

The effect of proactive personality with the mediating role of job engagement on the job competence of physical education teachers

Ali Chori ^{1*} , Saeideh Jahantigh ² , and Nasser Bay ³ 

1. *Corresponding author*, Assistant Professor, Department of Sports Sciences, Faculty of Humanities and Sports Sciences, University of Gonbad Kavous, Gonbad, Iran. E-mail: alichorli@yahoo.com
2. Master's student, Department of Physical Education and Sports Sciences, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. E-mail: s.jahantigh@gmail.com
3. Department of Physical Education and Sport Sciences, Az.C., Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. E-mail: nasser_bay@yahoo.com

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Received: 2025/03/22
Reviewed: 2025/06/20
Accepted: 2025/06/27
Published Online:
2025/07/01
Pages: 275-287

Keywords:
Proactive Personality
Job Engagement
Job Competence
Educational Skills
Physical Education
Teachers

Background and Objectives: The design of modern educational development must be responsive and adaptable to sudden changes and the retraining needs of teachers and students across all educational stages and levels (Meyer & Norman, 2020). Accordingly, the main objective of this study was to investigate the effect of proactive personality on the job competence of physical education teachers, with job engagement serving as a mediating variable. **Methods:** This applied research was conducted using a survey method. The statistical population consisted of all physical education teachers in Golestan Province, with 247 teachers selected as the statistical sample. Data collection instruments included the Proactive Personality Scale (Parker et al., 2010), Job Engagement Questionnaire (Skas, 2006), and Job Competence Inventory (Diyanati & Erfani, 2009). The collected data were analyzed descriptively and inferentially using SPSS (version 25) and SmartPLS (version 4) software. **Findings:** The results demonstrated that proactive personality had a positive and significant effect on job engagement among physical education teachers. The findings also indicated a positive and significant relationship between proactive personality and job competence. Finally, the mediating role of job engagement in the relationship between proactive personality and job competence was confirmed, showing a positive and significant effect. **Conclusion:** Based on the findings of this study, it can be concluded that administrators should consider personality traits in recruitment and professional development processes to cultivate a more effective and dedicated teaching workforce in physical education.

Cite this Article: Chori, A, Jahantigh, S, & Bay, N. (2025). The effect of proactive personality with the mediating role of job engagement on the job competence of physical education teachers. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 11(19), 275-287. <https://doi.org/10.48310/itt.2025.20227.1157>



© the authors
Publisher: Farhangian University



تأثیر شخصیت پویا با نقش میانجی درگیر شدن در شغل بر شایستگی شغلی معلمان ورزش

علی چوری^{۱*}، سعیده جهان تیغ^۲، و ناصر بای^۳

۱. نویسنده مسئول، استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران. رایانامه:

alichorli@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. رایانامه:

saeedeh.jahantigh@gmail.com

۳. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. رایانامه: nasser_bay@yahoo.com

چکیده

پیشینه و اهداف: طراحی توسعه آموزش مدرن در سیستم آموزشی باید به گونه‌ای باشد که پاسخگو و سازگار با تغییرات ناگهانی و بازآموزی معلمان و دانش‌آموزان در تمام مراحل و سطوح آموزشی باشد (Meyer & Norman, 2020)، لذا هدف اصلی این پژوهش مطالعه تأثیر شخصیت پویا با نقش میانجی درگیر شدن در شغل بر شایستگی شغلی معلمان ورزش بود. **روش‌ها:** این تحقیق کاربردی با بهره‌گیری از روش تحقیق پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان بود که ۲۴۷ معلم به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های شخصیت پویا (Parker et al., 2010)، درگیر شدن در شغل (Skas, 2006) و شایستگی شغلی (Diyanati & Erfani, 2009) بود. تحلیل داده‌های گردآوری شده به شکل توصیفی و استنباطی با استفاده از دو نرم‌افزار آماری اسپاس (نسخه ۲۵) و اسمارت پی‌ال‌اس (نسخه ۴) انجام گردید. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد اثر شخصیت پویا بر درگیر شدن در شغل معلمان ورزش مثبت و معنی‌دار است. همچنین نتایج مشخص نمود اثر شخصیت پویا بر شایستگی شغلی معلمان ورزش مثبت و معنی‌داری می‌باشد. در نهایت، اثر مثبت و معنی‌دار شخصیت پویا بر شایستگی شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی درگیر شدن در شغل تأیید گردید. **نتیجه‌گیری:** باتوجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد مدیران باید ویژگی‌های شخصیتی را در فرایندهای استخدام و توسعه حرفه‌ای معلمان در نظر بگیرند تا نیروی کار آموزشی مؤثرتر و اختصاصی‌تری در تربیت‌بدنی پرورش دهند.

