



**Research Paper**

## **Analyzing Role of Resilience and Individual Maturity in Self-Efficacy of Physical Education Teachers in Covid\_19 Pandemic**

**Amir Montazeri<sup>1</sup> and Samira Feizi<sup>2</sup>**

1. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Humanities, University of Neyshabur, Neyshabur, Iran.

2. PhD in Sport Management, Education Organization, Khorasan-e-Razavi Province, Iran.

Received: 27 January 2021

Accepted: 11 July 2021

### **Extended Abstract**

#### **Summary**

In addition to the physical effects, the corona virus pandemic has psychological consequences that can affect various aspects of the job. Therefore, the present study was an analysis of the role of resilience and individual maturity in self-efficacy of the physical education teachers in the Covid\_19 pandemics. In this way, by employing the capable and efficient physical education teachers, we can help the schools to provide the best educational services.

#### **Introduction**

In the recent decades, the organizations have faced the dramatically changing and dynamic environments, and in order to survive, maintain, and enhance their dynamism, they must be prepared to adapt and manage the change. The increased disruption of the organizational processes by natural disasters, economic crises, and health threats increases the requirement for the organizations and their employees in order to pay attention to resilience. Meanwhile, the outbreak of a new corona virus called Covid\_19 came as a shock to many organizations. The studies show that the mature organizations are more successful than their counterparts in implementing the transformational measures. Success in responding appropriately to the dynamic and unpredictable changes and conditions, and making the right decisions and maintaining the organizational and individual performance have been the concern of most organizations and scientific and educational centers in the recent decades.

#### **Methodology and Approach**

The research method was descriptive–correlation. The statistical population of the study included all the physical education teachers in the Khorasan-e-Razavi Province in all levels (primary and secondary) in the academic year 2020-2021, and using the stratified sampling method, 550 teachers were selected as the research sample (260 females, 290 males). In order to analyze the conceptual model, the data collected through three questionnaires of teacher efficacy (Tschannen-Moran and Woolfolk, 2001), individual maturity (Soltani and Bahraminejad, 2010), and resilience scale (Connor and Davidson, 2003) after obtaining the validity (face, content, and structure), and validations were collected. In order to calculate the reliability, Cronbach's alpha was used, and to analyze the data, the structural equation modeling was used.

#### **Results and Conclusion**

The structural equation model showed that the overall indices of the structural model were in a good

condition, and thus it was concluded that the resilience and maturity of the teachers had a positive and effective role on their self-efficacy in dire situations. In addition, the indirect effect of resilience on self-efficacy of the teachers was significant. Accordingly, what helps the managers and administrators in education to maintain the efficiency and ability of their teachers in unexpected events and crisis situations are the characteristics of resilience, personal maturity, self-efficacy, and looking to the future and reaction. It is positive towards the environment.

**Keywords:** Educational strategies, Spirituality, Professional maturity, Performance, Human resources.

---

**To cite this article:**

Montazeri, A., & Feizi, S. (2021). Analyzing Role of Resilience and Individual Maturity in Self-Efficacy of Physical Education Teachers in Covid\_19 Pandemic. *Mudīriyyat-i manābī-i insānī dar varzish (Human Resource Management in Sport)*, 8(2), 219-235.

---

Corresponding Author: **Amir Montazeri**

**E-mail:** a.montazeri@neyshabur.ac.ir



## تحلیل نقش تاب‌آوری و بلوغ فردی در خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹

امیر منتظری<sup>۱</sup>، سمیرا فیضی<sup>۲</sup>

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه نیشابور، نیشابور، ایران

۲. دکتری تخصصی مدیریت ورزشی، آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۸

### چکیده

**هدف:** مطالعه حاضر با هدف تحلیل نقش تاب‌آوری و بلوغ فردی در خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹ انجام شد.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل، تمامی معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بود و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۵۵۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز برای تحلیل مدل نظری با استفاده از سه پرسشنامه خودکارآمدی معلم شانن - موران و وولفولک (۲۰۰۱)، بلوغ فردی سلطانی و بهرامی‌نژاد (۲۰۱۰) و تاب‌آوری کونور و دیویدسن (۲۰۰۳)، گردآوری شدند. برای محاسبه پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** مدل معادله ساختاری نشان داد، تاب‌آوری و بلوغ فردی معلمان نقش مثبت و مؤثری بر خودکارآمدی آنان در شرایط بحرانی دارند. به‌علاوه اثر غیرمستقیم تاب‌آوری بر خودکارآمدی معلمان معنادار بود.

**نتیجه‌گیری:** بر این اساس، آنچه به مدیران و مسئولان در آموزش و پرورش کمک می‌کند تا هنگام بروز رویدادهای غیرمنتظره و شرایط بحران، کارآمدی و توانایی معلمان خود را حفظ کنند، ویژگی‌های مربوط به تاب‌آوری، بلوغ فردی، احساس خودکارآمدی و نگاه به آینده و واکنش مثبت نسبت به محیط است.

**واژه‌های کلیدی:** راهبردهای آموزشی، معنویت، بلوغ حرفه‌ای، عملکرد، منابع انسانی.

نویسنده مسئول: امیر منتظری

تلفن: ۰۹۱۲۴۴۸۹۶۲۷

E - mail: a.montazeri@neishabur.ac.ir

## مقدمه

در دهه‌های اخیر سازمان‌ها به‌طور چشمگیری با محیط‌هایی متغیر و پویا مواجه هستند و برای بقا و حفظ و ارتقاء پویایی خود باید آمادگی سازگاری و مدیریت تغییرات را در خود ایجاد کنند (سبکرو و همکاران، ۲۰۱۸). این‌گونه محیط‌ها با اینکه فرصت‌های مهم و منحصر به فردی را برای موفقیت و رشد سازمان‌ها فراهم می‌کنند، می‌توانند چالش‌ها، خطرات و تهدیدهایی را نیز فراهم نمایند. انواع رویدادها مانند حوادث طبیعی، آشوب‌های سیاسی، مشکلات اقتصادی و خطاهای انسانی، می‌توانند به شدت در عملکرد سازمان‌ها نقش منفی داشته باشند و تهدیدهای جدی وارد کنند. در این میان، شیوع ویروس جدید کرونا موسوم به کووید-۱۹، دولت‌ها، ملت‌ها و سازمان‌ها را با شوک و غافل‌گیری بزرگی مواجه کرد. این پدیده که در اواخر سال ۲۰۱۹ از ووهان چین شروع و در مدت کوتاهی، تمام دنیا را در نوردید پیامدهای گسترده‌ای بر تمام ابعاد زندگی بشری و به ویژه سازمان‌ها ایجاد کرده است. ویروس کووید-۱۹ در ایران نیز شیوع پیدا کرد و به سرعت، سلامتی روانی و جسمانی ایرانیان را به خطر انداخت. این در حالی است که متخصصان هنوز نتوانسته‌اند، زمان مشخصی را برای مهار کرونا پیش‌بینی کنند و آمار تعداد مبتلایان و مرگ و میر ناشی از ویروس کرونا همچنان رو به افزایش است. اگر چه آمار دقیقی وجود ندارد، اما بخش عمده‌ای از مبتلایان در سراسر دنیا را کارکنان سازمان‌ها تشکیل می‌دهند. از این‌رو، علاوه بر پیامدهایی که کرونا بر ساختار، نقش‌ها، منابع و چشم‌انداز سازمانی ایجاد می‌کند، پیامد مخرب‌تر آن، ایجاد فضای ملتهب روانی، استرس و اضطراب در میان مجموعه اعضای سازمان است و این موضوع علاوه بر تأثیرات منفی کوتاه مدت، در بلند مدت نیز بهره‌وری سازمانی را تحت‌الشعاع قرار خواهد داد. از همین روی، یکی از سازمان‌هایی که تحت‌الشعاع این همه‌گیری قرار گرفت، سازمان آموزش و پرورش بود.

