساس نتایج گزارش شده در جدول (۲) بین عملکرد شغلی و توسعه حرفه‌ای رابطه مستقیم به میزان ۰/۲۶۸ وجود دارد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. همچنین بین متغیر خودکارآمدی و توسعه حرفه‌ای رابطه مستقیم به میزان ۰/۵۵۴ وجود دارد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. به عبارت دیگر با افزایش یا کاهش عملکرد شغلی و خودکارآمدی میزان توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم افزایش یا کاهش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه دوم: عملکرد شغلی و خودکارآمدی می‌توانند توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم را پیش‌بینی کنند.

جدول (۳) نتایج رگرسیون چندگانه پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای بر اساس عملکرد شغلی و خودکارآمدی

متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	SE	F	سطح معنی‌داری	مقدار آماره دوربین-واتسون
پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای بر اساس عملکرد شغلی و خودکارآمدی	۰/۳۲۶	۰/۱۵۱	۲۱/۳۹	۹/۶۴	۰/۰۰	۱/۷۵

با توجه به اینکه مقدار $F = 9/64$ در سطح $P < 0/05$ معنادار می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیون پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای دبیران بر اساس عملکرد شغلی و خودکارآمدی معنادار است. بنابراین عملکرد شغلی و خودکارآمدی می‌توانند توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم را پیش‌بینی کنند.

جدول (۴) ضرایب رگرسیون پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای بر اساس عملکرد شغلی و خودکارآمدی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۹۹/۶۴	۶/۳۱		۱۵/۷۸	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۰/۲۹۰	۰/۰۷۷	۰/۲۹۶	۳/۷۴	۰/۰۰۱
عملکرد شغلی	۰/۲۸۸	۰/۱۰۰	۰/۲۵۰	۲/۸۷	۰/۰۰۴

به منظور بررسی سهم عملکرد شغلی و خودکارآمدی در تبیین توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم از تحلیل رگرسیون به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) گزارش شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که ۰/۲۹۶ درصد از کل واریانس توسعه حرفه‌ای به وسیله خودکارآمدی و ۰/۲۵۰ درصد از کل واریانس توسعه حرفه‌ای به وسیله عملکرد شغلی تبیین می‌شود. با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت خودکارآمدی با ضریب بتای ۰/۲۹۶ بیشترین تأثیر را بر روی توسعه حرفه‌ای دارد و متغیر عملکرد شغلی با ضریب بتای ۰/۲۵۰ در درجه دوم قرار دارد.

فرضیه سوم: عملکرد شغلی و خودکارآمدی در بین دبیران زن و مرد دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم تفاوت معناداری دارد.

جدول (۵) آزمون t مستقل برای تعیین تفاوت میانگین عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران زن و مرد

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	تعداد	سطح معنی‌داری
خودکارآمدی	مرد	۱۴۸	۴۵/۴۴	۱۰/۴۱	۴/۹۳	۲۷۶	۰/۰۰۰
	زن	۱۳۰	۳۷/۹۶	۱۲/۴۷			
عملکرد شغلی	مرد	۱۴۸	۶۳/۰۴	۱۰/۴۱	۵/۸۴	۲۷۶	۰/۰۰
	زن	۱۳۰	۵۵/۳۶	۱۱/۴۸			