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۳/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۶

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۴/۱۰

شماره صفحات: ۲۸۷-۲۷۵

واژه‌های کلیدی:

شخصیت پویا

مشارکت شغلی

شایستگی شغلی

مهارت آموزشی

معلمان ورزش

استناد به این مقاله: چوری، علی، جهان تیغ، سعیده، و بای، ناصر. (۱۴۰۴). تأثیر شخصیت پویا با نقش میانجی درگیر شدن در

شغل بر شایستگی شغلی معلمان ورزش. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۱۱(۱)، ۲۸۷-۲۷۵.

<https://doi.org/10.48310/itt.2025.20227.1157>



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان



مقدمه

امروزه با پیشرفت بسیار سریع جوامع، چیزی که در کانون توجه قرار دارد منابع انسانی است که مهم‌ترین دارایی‌های یک سازمان هستند. براین اساس، منابع انسانی کلید اصلی تعیین‌کننده اجرای موفقیت‌آمیز فعالیت‌های سازمان‌ها هستند (Maftuchach & Salfadilla, 2020) که تغییرات در زمینه‌های کاری از جمله توانمندسازی گسترده کارکنان را ملزم می‌کند تا خود را با شیوه‌ها و رویه‌های کاری غیرساختارمند و غیرمعارف تطبیق دهند (Schmidt et al., 2014). در این بین، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان از جمله شخصیت پویا و فعال می‌توانند طیف وسیعی از پیامدهای حیاتی مهم فردی آن‌ها و سازمان را پیش‌بینی کنند. شخصیت پویا، تمایل به ابتکار عمل شخصی و نشان دادن پشتکار برای تأثیرگذاری بر محیط خود است و این تمایل رفتاری با شناسایی فرصت‌ها و استفاده از آن‌ها، ایجاد تغییرات را تسهیل می‌کند (Lin et al., 2022). تحقیقات نشان داده‌اند که شخصیت پویا با طیف گسترده‌ای از نتایج مطلوب مانند توسعه مهارت‌های شخصی، کسب دانش مرتبط، کاهش عدم اطمینان از طریق بازخوردجویی و توسعه شبکه‌های حرفه‌ای سازگار مرتبط است. همچنین افرادی که دارای شخصیت پویا هستند شرایط خود را در داخل و خارج کار مطابق با نیازها و خواسته‌های خود تغییر می‌دهند (Hadi et al., 2023). به طور خاص، افرادی که از نظر شخصیتی پویا هستند تمایل دارند موقعیت‌های دشوار را کنترل کنند و نگرش‌های کنش‌گرا نسبت به کار خود نشان دهند که این امر به بهبود ظرفیت آن‌ها برای ایجاد تغییرات کمک می‌کند. علاوه بر این، شخصیت پویا به عنوان محرکی برای کشف فرصت‌های مثبت از نشانه‌های موقعیتی و شکل‌دادن به محیط‌های کاری که با نیازهای فردی سازگار هستند عمل می‌کند (Shin & Kim, 2022). داشتن نیروی انسانی با شخصیت پویا در محیط‌های سازمانی امری ضروری است؛ چرا که چنین کارکنانی با دارا بودن معیارهای خاص مانند توانمندی در مذاکره، توانمندی در مدیریت اطلاعات، توانمندی در استفاده بهینه از منابع، ایجاد حس مثبت در شغل، توانمندی در اجتماعی شدن و مهارت بازسازی نقش‌های شغلی موجب افزایش بازدهی و کارآمدی سازمان خود می‌شوند (Chukwuemeka et al., 2020). یکی از عوامل مهمی که شخصیت پویا بر آن تأثیرگذار است درگیر شدن در شغل است (Lin et al., 2022). می‌توان اذعان نمود که توجه زیاد و وابستگی روانی کارکنان به کار، اعتقاد قوی آن‌ها به توانایی‌های خود در انجام کار می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که چنین کارکنانی دارای سطوح بالایی از درگیر شدن در شغل هستند (Tisu et al., 2022). Julian et al., (2022) معتقد هستند درگیری شغلی یک حالت ذهنی مثبت فرد یا کارمند با شغل خود است که با نشاط، فداکاری و جذب مشخص و اندازه‌گیری می‌شود. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که شخصیت پویا با ویژگی‌هایی مانند ابتکار عمل، آینده‌نگری، تغییرگرایی، پشتکار و مسئولیت‌پذیری می‌تواند مقدمه‌ای برای درگیر شدن در شغل باشد (Li et al., 2017). در سازمان‌ها برای ایجاد تغییرات معنادار، کارمندانی که شخصیت‌های پویا دارند با استفاده از منابع موجود در محیط کار، به خوبی شناسایی می‌شوند و به فرصت‌ها پاسخ می‌دهند (Jiang., 2017)؛ چرا که با افزایش درگیر شدن در شغل کارکنان تعهد شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود، به کارگیری اقدامات نوآورانه در آن‌ها افزایش می‌یابد و تلاش آن‌ها برای بهبود نتایج و عملکرد سازمان‌ها بیشتر می‌شود (Ruiz-Zorrilla et al., 2020). چنین کارکنانی سطوح بالاتری از انرژی، مسئولیت‌پذیری، اشتیاق و ارتباط مؤثر با شغل را نشان می‌دهند و میزان مشارکت آن‌ها با کار خود هم با ویژگی‌های شخصی و هم عوامل مرتبط با جو سازمانی تعیین می‌شود (García-Arroyo & Segovia., 2021) علاوه بر این، شایستگی شغلی عامل دیگری است که شخصیت پویا بر آن اثرگذار است. شایستگی توانایی انجام یک کار یا وظیفه است که مبتنی بر مهارت و دانش است و با نگرش کاری که آن شغل می‌خواهد پشتیبانی می‌شود. برای دستیابی به موفقیت، سازمان‌ها نیاز به یک پایه قوی در قالب شایستگی کارکنان دارند. به این ترتیب شایستگی شغلی کارکنان برای کمک به سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف و بهبود عملکرد بسیار مفید می‌باشد (Aprilda, 2012). شایستگی ویژگی‌ای است که باعث می‌شود فرد در کار خود عملکرد بالایی داشته باشد. این ویژگی‌ها به صورت دانش، مهارت و توانایی یا شخصیت ظاهر می‌شوند. توانمندی یک مؤسسه تجاری و صنعتی که قادر به رقابت با سایر