افزایش اختلال در فرایندهای سازمانی توسط بلایای طبیعی، بحران‌های اقتصادی و معضلات تهدید کننده سلامتی، ضرورت توجه به تاب‌آوری را برای سازمان و کارکنانش افزایش می‌دهد (لیننلوکی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). تاب‌آوری سازمانی، به حفظ و بهبود عملکرد سازمان در شرایط بحرانی کمک می‌کند (مکدنیلز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). سازگاری و پایداری سازمان را ارتقا می‌دهد و مدیریت چالش‌ها و اختلالات را تسهیل می‌کند. به‌طور کلی توجه به تاب‌آوری دو دلیل عمده دارد، اولاً به دلیل این که در یک محیط پیچیده، تاب‌آوری جامعه و سازمان به یکدیگر وابسته است (کریستوفر و راترفورد<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴) و ثانیاً به این دلیل که تاب‌آور بودن می‌تواند سازمان را به مزیت رقابتی مجهز کند. اهمیت تاب‌آوری سازمانی زمانی بیشتر نمود می‌یابد که فرایندهای کاری سازمان به دلیل برخی بحران‌های پیش‌بینی نشده مانند همه‌گیری کووید-۱۹ و قرنطینه سراسری با اختلال مواجه می‌شود. یک سیستم در صورتی تاب‌آور است که بتواند کارکرد خود را قبل، در حین و یا پس از اختلالات و بحران‌ها تنظیم کند و در نتیجه، عملکرد لازم را هم در شرایط مورد انتظار و هم در شرایط غیرمنتظره، حفظ نموده و یا به جایگاه قبل از بحران برگردد (دیگالیزیا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶؛ وودز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطرزا از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی فردی و سازمانی استفاده کنند. منابع انسانی تاب‌آور دارای منبع کنترل درونی هستند، رفتارهای اجتماعی مناسب و سازش کارانه‌ای دارند و در همدلی با دیگران موفق عمل می‌کنند، آنان افرادی خوش‌بین بوده و در انجام مسئولیت‌های سازمانی خود توانمند هستند؛ همچنین افراد تاب‌آور می‌توانند با اتخاذ شیوه‌های مناسب و استفاده از روش‌های منعطف، خود را با تغییرات محیطی سازگار نمایند و بعد از کاهش عوامل تنش‌زا و یا بر طرف شدن آنها به سرعت به حالت بهبود باز گردند؛ لذا با عنایت به نقش مهم و بی‌بدیل منابع انسانی در موفقیت و تکامل سازمان‌ها، آنان باید

1. Linnenluecke
2. McDaniels
3. Christopher and Rutherford
4. De Galizia
5. Woods

از نظر شغلی به بلوغ و بالندگی رسیده باشند تا بتوانند وظایف محوله را به خوبی انجام دهند و عملکرد سازمان را در شرایط بحران در سطح مطلوبی حفظ کنند.

بر اساس نتایج مطالعات، سازمان‌های بالغ در اجرای اقدامات تحولی نسبت به هم‌تایان خود موفق‌تر عمل می‌نمایند. موفقیت در واکنش مناسب نسبت به تغییرات و شرایط پویا و غیر قابل پیش‌بینی و اتخاذ تصمیمات مناسب، مفید و اثربخش و حفظ عملکرد سازمانی و فردی، دغدغه اکثر سازمان‌ها و مراکز علمی و آموزشی در دهه‌های اخیر است. در این میان، به‌کارگیری راهبردها و روش‌های مرتبط با بلوغ منابع انسانی در سازمان مهم‌ترین راه‌حل ارائه شده در مواجهه با شرایط نامطمئن و غیر قابل پیش‌بینی است. در فرآیند بالندگی سازمان توجه به مقوله بلوغ از اهمیت دوچندانی برخوردار است. بالندگی سازمان نیازمند وجود زیرساخت‌های مربوطه است، از آنجایی که هرگونه بالندگی و سرآمدی از کارکنان توسعه یافته شروع می‌شود، بنابراین بایستی کارکنان به بلوغ برسند. بلوغ فردی پایه و اساس سرآمدی سازمانی و زیربنای بالندگی‌های دیگر محسوب می‌شود (سلطانی و بهرامی، ۲۰۱۰). بلوغ کارکنان از پیش‌فرض‌ها و فرایندهای ذهنی شروع می‌شود و با تغییر و یا تعدیل در باورها، اعتقادات، رویکردها و نگرش‌ها تکامل می‌یابد. بلوغ سازمانی شکلی از کوشش برنامه‌ریزی شده برای ایجاد نوعی از تغییر است که هدف آن کمک به منابع انسانی سازمان‌ها است، تا بتوانند وظایف و مأموریت‌های خود را با کیفیتی به مراتب بهتر از گذشته انجام دهند (امیری، ۲۰۱۹). آنچه که در راستای توسعه و بلوغ منابع انسانی در شرایط فعلی اهمیت دارد، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است. تورتن و دیمیروز (۲۰۰۴)، اعتقاد دارند، یکی از عوامل آمادگی سازمان‌ها در انجام مأموریت‌های حیاتی و کلیدی خود و همچنین دستیابی به نتایج مطلوب، توانایی‌ها، دانش، آگاهی و مهارت‌های منابع انسانی است.

بر اساس دیدگاه شناختی - اجتماعی، کارکنان موجوداتی فعال در نظر گرفته می‌شوند که توانایی خود نظم‌دهی و تنظیم رفتار خود را دارند. آنان به طور فعال در تحول و بلوغ خویش گام برمی‌دارند و می‌توانند رفتارهایشان وقایع و رویدادها (مانند اثرات همه‌گیری کووید-۱۹) را کنترل نمایند. باور خودکارآمدی در کارکنان، خمیرمایه‌ای برای انگیزش و دستاوردهای فردی و سازمانی است (مزیدی و همکاران، ۲۰۲۰). خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی بندورا مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌های اشاره دارد (بندورا و وود، ۱۹۸۹). نظریه شناختی - اجتماعی بر این فرض استوار است که رفتار، نشان دهنده تعامل فرد با محیط است (بندورا، ۲۰۱۷). بندورا (۲۰۱۷)، معتقد است، باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش‌برانگیز، میزان تلاش، کوشش و پشتکار در انجام وظایف، میزان استقامت و پایداری در رویایی با مشکلات و میزان تحمل فشارهای روانی اثر می‌گذارد. به‌طور کلی هنگامی که افراد بر این باور باشند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام کار یا فعالیتی را دارند، برای انجام آن تکلیف وقت بیشتری صرف می‌کنند و در نهایت به نتایج بهتری دست پیدا خواهند کرد. بر اساس نظر اسکالویک و اسکالویک (۲۰۰۷)، از مهم‌ترین متغیرهای درونی که می‌تواند معلمان را در مواجهه با چالش‌های شغلی و امر تدریس، توانمند نماید، خودکارآمدی است. از همین روی، هوی و همکاران (۲۰۰۶)، خودکارآمدی معلم را قضاوت وی درباره توانایی خود برای کسب نتایج مطلوب از فعالیت و یادگیری دانش‌آموزان تعریف کرده‌اند. احساس خودکارآمدی یک معلم، می‌تواند در مدیریت کلاس درس توسط معلم، سبک‌ها، روش و راهبردهای آموزشی استفاده شده، بالا بردن انگیزه دانش‌آموزان و موفقیت‌های آنان نقش عمده و اثرگذاری داشته باشد (آزان و همکاران، ۲۰۱۰). در سال تحصیلی سپری شده (۱۴۰۰-۱۳۹۹)، مسئولیت مدیران، برنامه‌ریزان و معلمان تربیت بدنی به واسطه ویژگی‌های متفاوت درس تربیت بدنی و لزوم

1. Türetken and Demirörs
2. Bandura
3. Bandura and Wood
4. Skaalvik and Skaalvik
5. Hoy
6. Uzun

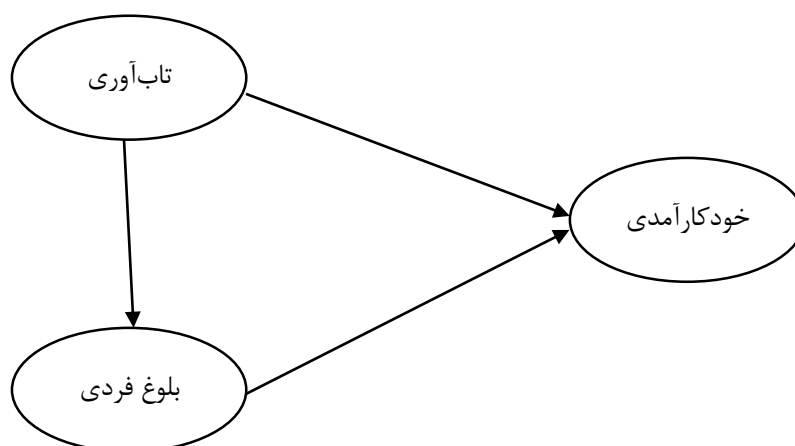
حفظ سلامتی، آمادگی جسمانی، پیشگیری از افزایش وزن و چاقی دانش‌آموزان و همچنین مداخله هوشمندانه در جهت کنترل تبعات و پیامدهای منفی ناشی از قرنطینه خانگی بسیار حائز اهمیت بوده است؛ لذا ضروری است، سازوکارهای لازم برای افزایش قابلیت و کارآمدی اقدامات معلمان تربیت بدنی فراهم گردد.