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که در متغیر خودکارآمدی میزان $t = 4/93$ و در متغیر عملکرد شغلی $t = 5/84$ به دست آمد که در هر دو متغیر در سطح $P < 0/05$ معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر بین دبیران زن و مرد از نظر خودکارآمدی و عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به مقادیر میانگین می‌توان گفت خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران مرد به طور معناداری بیشتر از خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران زن می‌باشد.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین عملکرد شغلی با توسعه حرفه‌ای دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به این معنی که هم‌زمان با افزایش یا کاهش عملکرد شغلی دبیران دوره متوسطه، توسعه حرفه‌ای آنان هم افزایش یا کاهش می‌یابد. این یافته با یافته‌های تحقیقات جی و چان (۲۰۱۴)، میلی‌تلو، فوسارلی، السبوری و وارن (۲۰۱۳)، هوگل و استیورسکی (۲۰۰۵)، احمدی (۱۳۹۵)، ملکی صادقی و عربان (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های فرضیه اول می‌توان گفت هر قدر، دبیران از موضوعات درسی خود اطلاعات بیشتری داشته باشند مسائل درسی خود را بهتر تجزیه و تحلیل می‌کنند، به اهداف درسی خود به عنوان یک نظام هدفمند می‌نگرند، مشکلات درسی خود را ارزیابی می‌کنند با احساس رضایت بیشتری تدریس می‌کنند و از صلاحیت و شایستگی بیشتری برای تدریس برخوردار هستند. همانطور که والاس^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی دریافت که توسعه حرفه‌ای مدیران بر عملکرد معلمان تأثیر مستقیم دارد و به صورت غیرمستقیم موجب موفقیت دانش‌آموزان و ارتقای سطح یادگیری آنان می‌شود. در واقع، همان‌طور که حاجیان، ثریایی و حسین‌زاده (۱۳۹۱) تصریح دارند، از آنجایی که توانایی کارکنان تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی است، از این‌رو، پیش‌شرط بنیادین برای بهبود عملکرد شغلی آموزش‌گران، توجه به ارتقاء مستمر صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان در ابعاد مختلف می‌باشد که می‌تواند نقش بنیادین در کمک به آنان در ایفای بهتر وظایفشان و در نتیجه، تربیت دانش‌آموختگان توانمند و کارآمد داشته باشد.

همچنین از دیگر نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق این است که بین خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به این معنی که هم‌زمان با افزایش یا کاهش خودکارآمدی دبیران دوره متوسطه، توسعه حرفه‌ای آنان هم افزایش یا کاهش می‌یابد. نتایج این تحقیق با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات صفری و عبداللهی (۱۳۹۵) و درخشان‌فر (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت دبیرانی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، میزان تسلطشان در تدریس بیشتر از دبیرانی است که از خودکارآمدی پایین برخوردارند، در واقع این دبیران از قدرت تحلیل بالاتری برخوردارند و مسائل درسی را بهتر تحلیل می‌کنند که منجر به افزایش توسعه حرفه‌ای آنان می‌گردد؛ بنابراین خودکارآمدی در به‌کارگیری دانش و مهارت‌های علمی و حرفه‌ای نقش اساسی دارد.

از دیگر نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق این است که عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران می‌توانند توسعه حرفه‌ای آنان را پیش‌بینی کنند. قدرت تبیین‌کنندگی دو متغیر برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای ۰/۱۵۴ بود در واقع می‌توان ۰/۱۵۴ از تغییرات متغیر وابسته (توسعه حرفه‌ای) را از روی متغیرهای عملکرد شغلی و خودکارآمدی پیش‌بینی کرد. همچنین مشخص گردید

1. Wallace

خودکارآمدی پیش‌بینی کننده بهتری نسبت به عملکرد شغلی برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای دبیران است. خودکارآمدی بیشترین تأثیر را بر روی متغیر ملاک دارد و متغیر عملکرد شغلی در درجه دوم قرار دارد. بنابراین برای ارتقاء توسعه حرفه‌ای معلمان باید در وهله اول بر خودکارآمدی و در ادامه بر عملکرد شغلی دبیران تأکید کرد. نتایج این تحقیق با نتایج به دست آمده از تحقیقات رستون (۲۰۱۵)، ابراهیم (۲۰۱۱)، بیزل (۲۰۱۱)، هوگل و استیبورسکی (۲۰۰۵) و ملکی صادقی و عربان (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت دبیرانی که شناخت بیشتری از اطراف خود دارند و جهان را یک نظام هدفمند می‌دانند، از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند، در تدریس خود موفق‌ترند، دانش بیشتری از پیرامون خود دارند و از عملکرد شغلی بالاتری نیز برخوردار هستند؛ بنابراین توسعه حرفه‌ای رهبران مدارس یک نیاز حیاتی برای موفقیت در ایفای نقش حرفه‌ای آنان است (باچلر، ۲۰۱۵).