شرکای تجاری است تا حد زیادی با کیفیت نیروی انسانی آن تعیین می‌شود. هر چه شایستگی موردانتظار از کارکنان بالاتر باشد، عملکرد شرکت بالاتر خواهد بود؛ بنابراین، صلاحیت منابع انسانی تعیین‌کننده موفقیت یک شرکت یا صنعت است (Maftuchach & Salfadilla, 2020). شایستگی ترکیبی از چندین مؤلفه از جمله دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی است که همگی منجر به عملکرد برتر می‌شوند. هر چه یک شخص بیشتر یک کار را انجام دهد مهارت وی در انجام آن کار بیشتر شده و تجربه کاری او غنی‌تر می‌شود که این امر امکان توسعه و گستردگی قابلیت‌های شغلی را فراهم می‌کند (Simanjuntak & Hasan, 2020). شایستگی به دانش، مهارت‌ها و توانایی موردانتظار برای نشان‌دادن عملکرد مؤثر در هر محیط کاری اشاره دارد. همچنین کارکنانی که بیشتر درگیر کار خود هستند، احتمالاً موفقیت شخصی بیشتری را نیز تجربه خواهند کرد. محققان استدلال کرده‌اند که شایستگی شغلی درک شده ارتباط نزدیکی با موفقیت شخصی دارد که احساس بهره‌وری و اثربخشی در کار است (Lin et al., 2022). به عبارت دیگر، کارکنانی که تعهد بیشتری دارند، از این احساس که شایستگی خود را از طریق انجام وظایف کاری مؤثر دارند، لذت می‌برند. در مجموع، زمانی که افراد پویا نسبتاً با موانع موقعیتی محدود نمی‌شوند تمایل بیشتری به درگیر کردن خود در کار دارند که به نوبه خود احساس شایستگی شغلی درک شده آن‌ها را افزایش می‌دهد.