در همین راستا، میرصفیان و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی را با هدف بررسی اثر مداخله آموزشی مهارت‌های تعاملی بر ارتقاء خودکارآمدی شغلی معلمان تربیت بدنی انجام دادند، نتایج نشان داد، مداخله آموزشی مهارت‌های تعاملی به صورت معناداری بر ارتقاء خودکارآمدی شغلی معلمان تربیت بدنی پس از انجام هفت جلسه آموزشی اثرگذار بوده است. از این رو، آموزش مهارت‌های تعاملی می‌تواند به ارتقاء باورهای معلمان تربیت بدنی از توانایی‌های فردی و حرفه‌ای خود و همچنین در ارتباط با انتخاب و گزینش اهداف شغلی و حرفه‌ای و برنامه‌ریزی در جهت دستیابی به آن اهداف، توانایی دستیابی بهتر و بالاتر به اطلاعات شغلی، توانایی بهتر در حل مسائل شغلی و حرفه‌ای و همچنین توسعه توانایی آنها در ارزیابی خود و درک و تشخیص نقاط ضعف و قوت فردی در محیط شغلی و در ارتباط با دانش‌آموزان و همکاران بیانجامد که در نهایت منجر به گسترش باورهای خودکارآمدی در معلمان و در ارتباط با شغل و محیط شغلی آنها در مدارس خواهد شد؛ همچنین، گل‌صنم‌لو و همکاران (۲۰۲۰)، تأثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی را بررسی نمودند و دریافتند، تأثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی دبیران تربیت بدنی کشور معنی‌دار و مستقیم است؛ لذا، اگر بر توانمندی‌های دبیران تربیت بدنی افزوده شود، این امر می‌تواند روی خودکارآمدی و عملکرد آنان اثر مثبت گذاشته و سبب بهبود آنها شود. به‌علاوه، گودرزی و همکاران (۲۰۲۱)، به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بیم اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی معلمان تربیت بدنی پرداختند. آنان نتیجه گرفتند، اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی از طریق افزایش خودکارآمدی باعث توسعه بهزیستی روانشناختی آنان می‌شود. به‌علاوه، یونسی‌زاده (۲۰۱۸)، در پژوهشی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین تاب‌آوری سازمانی با خودکارآمدی مدیران سازمان امور مالیاتی را بررسی نمود که نتایج نشان داد، تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی مدیران داشت؛ همچنین مشخص شد، در میزان خودکارآمدی مدیران و تاب‌آوری سازمانی به لحاظ سابقه کاری تفاوت معناداری وجود دارد. امیرحسینی و همکاران (۲۰۱۹)، نقش میانجی تاب‌آوری را در رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی کارکنان نیروی انتظامی بررسی نمودند و نتایج حاکی از وجود ارتباط مثبت بین تاب‌آوری و خودکارآمدی کارکنان بود. یک کارمند تاب‌آور موقعیت ناگوار را به شیوه مثبت‌تری پردازش می‌کند و خود را برای رویارویی با آن، توانمند قلمداد می‌کند. از طرفی دیگر، تقوی و همکاران (۲۰۲۱)، بلوغ منابع انسانی را در دانشگاه‌های دولتی تربیت بدنی بررسی نمودند؛ یافته‌های پژوهش نشان داد، متغیرهای رهبری منابع انسانی، روابط کار و کارکنان، نتایج ادراکی منابع انسانی، توسعه منابع انسانی، جبران خدمات، برنامه‌ریزی و تامین منابع انسانی و استراتژی منابع انسانی در بلوغ منابع انسانی تأثیر دارند. به نظر می‌رسد، دانشکده‌های تربیت بدنی بایستی در آینده ضمن توجه به متغیرهای شناسایی شده مسیر بهینه استراتژیک بلوغ منابع انسانی را مد نظر قرار دهند؛ همچنین، شعبانی‌بهار و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی تأثیر محیط قانونی بر بلوغ سازمانی وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتایج نشان داد، بین تمامی ابعاد محیط قانونی با ابعاد بلوغ در سازمان به جز بلوغ سازمانی با بُعد ثبات و اخلاق محوری از ابعاد محیط قانونی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و محیط قانونی قابلیت پیش‌بینی ۴۵ درصدی از واریانس بلوغ در سازمان را دارد. آنان پیشنهاد می‌دهند، مدیران وزارت ورزش و جوانان ایران، جهت توسعه و بهبود سازمان و فعالیت‌های آن، دو متغیر محیط قانونی و بلوغ در سازمان را تحلیل نموده و از نقاط قوت و ضعف موجود استفاده بهینه نمایند؛ بنابراین، یکی از مأموریت‌های اصلی مدیران رده بالا در هر سازمانی، کمک برای رسیدن سازمان به سطح بالایی از بلوغ می‌باشد. ملک‌لو زاده و اسلامی‌نژاد (۲۰۱۶)، در پژوهشی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به تعیین رابطه بین بلوغ عاطفی و خودکارآمدی اجتماعی دانش‌آموزان پیش دانشگاهی پرداختند، نتایج

حاصل از آزمون همبستگی نشان داد، بین بلوغ عاطفی و خودکارآمدی اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد. از سوی دیگر، فاسی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی با روش دلفی، اقدام به تعریف و توصیف تاب‌آوری سازمانی در ورزش حرفه‌ای پرداختند، یافته‌ها پنج ویژگی اصلی برای تاب‌آوری در سازمان‌های ورزشی حرفه‌ای را آشکار کردند، این ویژگی‌ها شامل، شفافیت ساختاری، بهبود انعطاف‌پذیری، درک مشترک، تعهد متقابل و آگاهی عملیاتی، بودند؛ همچنین، ویکر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، تاب‌آوری سازمانی باشگاه‌های ورزشی آسیب دیده از بلایای طبیعی (سیل و طوفان) و وضعیت بازیابی و بهبود آنها در استرالیا را بررسی کردند، یافته‌ها نشان داد، باشگاه‌های ورزشی مورد بررسی عمدتاً از منابع مالی و انسانی برای بازیابی و بهبود سازمان خود استفاده کرده‌اند، تاب‌آوری سازمانی، تعداد اعضاء و استفاده از کمک‌های مالی دولتی تأثیر قابل توجهی در میزان پایداری و بهبود باشگاه‌ها داشتند. پیگیری فعالانه برای استفاده از کمک‌های مالی دولت، پوشش مناسب بیمه‌ای و روابط بین سازمانی، از جمله عواملی بودند که باعث تاب‌آوری بیشتر باشگاه‌های ورزشی می‌شدند. به‌علاوه، حسینی و همکاران (۲۰۱۸)، نقش میانجی تاب‌آوری را در رابطه بین هوش معنوی و پرخاشگری کنگ‌فوکاران آسیایی بررسی کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد، رابطه معنادار بین هوش معنوی و میزان پرخاشگری با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در کنگ‌فوکاران آسیایی وجود دارد؛ بنابراین بیان می‌کنند، برخورداری از تجربیات معنوی بالا به عنوان برترین حامی تاب‌آوری، کاهش پرخاشگری را تضمین می‌کند؛ همچنین، سهام و همکاران (۲۰۱۸)، رابطه تاب‌آوری و خودکارآمدی با انگیزه ورزشی دختران قایقران نخبه کشور را بررسی کردند، یافته‌های پژوهش نشان داد، بین تاب‌آوری و خودکارآمدی دختران نخبه قایقران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از این‌رو، توصیه می‌شود، مربیان با استفاده از دانش روان‌شناسی ورزشی و یافته‌های آن، مهارت‌های روانی ورزشکاران رشته قایقرانی به‌ویژه تاب‌آوری و خودکارآمدی را با برگزاری کارگاه‌های آموزشی ارتقاء دهند. دوره شیوع ویروس کرونا را در واقع باید دوره کار مضاعف و دوچندان معلمان نامید.