همچنین نتایج نشان داد خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران مرد به طور معناداری بیشتر از خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران زن می‌باشد. این یافته با مطالعات ملکی صادقی و عربان (۱۳۹۶) و محمدی (۱۳۹۴) همسو است.

با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی و کلاس‌های ضمن خدمت به منظور آگاهی دبیران با محوریت افزایش خودکارآمدی دبیران - به خصوص دبیران زن - توسط سازمان آموزش و پرورش برگزار شود. با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین عملکرد شغلی با توسعه حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان اداره آموزش و پرورش بسترهای لازم برای عملکرد شغلی بهتر دبیران - به خصوص دبیران زن - را فراهم کنند و با بهبود عملکرد شغلی کارکنان در سازمان می‌توان میزان نگرش‌های شغلی از جمله رضایت و تعهد شغلی و توسعه حرفه‌ای آنان را افزایش داد. همچنین پیشنهاد می‌شود که متصدیان تعلیم و تربیت حمایت جدی و عملی برای رفع مشکلات شغلی دبیران که موجب کاهش عملکرد شغلی آنان می‌شود را انجام دهند. می‌توان با فراهم‌سازی زمینه‌های لازم برای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، خودکارآمدی آنان را به‌طور هم‌زمان افزایش داد که در نهایت منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان و اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌گردد. جهت بهسازی کارکنان سیستم‌های آموزشی ضروری است در امر توسعه حرفه‌ای کارکنان تحول اساسی ایجاد کنند.

منابع

- احمدی، حسین (۱۳۹۵). بررسی نقش مدیریت عملکرد در توسعه حرفه‌ای و اخلاقی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی اردبیل.
- آقازاده، محرم (۱۳۸۹). روش‌های جدید تدریس. تهران: آبیژ.

- ایوبی، فاطمه (۱۳۹۳). پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان از طریق ادراک آنان از جو سازمانی در مدارس عادی و استعداد های درخشان شهر بیرجند. پایان‌نامه دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- حاجیان، ابراهیم؛ ثریایی، سید علی و حسین زاده احمدی، فرشته (۱۳۹۱). بررسی عوامل توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد مازندران. فصلنامه مدیریت، ۹، ۱۲۸-۱۱۰.
- حسین چاری، مسعود؛ سماوی، سید عبدالوهاب؛ محمدی، مژگان (۱۳۸۹). بررسی شاخص‌های روان‌سجی پرسش‌نامه خودکارآمدی معلم. نشریه مطالعات آموزش و یادگیری، ۲ (۲)، ۸۱-۹۴.
- درخشان‌فر، تورج (۱۳۹۲). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی شهر یاسوج و خودکارآمدی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ساک، رضا؛ نعمتی، حمیده و رضایی، مریم (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران. پژوهش در آموزش، ۱ (۵)، ۳۲-۵۱.
- سند تحول بنیادین (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مشهد: شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- شعبانی، حسن (۱۳۸۵). مهارت‌های آموزشی و پرورشی، تهران: سمت.
- شمس، علی (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان توسعه در استان آذربایجان شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- صفری، اکرم و عبداللهی، بیژن (۱۳۹۵). بررسی موانع اساسی فراروی رشد معلمان. فصلنامه نوآوری آموزشی، ۱۵ (۱۲)، ص ۹۹-۱۳۴.
- عصاره، علیرضا و رزی، جمال (۱۳۹۳). توسعه حرفه‌ای معلمان. همایش‌های ملی علوم تربیتی و روانشناسی.
- محمدی، مجتبی (۱۳۹۴). رابطه نگرش شغلی با خودکارآمدی حرفه‌ای دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهرستان خرم‌آباد. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- ملکی صادقی، فهیمه و عربان، شجاع (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خودکارآمدی حرفه‌ای با عملکرد شغلی دبیران زن دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد. اولین کنفرانس بین‌المللی علوم اجتماعی، تربیتی علوم انسانی و روانشناسی.
- Bachelor, M. (2015). Professional Development of Continuing Higher Education Unit Leaders: A Need for a Competency-Based Approach, *The Journal of Continuing Higher Education*, (63)3, 152-164.
- Bandura, A. (1997). "Self_Efficacy: the Exercise of control, H.W. Freeman and company". New York.
- Bizzell, B.E (2011). *Professional Development of School Principals in Virginia*. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute. Blacksburg, Virginia.
- Bowran, J., & Tood, K. (1999). Job Stressor and Job Satisfaction in a Major Metropolitan Public EMS service. *Prehospital Disaster Med*, 14, 236-239. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10915409/>.
- Buczynski, S. and Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 599-607.