در پژوهشی Sharifi et al., (2023) به بررسی نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران پرداختند و نتایج نشان داد اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری بر درگیری شغلی و عملکرد کارکنان معنادار بود. نتایج پژوهش Tanianfard et al., (2022) که به مطالعه و بررسی نقش شخصیت پویا و معنویت در کار در پیش‌بینی رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی پرداختند نشان داد که همبستگی بین شخصیت پویا و معنویت در کار با رشد شغلی مثبت و معنی‌دار است. (Hakimi et al., 2020) به تحقیق نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری معنای کار پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که شخصیت پویا علاوه بر ارتقای ادراک معناداری کار، می‌تواند به‌عنوان پیش‌بیننده شغلی نیز مد نظر قرار گیرد. (Farhangi et al., 2017) نقش ویژگی‌های شخصیتی بر درگیری شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها این مطالعه نشان داد که تمامی ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با درگیری شغلی از طریق نقش میانجی کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری داشتند، ولی صفت روان رنجوری با درگیری شغلی و میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری رابطه معکوس و معناداری داشت. (Yan et al., 2022) در مطالعه خود به بررسی و ارزیابی شایستگی و رضایت شغلی توسط روان‌شناسی انسان مثبت‌گرا در معلمان تربیت‌بدنی پرداختند. این مطالعه نشان داد که مربیان تربیت‌بدنی دارای سطوح بالای شایستگی تدریس و سطوح متوسطی از رضایت شغلی هستند. یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی و شایستگی شغلی زمانی افزایش می‌یابد که سطح مدرک تحصیلی بالا می‌رود و خودانگیزه مرتبط، مهارت و خودمختاری به وجود می‌آید. (Maftuchach & Salfadilla., 2020) به بررسی تأثیر شایستگی شغلی، تجربه شغلی و محیط کاری بر پیشرفت شغلی در شعبه مرکزی و محیط کار جوآندا - جاکارتا پرداختند و نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد شایستگی شغلی بر پیشرفت شغلی، تجربه شغلی تأثیر مثبت بر پیشرفت شغلی و محیط کار تأثیر مثبتی بر پیشرفت شغلی دارد. نتایج پژوهش Alavi et al., (2017) که به مطالعه طراحی خلاقیت سازمانی بر اساس ویژگی‌های شغلی و درگیری شغلی در بین کارکنان واحدهای تربیت بدنی دانشگاه‌ها پرداختند نشان داد که بهترین پیش‌بینی‌کننده درگیری شغلی در بین کارکنان واحدهای تربیت بدنی دانشگاه صنعتی، حل مسئله است. با این حال، ویژگی‌های شغلی استقلال و بازخورد شغلی تأثیر بیشتری بر خلاقیت کارکنان داشت. نتایج دیگر نشان داد که مدیران امتیازات کمتری از ویژگی‌های شغلی و خلاقیت را نسبت به کارکنان ورزشی گزارش کردند. نتایج مطالعات (Halakoo 2023) با عنوان مطالعه رابطه بین شخصیت پویا با شایستگی‌های شغلی و درگیر شدن در شغل معلمان تربیت‌بدنی نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین شخصیت پویا و شایستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد. همچنین رابطه بین شخصیت پویا با درگیر شدن در شغل معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار بود. همچنین نتایج نشان داد نقش میانجی شایستگی

های شغلی در رابطه بین شخصیت پویا و درگیر شدن در شغل تاثیرگذار بود. (Basuki et al., 2023) در تحقیق تحت عنوان شناسایی قابلیت پویا و شایستگی شخصی به این نتایج دست یافتند که برای توسعه عملکرد نوآورانه و اصلاح مدیریت سازمان‌های بخش دولتی که از عملکرد حاکمیتی بالایی برخوردار هستند برای افزایش فعالیت‌های نوآورانه، باید تفکر در همه زمینه‌ها و آینده‌نگری لازم را داشته باشند. در غیر این صورت تغییرات دگرگونی در حکمرانی که می‌تواند منجر به شکل‌گیری قابلیت‌های پویای سازمان‌های دولتی در مواجهه با چالش‌های جهانی شود، شکل نخواهد گرفت.