با شروع همه‌گیری کووید-۱۹ در سراسر جهان، پروتکل‌های بهداشتی بر رعایت فاصله گذاری اجتماعی تأکید کردند (ساجد و امگین<sup>۳</sup>؛ ۲۰۲۰). در این راستا، در بسیاری از کشورها از جمله در ایران، برای کاهش شیوع ویروس کرونا آموزش‌های حضوری در مدارس و دانشگاه‌ها تعطیل شد. بر همین اساس، یکی از اهداف آموزش و پرورش، ارتقا توانمندی معلمان تربیت بدنی برای ایفای نقش تربیتی خود در بستر فضای مجازی و آموزش غیر حضوری و نیمه حضوری است. علاوه بر این، بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که تدریس، شغل بسیار استرس‌زایی است و معلمان از مشکلات سلامت روان بیشتری نسبت به شاغلین مشاغل دیگر رنج می‌برند. به‌طوری که بیشتر پژوهش‌ها ادعان دارند که معلمان نسبت به بسیاری از گروه‌های شغلی دیگر، در برابر استرس مرتبط با کار، پریشانی روانی و فرسودگی شغلی آسیب‌پذیرتر هستند (وندروگنبروک و اسپرویت<sup>۴</sup>؛ ۲۰۱۵) و این مسأله با وجود همه‌گیری کووید-۱۹ و قرنطینه خانگی برای معلمان دوچندان شده است. در این میان با تمرکز بر اندیشه مثبت‌نگری (تاب‌آوری، امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی) و تقویت رفتارهای خودمدیریتی و بلوغ فردی و همچنین با مدیریت هیجانات منفی چون ترس، اضطراب و افسردگی می‌توان به تقویت بهره‌وری و ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی کمک نمود، به همین جهت و با توجه به کمبود مطالعات در حیطه متغیرهای پژوهش به‌ویژه تاب‌آوری در حوزه ورزش ایران، این پژوهش به دنبال بررسی نقش تاب‌آوری و بلوغ فردی معلمان تربیت بدنی در خودکارآمدی آنان در شرایط سخت همه‌گیری کووید-۱۹ بر اساس الگوی مفهومی زیر است تا از این طریق بتوان به کارگیری معلمان تربیت بدنی توانمند و کارآمد، مدارس را در انجام هر چه بهتر خدمات آموزشی و پرورشی یاری داد.

1. Fasey
2. Wicker
3. Sajed and Amgain
4. Van Droogenbroeck and Spruyt



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است و بر اساس روش انجام تحلیل داده‌ها، در حیطه پژوهش‌های تحلیلی - همبستگی قرار می‌گیرد، زیرا به دنبال سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی و بر اساس روش مدلیابی معادله ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل، تمامی معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی در تمامی مقاطع (ابتدایی و متوسطه) در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۲۰۷۴ نفر (۱۰۹۹ مرد و ۹۷۵ زن) بود. حجم نمونه پژوهش، با توجه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس تعداد گویه‌های ابزار پژوهش (حداقل دو برابر و حداکثر ۱۰ برابر گویه‌ها) تعیین شد؛ لذا با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۵۵۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش (۲۶۰ زن، ۲۹۰ مرد) انتخاب شدند؛ همچنین برای اینکه نمونه معرف بهتری از جامعه باشد، استان خراسان به پنج منطقه جغرافیایی تقسیم و از هر منطقه دو شهرستان (مرکز: مشهد و نیشابور؛ شرق: تربت جام و سرخس؛ غرب: سبزوار و بردسکن؛ شمال: درگز و قوچان؛ جنوب: گناباد و خواف) انتخاب و پرسشنامه‌ها در بین معلمان این مناطق توزیع شد. انتخاب نمونه‌های پژوهش نیز به روش تصادفی انجام شد. برای سنجش خودکارآمدی از پرسشنامه خودکارآمدی معلم شانن - موران و هوی<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه خودکارآمدی معلم را در سه مؤلفه درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس، در قالب ۲۴ گویه در طیف پنج ارزشی لیکرت (۱: خیلی کم تا ۵: بسیار زیاد)، می‌سنجد. شاخص‌های روان‌سنجی نسخه فارسی این پرسشنامه در پژوهش حسین‌چاری و همکاران (۲۰۱۲)، بررسی و تأیید شده است. برای ارزیابی بلوغ فردی معلمان تربیت بدنی از پرسشنامه ۱۹ گویه‌ای (۱: اصلاً مصداق ندارد تا ۵: کاملاً مصداق دارد) سلطانی و بهرامی‌نژاد (۲۰۱۰) استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس بلوغ سازمانی مبتنی بر الگوی تلفیقی P-CMM ساخته شده و بلوغ فردی را در چهار مولفه بلوغ اجتماعی، عقلی، حرفه‌ای و عاطفی بررسی می‌کند. به منظور ارزشیابی تاب‌آوری از پرسشنامه کونور و دیویدسن<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، استفاده شد؛ این پرسشنامه در قالب ۵ مؤلفه شایستگی شخصی، تحمل عواطف منفی، پذیرش عواطف مثبت، کنترل و معنویت با ۲۵ گویه (۱: کاملاً نادرست تا ۵: همیشه درست) تاب‌آوری معلمان تربیت بدنی را می‌سنجد. روایی صورتی پرسشنامه‌ها از نظر مطلوب بودن عبارات به لحاظ استفاده از واژه‌های ساده و قابل فهم و پرهیز از به کارگیری واژه‌های فنی و تخصصی، به

1. Tschannen-Moran and Hoy  
2. Connor and Davidson



تأیید ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسید. به علاوه، برای بررسی روایی محتوا، از روش کمی ضریب نسبی محتوا استفاده شد. نتایج ضریب نسبی محتوا حاکی از آن بود که وجود گویه‌های مربوطه در ابزارهای پژوهش، ضروری و مهم بودند؛ بدین ترتیب، روایی محتوای پرسشنامه‌ها تأیید شد؛ همچنین، میزان پایایی پرسشنامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی (تعداد = ۵۰) و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ برآورد شد؛ بر این اساس، پایایی پرسشنامه‌های خودکارآمدی معلم، بلوغ فردی و تاب‌آوری به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۲ بود. از نظر تحلیلی، پایایی هر یک از ابعاد پرسشنامه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است. نانالی و برن‌اشتین<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، ضرایب بالای ۰/۷ را برای ضریب آلفا به‌عنوان سطح قابل قبول پیشنهاد می‌کنند؛ از این‌رو، با توجه به ضرایب آلفای برآورد شده، ثبات درونی پرسشنامه‌های پژوهش تأیید شدند. علاوه بر این، ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای پژوهش شامل پایایی مرکب، متوسط واریانس استخراج شده و روایی سازه (روایی همگرا و روایی واگرا)، بررسی و تأیید شدند. برای سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف ویژگی‌های نمونه، از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. برای تعیین چگونگی توزیع داده‌های پژوهش از شاخص‌های چولگی و کشیدگی و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد؛ همچنین، برای تعیین ارتباط و پیش‌بینی سهم و نقش متغیرهای پنهان بیرونی بر متغیرهای پنهان درونی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این راستا، از دو نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۶ و لیزرل نسخه ۱۰/۱ استفاده شد.