- Copelland, S. (2004). *Classroom management techniques*. Resaerch Report, Assessment Criteria, Modified from the Assessment Criteria Benchmarks for New Mexico Teacher Competncies for Licen-sure Levels.
- Gibson, J.L.Ivancevich, I.M. & Donnelly, J.H. (2000)."Organizations Corwin Press.
- Behavior,Structure,Processes"(10ed) New York: Mc Graw Hill/Irwin .*Development of School Leaders*, UK and New York: Rout ledge,1-17
- Gray, C. and Stark, P. (2007). *Essential teaching skills*. UK: Nelson Thornes Publisher.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*: Thousand Oaks, CA.
- Hersey, P & Goldsmith, M. (1981). A Situation Approach to Performance Planning. *Training and Development*, 34(2): 38-40.
- Hoegl M, Styborski R. (2005). How effective are professional development activities for R & D engineers.In: *Journal of High Technology Management Research*, 16, 23-36.
- Ibrahim, N. (2011).Preparation and development of public secondary schools Principals in Kenya, *Internationl Journal of Humanities and Social Science*.1 (9).22-36.
- Kythreotis, A.& Pashiaridis, P. (2006).*Exploring leadership role in school effectiveness and the validation of models of principals' effects on students' achievement*. Paper presented at the CCEAM Conference Recreating Linkages between Theory and Praxis in Educational Leadership, Nicosia, Cyprus.
- Marzano, R.J.Waters, T.& McNulty, B.A. (2005).*School Leadership That Works: From Research to Results*.USA: ASCD and MCREL.
- McCaslin.N.L, & Mwangi, J. (1994). Job Satisfaction of Kenya rift valley extension agents. Department of Agricultural Education the Ohio State University. *Journal of Extension*, 32(3). from: <http://www.joe.org/joe/1994/rb1.html>.
- Militello, M.Fusarelli, B.Alsbury, T & P.Warren, (2013),"How professional standards guide practice for school principals", *International Journal of Educational Management*, 27 (1).74 - 90.
- Mohamad, M. & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 674-682.
- More, M. (1998). *Dynamicoptimism*. An extortion cognitive emotional virtue. <http://www.maxmore.com/writing.htm>.
- Morhed, G. (1995). *Organizational Behavior*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Oluwakemi, A. & Olanrewaju, A. (2014). Counterproductive behaviour and job performance among secondary school teachers: School climate as a mediator. *Journal of Education and Practice*, 15 (8), pp. 198-204.
- Reston, V.A. (2015).*National Policy Board for Educational Administration.Professional Standards for Educational Leaders*.American Association of Colleges of Teacher Education
- Richter, D.Kunter, M.Klusmann, U.Lüdtke, O.& Baumert, J. (2011).Professionaldevelopment across the teaching career: Teachers, uptake of formal and informal learningopportunities.*Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
- Rosenberg, M. (1986). *Society and the adolescent self -image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Scher, L & O'Reilly, F. (2009). Professional development for K-12 math and science teachers: What do we really know? *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 2(3), 209-249.
- Wallace, M. (2005). Making sense of the links: Professional development, teacher practices, and student achievement. *Teachers College Record*, 111(2), 573-596
- Willard, R. D. (2005). *Successful School: Form Research to Action Plans*. Models School.