باتوجه به جایگاه نظام تعلیم و تربیت و اهمیت درس تربیت‌بدنی و نقش مؤثر معلمان ورزش در ایجاد مهارت رهبری و احساس اتکا به خود در دانش‌آموزان، بهبود بخشیدن عشق و احترام به خود و محیط، کمک به پیروی از کلاس درس و قوانین مدرسه و اجتماع و امکان‌پذیر کردن عادات تغذیه متعادل در دانش‌آموزان، تعیین ویژگی‌های شخصیتی معلمان ورزش و معیارها و ویژگی‌های شخصیتی معلمان ایده‌آل و انجام برخی فعالیت‌های آموزشی برای حذف ویژگی‌های شخصیتی نامطلوب معلمان ورزش حائز اهمیت است (Demir., 2015)؛ چرا که معلمان ورزش از این فرصت برخوردار هستند که دانش‌آموزان را در مسیر صحیح همراهی کنند؛ بنابراین درک عواملی که در درگیر شدن در شغل و شایستگی شغلی آنان نقش دارند، از نظر استراتژیک سؤال مهمی است که باید به آن پرداخته شود، زیرا معلمانی که شخصیتی پویا داشته باشند در کار خود بیشتر درگیر شده و شایستگی‌های آنان نیز افزایش می‌یابد که این امر باعث ایجاد احساس آگاهی، دانش، اعتماد و امنیت بیشتری در آن‌ها شده و نقشه راهی برای آنچه باید انجام شود برای دستیابی به آن ایجاد می‌شود. همچنین معلمانی که دارای شخصیت پویا هستند می‌توانند ابتکار عمل به خرج دهند، چالش‌ها را پیش‌بینی کنند و به طور فعال محیط خود را شکل دهند که این امر از یک سو شایستگی‌های شغلی آنان را توسعه خواهد داد و از سوی دیگر توانایی آن‌ها را برای سازگاری با اکوسیستم آموزشی و ایجاد تغییرات در آن افزایش خواهد داد. با این وجود نقش شخصیت پویا در شکل‌دادن پیامدها و شایستگی‌های شغلی معلمان ورزش تا کنون در کشور مورد بررسی قرار نگرفته است که این امر تبیین‌کننده ضرورت انجام این پژوهش است. براین اساس، سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا شخصیت پویا با نقش میانجی درگیر شدن در شغل بر شایستگی شغلی معلمان ورزش اثر دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و به از منظر شیوه جمع‌آوری داده‌های آن، توصیفی از نوع همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان ورزش استان گلستان (۶۸۶ نفر) بود که حجم نمونه مورد نیاز بر اساس فرمول کوکران ۲۴۷ معلم برآورد گردید و برای انتخاب نمونه از روش تصادفی خوشه‌ای استفاده شد و در نهایت تعداد ۲۴۷ پرسش‌نامه تکمیل‌شده گردآوری و در تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت. براین اساس، ابتدا ۱۴ شهر استان گلستان به عنوان خوشه اصلی انتخاب شدند. سپس از هر شهر ۱۰ مدرسه به عنوان خوشه فرعی انتخاب شدند و معلمان ورزش شاغل در آن‌ها در شیف‌های صبح و بعد از ظهر پرسش‌نامه‌های پژوهش را تکمیل نمودند. به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش توصیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری اسپاس نسخه ۲۵ مواردی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های فردی نمونه پاسخ دهنده و متغیرهای پژوهش محاسبه گردید. در بخش استنباطی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۴ ابتدا ارزیابی کیفیت مدل ساختاری پژوهش و سپس آزمون فرضیه‌ها انجام گردید. قابل ذکر است که برای بررسی نقش میانجی درگیر شدن در شغل از آزمون سوبل استفاده گردید.

ابزار سنجش: گردآوری داده‌های پژوهش با استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت هستند، انجام گردید که این پرسش‌نامه‌ها در ادامه به تفصیل توضیح داده شده‌اند:

شخصیت پویا^۱: از پرسش‌نامه پنج گویه‌ای (Parker et al 2010) که در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت تنظیم شده

است جهت سنجش میزان شخصیت پویا معلمان استفاده شد. پایایی این ابزار توسط بایتمن و کرانت (۱۹۹۶)، ۰/۸۹ گزارش شده است که این مقدار نشان دهنده مناسب بودن پایایی آن می‌باشد. در ایران این پرسش‌نامه توسط محققان بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است. زائری و خواجه (۱۳۹۶) در پژوهشی که نمونه آن شامل پرستاران بیمارستان بود از این ابزار استفاده نمودند و پایایی آن را ۰/۸۳ گزارش نمودند (زائری و خواجه، ۱۳۹۶). در این پژوهش، روایی ظاهری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص تربیت‌بدنی که دارای تحصیلات دکترا بودند بررسی گردید. همچنین، با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این ابزار استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۹ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۳۰ معلم در آن همکاری داشتند، بررسی گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۶ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