جدول ۱. پایایی ابعاد پرسشنامه‌های پژوهش

پرسشنامه	ابعاد پرسشنامه	میزان پایایی (α)
تاب‌آوری	شایستگی شخصی	۰/۸۸
	تحمل عواطف منفی	۰/۹۳
	پذیرش عواطف مثبت	۰/۸۷
	کنترل	۰/۹۵
	معنویت	۰/۸۷
خودکارآمدی معلمان	درگیر کردن فراگیر	۰/۸۸
	راهنمایی‌های آموزشی	۰/۹۱
	مدیریت کلاس	۰/۸۲
بلوغ فردی	اجتماعی	۰/۷۸
	عقلی	۰/۶۴
	حرفه‌ای	۰/۹۳
	عاطفی	۰/۸۷

## یافته‌ها

میانگین سابقه کار نمونه‌های پژوهش برابر با  $4/33 \pm 20/86$  سال بود. این میزان نشان می‌دهد، نمونه‌های پژوهش دارای تجربه و شناخت کافی نسبت به ماهیت شغل معلمی تربیت بدنی و سازمان آموزش و پرورش هستند؛ همچنین ۵۴/۱۸ درصد معلمان مورد مطالعه دارای مدرک کارشناسی بودند. اطلاعات تکمیلی در خصوص توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

1. Nunnally and Bernstein

## جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش

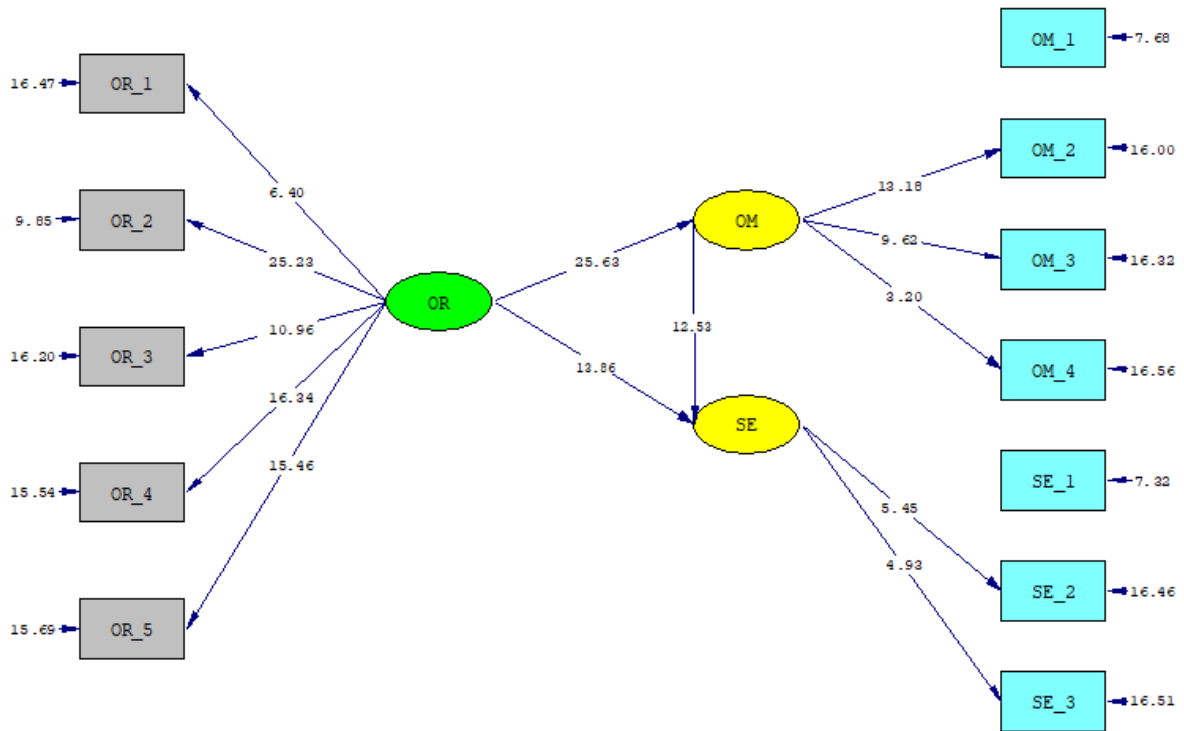
ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۲/۲۷
	مرد	۵۲/۷۳
میزان تحصیلات	کاردانی و پایین‌تر	۲/۷۲
	کارشناسی	۵۴/۱۸
	کارشناسی‌ارشد	۴۰/۷۳
	دکتری	۲/۳۷

پس از اطمینان از طبیعی بودن توزیع داده‌ها و نبود همخطی بین متغیرهای مشاهده شده و نیز قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل معادله ساختاری تدوین شده، به برآورد پارامترها و آزمون کلی و جزئی مدل مفهومی پرداخته شد. لازم است در وهله اول، کلیت مدل با استفاده از شاخص‌های برازش کلی و در وهله دوم، جزئیات مدل با استفاده از مقادیر گزارش شده برای ضرایب تأثیر یا ساختاری تحلیل شود؛ بر همین اساس، در ابتدا، مهمترین شاخص‌های کلی برازش مدل در جدول شماره ۳ گزارش شده است. در مجموع، شاخص‌های کلی برازش مدل ساختاری وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهند که نشانگر مناسب بودن و قابل قبول بودن مدل معادله ساختاری هستند.

## جدول ۳. شاخص‌های کلی برازش برای مدل معادله ساختاری

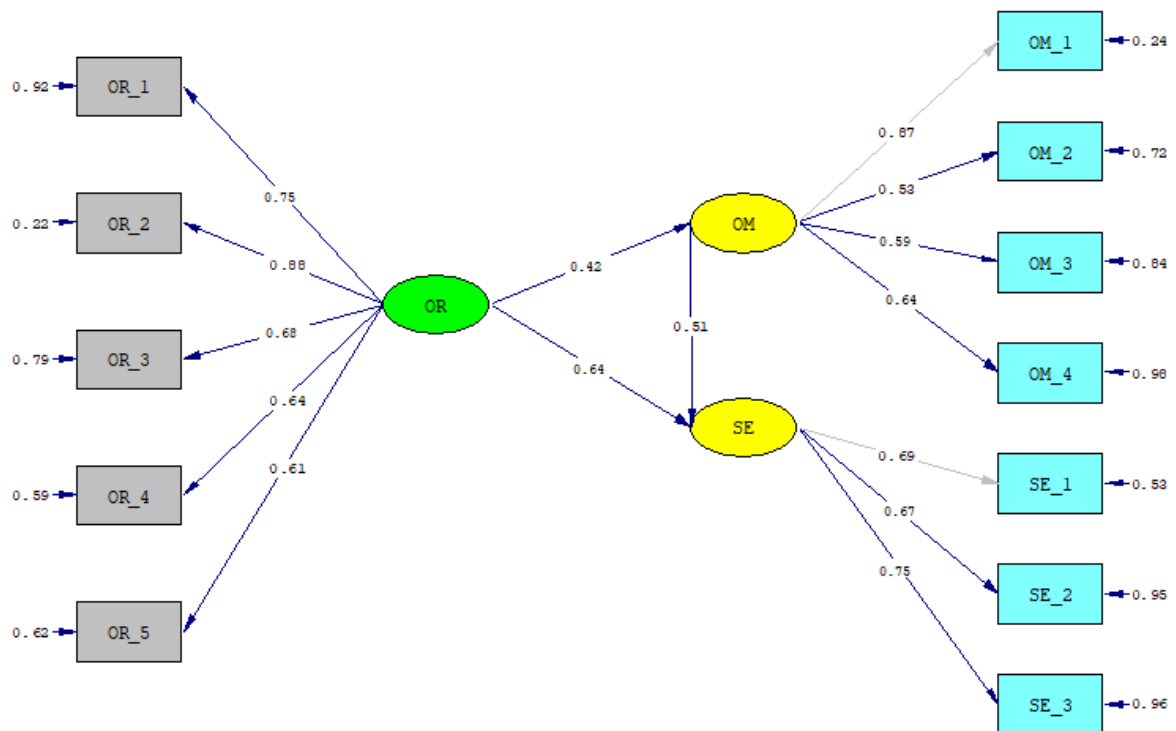
شاخص‌های برازش	مقادیر مشاهده شده
شاخص خی‌دو <sup>۱</sup>	۱۳۶/۶۸
درجه آزادی	۵۱
سطح معناداری	۰/۰۰۱
نسبت خی‌دو به درجه آزادی	۲/۶۸
شاخص برازندگی تطبیقی <sup>۲</sup>	۰/۹۶
شاخص نیکویی برازش <sup>۳</sup>	۰/۹۵
شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب <sup>۴</sup>	۰/۰۴
شاخص ریشه میانگین مجذور استاندارد شده باقی مانده <sup>۵</sup>	۰/۰۲

1.  $\chi^2$  Index
2. Comparative Fit Index (CFI)
3. Goodness of Fit Index (GFI)
4. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
5. Standard of Root Mean Square Residual (SRMR)



شکل ۲. مدل معادله ساختاری پژوهش به همراه ضرایب تی

شاخص‌های جزئی برازش (نسبت بحرانی و سطح معناداری آنها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی و ضرایب ساختاری دارای تفاوت معناداری با صفر هستند (شکل ۲).



شکل ۳. مدل معادله ساختاری پژوهش به همراه ضرایب تأثیر استاندارد

در شکل ۳، مجموعه برآوردهای استاندارد شده برای وزن‌های رگرسیونی شامل بارهای عاملی و ضرایب ساختاری نشان داده شده است؛ بدین ترتیب می‌توان بیان کرد که تاب‌آوری سازمانی بر بلوغ فردی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی نقش مثبت و مؤثری دارد.

مدل‌سازی معادلات ساختاری، علاوه بر برآورد ضرایب مستقیم قابلیت آن را دارد تا اثرهای غیرمستقیم متغیرها بر همدیگر را تعیین و برآورد کند. بدین دلیل آثار غیرمستقیم به وجود می‌آیند که یک متغیر می‌تواند به عنوان متغیر میانجی رابطه بین متغیرهای دیگر را تعدیل کند. مجموع اثرهای مستقیم و غیرمستقیم بر متغیر وابسته، اثرهای کل آن را تشکیل می‌دهد. در بعضی مواقع، متغیرها بر هم فقط اثر مستقیم یا فقط اثر غیرمستقیم دارند. در این صورت، اثر کل با اثر مستقیم یا اثر غیرمستقیم برابر است. جدول ۴ ضرایب استاندارد شده اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مکنون بر یکدیگر را نشان می‌دهد. صاحب نظران آمار بیان می‌کنند که اگر تمامی ضرایب ساختاری در یک سطح مشابه از آلفا از نظر آماری معنادار باشند، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی اثرهای غیرمستقیم در همان سطح آلفا معنادار خواهند بود؛ بر این اساس، اثر غیرمستقیم تاب‌آوری سازمانی بر خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی معنادار است و در این میان، بلوغ فردی معلمان نقش میانجی را ایفا می‌کند.

جدول ۴. ضرایب استاندارد شده اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
تاب‌آوری سازمانی <---> بلوغ فردی	۰/۴۲	-	۰/۷۹
بلوغ فردی <---> خودکارآمدی	۰/۵۱	-	۰/۵۱
تاب‌آوری سازمانی <---> خودکارآمدی	۰/۶۴	۰/۲۱	۰/۸۵

### بحث و نتیجه‌گیری

شیوع جهانی ویروس کرونا، تاثیر عمیق و ژرفی بر آموزش و پرورش کشورهای مختلف جهان و به‌ویژه نحوه آموزش به دانش‌آموزان برجا گذاشته است. بررسی این تغییرات و استفاده از فضای به‌وجودآمده به شیوه‌ای مثبت و سازنده و توجه به سرمایه‌های انسانی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. از این‌رو، با توجه به اهمیت سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های آموزشی، به مانند سازمان آموزش و پرورش و تاثیرگذاری غیرقابل انکار بهبود سرمایه انسانی در ارتقاء عملکرد سازمان‌ها، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تاب‌آوری سازمانی و بلوغ فردی در خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در شرایط همه‌گیری ویروس کووید-۱۹ انجام شد. با بررسی ضرایب ساختاری مدل پژوهش مشخص شد که بیشترین ضریب تأثیر به رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی اختصاص دارد (۰/۶۴). این یافته با نتایج پژوهش‌های امیرحسینی و همکاران (۲۰۱۹)، سهام و همکاران (۲۰۱۸) و یونسی‌زاده (۲۰۱۸) همسو بود. از این‌رو، معلمان تربیت بدنی با تاب‌آوری بالا، خودکارآمدی بهتری خواهند داشت. به عقیده گرابوفسکی (۲۰۱۰)، تاب‌آوری باعث می‌شود، در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت استفاده کنند و از چالش‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جویند و از آنها سربلند بیرون آیند. بنابراین می‌توان بیان نمود، معلمان تربیت بدنی که دارای ثبات و استحکام در شخصیت خود هستند، عواطف منفی (مانند استرس و اضطراب ناشی از همه‌گیری کرونا) را بهتر تحمل می‌کنند و پذیرای عواطف و نگرش‌های مثبت می‌باشند و زندگی معنوی قوی‌تری دارند، در شرایط همه‌گیری کرونا و نیز در وضعیت آموزش غیر حضوری درس تربیت بدنی از طریق شبکه‌های اجتماعی و رسانه‌های مجازی و مشکلات و سختی‌های ناشی از آن، بهتر می‌توانند با چالش‌های کلاس‌های مجازی مواجه شوند و از توانمندی‌های خود در بهره‌بردن از روش‌های گوناگون و جدید تدریس استفاده نمایند؛ همچنین آنان بهتر می‌توانند در این شرایط دانش‌آموزان را به تحصیل و حضور در کلاس‌ها علاقه‌مند نمایند و به دغدغه‌ها، استرس‌ها و اضطراب‌های آنان پاسخ دهند.

از آنجایی که در شرایط همه‌گیری ویروس کرونا با محیطی متلاطم و غیر قابل پیش‌بینی روبرو هستیم، معلمان تربیت بدنی بایستی ظرفیت بالایی برای مقابله با این شرایط و دیگر رویدادهای غیر منتظره داشته باشند. از این منظر، باور به خودکارآمدی در معلمان تربیت بدنی می‌تواند نتایج ثمربخشی در نظام آموزش و پرورش و همچنین نظام سلامت و تندرستی ایجاد کند. رابطه بین بلوغ فردی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی نیز با ضریب اثر  $\beta = 0/51$  مثبت و معنادار بود. این یافته با پژوهش ملکلو زاده و اسلامی نژاد (۲۰۱۶)، همسو بود؛ بنابراین، هر چه میزان توانایی‌های بالقوه برای رشد قابلیت‌ها و توانگری‌ها و سازگاری با فعالیت‌های اجرایی بیشتر باشد، توانایی‌های معلمان تربیت بدنی برای سازماندهی و انجام وظایفشان در امر تدریس بیشتر خواهد شد. به‌طور کلی، خودکارآمدی با این پرسش مرتبط است که "آیا می‌توانم این کار را در این شرایط انجام دهم یا خیر؟"، به عبارتی دیگر، معلمان با باورهای خودکارآمدی قوی‌تر به احتمال فراوان بیشتر برای مقابله با مشکلات و شرایط مبهم تلاش می‌کنند و با کسب مهارت‌های لازم به کار خود ادامه می‌دهند. از این‌رو، بلوغ فردی یک عامل و عنصر مهم و ضروری برای احساس خودکارآمد بودن معلمان تربیت بدنی و فعالیت تدریس مؤثر آنان در شرایط بحران می‌باشد. از این‌رو، انجام کار تیمی و داشتن روحیه همکاری، داشتن توانایی قوی در برقراری ارتباط با دیگران و سازگاری با همکاران و اطرافیان و نیز داشتن آگاهی لازم و کافی نسبت به وظایف و انتظارات شغلی، می‌توانند منجر به بالا رفتن سطح خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی شود. معلمانی که دارای باورهای خودکارآمدی بالایی باشند، اغلب عملکردشان در زمینه‌های درگیر کردن فراگیران، استفاده از راهبردهای مناسب آموزش و مدیریت کلاس در فضای مجازی، در سطح بالایی خواهد بود و این امر به ویژه در شرایط بحران و رویدادهای غیر قابل پیش‌بینی و مبهم مانند همه‌گیری ویروس کرونا برای حفظ کیفیت آموزش و همچنین ارتقاء سلامت روانی معلمان و دانش‌آموزان اهمیت دوچندانی پیدا می‌کند.

به‌علاوه، مدل پژوهش نشان داد، رابطه بین تاب‌آوری با بلوغ فردی ( $r = 0/42$ ) مثبت و معنادار بود؛ لذا هر چه وزن تاب‌آوری و تحمل شرایط سخت عمومی بیشتر باشد، سطح بلوغ معلمان تربیت بدنی بیشتر خواهد بود. این موضوع نشان می‌دهد، توانایی مدیریت و کنترل بار روانی حاصل از بحران می‌تواند به ارتقاء بلوغ فردی معلمان تربیت بدنی کمک نماید. جستجو و شناسایی نقاط قوت، برخورداری از مهارت‌های روانشناسی مثبت و تحمل بالا در شرایط ابهام و تحمل عواطف منفی می‌توانند منجر به بلوغ بیشتر معلمان شوند. تاب‌آوری به خودی خود، مفهومی تدریجی و توسعه‌ای است که در طول زمان شکل می‌گیرد که در آن، تجربیات و یادگیری متقابل به تدریج، قابلیت اداره مشکلات و استرس را فراهم می‌کند (ریچتر و لافستن؛ ۲۰۱۴)؛ لذا، برای افزایش بلوغ معلمان تربیت بدنی و داشتن معلمانی بالغ، باید به موضوع تاب‌آوری و راهبردهای افزایش آن توجه کرد. بلوغ از شاخص‌های بسیار لازم حرفه و هنر معلمی است، هنر معلمی به دلیل اهمیتی که در پرورش و شکل‌گیری نسل آینده دارد از اهمیت خاصی برخوردار بوده و با درک این مطلب، در شرایط فعلی یعنی همه‌گیری کرونا، باید دوره‌های گوناگون و کارگاه‌های آموزشی متنوعی در راستای ارتقای مهارت تاب‌آوری معلمان تربیت بدنی برگزار گردد. از آنجایی که هرگونه بالندگی و سرآمدی از کارکنان توسعه یافته شروع می‌شود، بنابراین بایستی کارکنان به بلوغ برسند. بلوغ کارکنان از مفروضات ذهنی شروع می‌شود و با تغییر باورها و نگرش‌ها تکامل می‌یابد.

با بررسی ضرایب اثر مستقیم و غیرمستقیم در مدل پژوهش، مشخص شد که ضریب اثر غیرمستقیم تاب‌آوری بر خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی با نقش واسطه‌ای بلوغ فردی نیز مثبت و معنادار بود. نکته حائز اهمیت این است که ضریب اثر غیرمستقیم تاب‌آوری و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی از طریق بلوغ فردی، میزان بیشتری را نسبت به اثر مستقیم آن نشان داد. این یافته نشان می‌دهد، تاب‌آوری به تنهایی نقش کمی در ارتقاء خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی دارد، از این‌رو، برای اثرگذاری بیشتر

بر خودکارآمدی معلمان، باید تاب‌آوری با بلوغ فردی همراه شود؛ همچنین این یافته نشان می‌دهد، در شرایط همه‌گیری ویروس کرونا و پیامدهای روانی و اجتماعی ناشی از آن، برای حفظ خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و ارتقاء آن باید همزمان به متغیرهای تاب‌آوری و بلوغ فردی توجه نمود و برای ارتقاء و تقویت آنها برنامه داشت.

این پژوهش مدل نظری جامعی را ارائه کرد که ارتباط میان تاب‌آوری، بلوغ فردی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی را در شرایط بحران بررسی می‌کند؛ بدین معنی که سازمان آموزش و پرورش می‌تواند با استفاده از تاب‌آوری و بلوغ فردی، خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی خود را تقویت کند. به عبارتی دیگر، راهبردهای افزایش تاب‌آوری سازمانی و نیز ارتقاء بلوغ فردی معلمان تربیت بدنی اثر مثبت و فزاینده‌ای بر خودکارآمدی آنان به ویژه در شرایط بحران و بروز رویدادهای غیر منتظره دارد. از این‌رو، بر اساس یافته‌های این مطالعه، پیشنهاد می‌شود، سازمان آموزش و پرورش برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌ها و تهیه جزوات آموزشی برای آشنایی معلمان با مهارت‌های تاب‌آوری، بلوغ فردی و خودکارآمدی را در نظر داشته باشد؛ همچنین، توصیه می‌شود، روش‌های برخورد با استرس و اضطراب به معلمان تربیت بدنی آموزش داده شود و در صورت امکان سازمان آموزش و پرورش در درمانگاه‌های فرهنگیان دفتری را برای این منظور و مراجعه معلمان برای مشاوره و کمک گرفتن اختصاص دهد؛ همچنین کاهش عوامل تنش‌زا در محیط اداره و مدرسه باید از سوی مدیران و مسئولان مدنظر قرار گیرد. به‌علاوه، ایجاد سازوکارهایی برای افزایش سلامت روانی در کنار سلامت جسمانی و نیز افزایش باورها و اعتقادات معنوی می‌تواند به ارتقاء خودکارآمدی معلمان کمک نماید. همچنین، پیشنهاد می‌شود، مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش فرایندهای تصمیم‌گیری و اقدامات لازم در شرایط بحران را از پیش مشخص نموده تا بتوانند در زمان مواجهه با رخداد‌های غیر منتظره با حفظ آرامش و توأم با صبر، تصمیمات دقیق و درستی اتخاذ نمایند. آموزش مهارت‌های ارتباطی و نیز فراهم کردن ابزارهای مناسب برای برقراری ارتباط میان معلمان، مشاوران، مدیران و مسئولان و نیز والدین باید مورد توجه قرار گیرد. به‌علاوه، استفاده از راهبردهای موفق تشویق و ترغیب مناسب و به موقع می‌تواند سبب تقویت باورها و نگرش‌های مثبت معلمان شود و آنان را در جهت فعالیت‌های مؤثر یاری رساند. در نهایت باید تأکید شود، آنچه به مدیران در سازمان‌ها کمک می‌کند تا در هنگام بروز رویدادهای غیرمنتظره و شرایط بحران، کارآمدی و توانایی خود را حفظ کنند، ویژگی‌های مربوط به تاب‌آوری، بلوغ فردی، احساس خودکارآمدی و نگاه به آینده و واکنش مثبت نسبت به محیط است.

در مطالعه حاضر سعی شد با استفاده از روش‌های آماری قدرتمند و چندمتغیره مانند مدل‌سازی معادله ساختاری و استفاده از ابزارهای معتبر و پایا، نقش تاب‌آوری سازمانی در ویژگی‌های فردی معلمان تربیت بدنی (بلوغ فردی و خودکارآمدی) بررسی شود؛ اما تفسیر و تحلیل درست نتایج هر پژوهشی منوط به درک محدودیت‌های آن است و اعتقاد بر این است که این محدودیت‌ها فرصت‌های تازه و بدیعی را برای انجام پژوهش‌های جدید فراهم می‌آورند؛ از این‌رو، در ادامه، پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده ذکر شده‌اند. ماهیت مقطعی مطالعه حاضر، کاربرد واژه "اثرگذاری" را تنها براساس ضرایب اثر و تحلیل‌های آماری با در نظر داشتن احتمالات خطا توجیه‌پذیر می‌کند؛ از این‌رو، تفسیر دقیق‌تر یافته‌ها منوط به انجام پژوهش‌های تکمیلی و مشابه، با نمونه آماری بزرگتر است. نمونه مورد مطالعه در این پژوهش، صرفاً معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی به عنوان یک مطالعه موردی بودند؛ لذا پیشنهاد می‌شود، برای تعمیم‌پذیری بهتر نتایج، معلمان تربیت بدنی دیگر استان‌های کشور نیز مورد مطالعه قرار گیرند. به‌علاوه، در برخی از پژوهش‌های صورت گرفته تفاوت‌هایی در میزان تاب‌آوری بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند سابقه کاری مشاهده شده است، لذا پیشنهاد می‌شود، در خصوص وجود تفاوت یا عدم تفاوت در رابطه با متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان تربیت بدنی نیز مطالعه‌ای انجام شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود، مدل مورد مطالعه در این پژوهش که در شرایط همه‌گیری کرونا بررسی و تأیید شده است، در شرایط

بحرانی دیگر مانند بلایای طبیعی (مانند وقوع سیل و زلزله که ممکن است برای مدتی نامشخص، وضعیت آموزشی را دچار تغییر و دگرگونی کند) نیز مورد بررسی قرار گیرد.

#### منابع

- Amir Hoseini, E., Hasani, M., Edrisi, H., Siavash Poor, S., & Hassani, H. (2019). The Relationship between Hardiness and Self-efficacy with the Mediating Role of Resilience in Islamic Republic of Iran Law Enforcement Staff. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*, 1398(1), 161–184. [http://rmpjmd.jrl.police.ir/article\\_91236.html](http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_91236.html) (Persian).
- Amiri, S. (2019). Investigating the Relationship Between Personality Characteristics of Employees and Organizational Culture with Organizational Maturity of the Employees of the Faculty of Technical and Vocational School of Shariati School of Tehran. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 14(2), 110–197. [https://jmte.riau.ac.ir/article\\_1532.html](https://jmte.riau.ac.ir/article_1532.html) (Persian).
- Bandura, A. (2017). Cultivate Self-efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. In *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behaviour* (pp. 125–141). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781405164047.ch9>
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805–814.
- Christopher, M., & Rutherford, C. (2004). Creating supply chain resilience through agile six sigma. *Critical Eye*, 7(1), 24–28.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/da.10113>
- De Galizia, A., Simon, C., Weber, P., Iung, B., Duval, C., & Serdet, E. (2016). Markers and Patterns of Organizational Resilience for Risk Analysis. *IFAC-PapersOnLine*, 49(19), 432–437. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2016.10.609>
- Fasey, K. J., Sarkar, M., Wagstaff, C. R. D., & Johnston, J. (2021). Defining and characterizing organizational resilience in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 52, 101834. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101834>
- Golsanamlou, M., Hamidi, M., Rajabi Noush Abadi, H., & Sajjadi, S. N. (2020). The Effect of Empowerment on Physical Education Teachers' Self-efficacy and Job Performance. *Research on Educational Sport*. <https://doi.org/10.22089/res.2020.9011.1912> (Persian).
- Goodarzi, 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. <https://doi.org/10.22089/res.2019.7370.1667> (Persian).
- Hosseinchari, D. M., Samavi, S. A., & Mohammadi, M. (2012). A Study on the Psychometric Properties of Teacher Self-Efficacy Scale. *Studies in Learning & Instruction*, 2(2), 85. <https://www.magiran.com/paper/966160> LK - <https://www.magiran.com/paper/966160> (Persian).
- Hosseini, M., Zardoshtian, S., & Karimi, J. (2018). Explain The Relationship Between Spiritual Intelligence And Aggression with Mediating Role Of Resiliency In Between Asian Kung Fu workers. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(1), 55–62. [http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article\\_3594.html](http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_3594.html) (Persian).
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic Optimism of Schools: A Force for Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425–446. <https://doi.org/10.3102/00028312043003425>

- Linnenluecke, M. K., Griffiths, A., & Winn, M. (2012). Extreme Weather Events and the Critical Importance of Anticipatory Adaptation and Organizational Resilience in Responding to Impacts. *Business Strategy and the Environment*, 21(1), 17–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bse.708>
- Mazidi, A., Bagherzadeh, M. R., Mehrara, A., & Gholipour Kanani, Y. (2020). Determining the factors affecting the organizational brand of Islamic Azad University (Case study: Psychological and mental health factors, socio-cultural factors) *TT - RJMS*, 27(0), 104–113. <http://rjms.iums.ac.ir/article-1-6562-en.html> (**Persian**).
- McDaniels, T., Chang, S., Cole, D., Mikawoz, J., & Longstaff, H. (2008). Fostering resilience to extreme events within infrastructure systems: Characterizing decision contexts for mitigation and adaptation. *Global Environmental Change*, 18(2), 310–318. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2008.03.001>
- Mirsafian, H., Kalateh Seifari, M., & afshari, mostafa. (2020). Effect of Teaching the Interactive Skills on Job Self-Efficacy, Job Compatibility and Social well-being of PE Teachers. *Research on Educational Sport*, 8(18), 113–134. <https://doi.org/10.22089/res.2019.6350.1531> (**Persian**).
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Richtnér, A., & Löfsten, H. (2014). Managing in turbulence: how the capacity for resilience influences creativity. *R&D Management*, 44(2), 137–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/radm.12050>
- Sabokro, M., Rahimi, E., & Abbasi Rostami, N. (2018). The effect of business intelligence on open innovation structure. *Future Study Management*, 29(113), 21–32. [https://jmfr.srbiau.ac.ir/article\\_13020.html](https://jmfr.srbiau.ac.ir/article_13020.html) (**Persian**).
- Saham, P., Aslankhani, M. A., & Noorbakhsh, M. (2018). The Relationship Between Resilience and Self-efficacy With Exercise Motivation in Female Elite Rowers of Iran. *Sports Psychology*, 2(1), 1–10. [https://mbsp.sbu.ac.ir/article\\_99588.html](https://mbsp.sbu.ac.ir/article_99588.html) (**Persian**).
- Sajed, A. N., & Amgain, K. (2020). Corona virus disease (COVID-19) outbreak and the strategy for prevention. *Europasian Journal of Medical Sciences*, 2(1), 1–3.
- Shabanibahar, G., keshavarz, L., Farahani, A., & Faridfathi, A. (2016). The impact of the regulatory environment on organizational maturity in the Ministry of Sport and Youth. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(3), 55–64. [http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article\\_2948.html](http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_2948.html) (**Persian**).
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611–625.
- Soltani, I., & Bahrami, R. (2010). Determining the rate of organizational maturity effect on the excellence of organization in Mobarakeh Steel Company. *Management Studies in Development and Evolution*, 20(62), 163–193. [https://jmsd.atu.ac.ir/article\\_3742.html](https://jmsd.atu.ac.ir/article_3742.html) (**Persian**).
- Taghavi, Z., Ghahraman Tabrizi, K., & Sharifian, E. (2021). Investigating the Maturity of Human Resources in Public Physical Education Universities with Emphasis on Component Identification and Future Research. *Applied Research in Sport Management*, 9(3), 99–108. <https://doi.org/10.30473/arsm.2021.7609> (**Persian**).
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Türetken, O., & Demirörs, O. (2004). People Capability Maturity Model and Human Resource Management Systems: Do they benefit each other? *Human Systems Management*, 23, 179–190. <https://doi.org/10.3233/HSM-2004-23304>
- Uzun, A., Özkılıç, R., & Şentürk, A. (2010). A case study: Analysis of teacher self-efficacy of teacher candidates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 5018–5021.



- <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.813>
- Van Droogenbroeck, F., & Spruyt, B. (2015). Do teachers have worse mental health? Review of the existing comparative research and results from the Belgian Health Interview Survey. *Teaching and Teacher Education*, 51, 88–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.006>
- Wicker, P., Filo, K., & Cuskelly, G. (2013). Organizational Resilience of Community Sport Clubs Impacted by Natural Disasters. *Journal of Sport Management*, 27(6), 510–525. <https://doi.org/10.1123/jsm.27.6.510> 10.1123/jsm.27.6.510 10.1123/jsm.27.6.510 10.1123/jsm.27.6.510
- Woods, D. D. (2015). Four concepts for resilience and the implications for the future of resilience engineering. *Reliability Engineering & System Safety*, 141, 5–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.res.2015.03.018>
- Younesizadeh, N. (2018). *Investigating the relationship between organizational resilience and self-efficacy of the directors of tax affairs organization of Kohgiluyeh and Boyerahmad province*. Islamic Azad University Gachsaran Branch. **(Persian)**.
- 

به این مقاله این گونه استناد کنید:

---

منتظری، امیر و فیضی، سمیرا. (۱۴۰۰). تحلیل نقش تاب‌آوری و بلوغ فردی در خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۸(۲)، ۲۳۵-۲۱۹.

---