درگیر شدن در شغل^۱: این پرسش‌نامه با تعداد ۶ سؤال توسط Skas (2006) معرفی شد. پاسخ‌های تمامی سؤالات این پرسش‌نامه در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت تنظیم شده‌اند. در مطالعه بای و همکاران (۱۳۹۷) پایایی این پرسش‌نامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۸۵ محاسبه شد. در پژوهش حاضر، به منظور ارزیابی روایی ظاهری این پرسش‌نامه از نظرات ۵ متخصص تربیت‌بدنی استفاده گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۸ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۳۰ معلمان ورزش در آن شرکت داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۸۵ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

شایستگی شغلی^۲: از پرسش‌نامه بیست و دو سؤالی معرفی شده توسط Diyanati & Erfani (2009) که پاسخ‌های آن در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت تنظیم شده‌اند جهت شایستگی شغلی معلمان ورزش استفاده شد. این پرسش‌نامه استاندارد دارای دو مولفه اصلی فردی (۱۵ سؤال) و سازمانی (۷ سؤال) است که ضرایب پایایی برآورد شده توسط دیان‌تی و عرفانی (۱۳۸۸) برای مولفه‌های ذکر شده به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۲ می‌باشد. این پرسش‌نامه در کشور توسط محققان بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است. جمالی پافله و ارسلان (۱۴۰۲) ضریب پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند. در تحقیق حاضر، روایی ظاهری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص تربیت‌بدنی، که دارای تحصیلات دکترا بودند، ارزیابی گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این ابزار استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۹۱ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۳۰ معلمان ورزش در آن همکاری داشتند، بررسی گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۲ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

نتایج

بخش نخست یافته‌های این پژوهش به نتایج تحلیل‌های توصیفی اختصاص دارد. در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش، نتایج نشان داد بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر هستند (۱۳۵ نفر). همچنین نتایج این بخش مشخص نمود تحصیلات بیشتر پاسخ‌دهندگان کارشناسی ارشد است (۱۵۲ نفر). بیشتر پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل دادند (۱۴۰ نفر). در نهایت، نتایج بخش توصیفی مشخص نمود بیشترین فراوانی در خصوص سن پاسخ‌دهندگان به دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر از آن اختصاص دارد (۱۲۹ نفر).

در جدول یک نتایج تحلیل‌های توصیفی انجام شده بر روی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج به‌دست‌آمده در این خصوص نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای شخصیت پویا، درگیر شدن در شغل و شایستگی

شغلی معلمان به ترتیب $۰/۷۲ \pm ۳/۴۴$ ، $۰/۷۵ \pm ۳/۴۸$ و $۰/۷۷ \pm ۳/۵۳$ می‌باشد.

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره		
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
شخصیت پویا	۲۴۷	۳/۴۴	۰/۷۲
درگیر شدن در شغل	۲۴۷	۳/۴۸	۰/۷۵
شایستگی شغلی	۲۴۷	۳/۵۳	۰/۷۷

در بخش استنباطی، پیش از آزمون فرضیه‌ها ابتدا کیفیت الگوی ساختاری ترسیم شده بر اساس معیارهایی همچون پایایی و روایی (همگرا و واگرا) مورد ارزیابی قرار گرفت. شاخص‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی از جمله معیارهای مورد استفاده برای ارزیابی پایایی مدل ساختاری پژوهش بودند. ضرایب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر متغیر بایستی بیشتر از $۰/۷$ باشند که ضرایب گزارش شده در جدول دو این امر را تأیید می‌نمایند. علاوه بر آن بارهای عاملی بایستی بالاتر از $۰/۵$ باشند که در شکل یک بالا بودن این مقادیر از سطح مبنای آن یعنی $۰/۵$ تأیید شده است. با در نظر گرفتن نتایج جدول دو و همچنین بارهای عاملی هر گویه در شکل یک می‌توان چنین بیان کرد که مدل ساختاری ترسیم شده از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۲. شاخص‌های بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

ردیف	سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	واریانس استخراج شده	HTMT
۱	شخصیت پویا	۰/۸۴۱	۰/۸۸۹	۰/۶۱۸	۰/۸۹۳
۲	درگیر شدن در شغل	۰/۸۸۵	۰/۹۰۸	۰/۵۵۴	۰/۸۸۱
۳	شایستگی شغلی	۰/۹۲۶	۰/۹۳۸	۰/۵۶۵	۰/۷۲۸

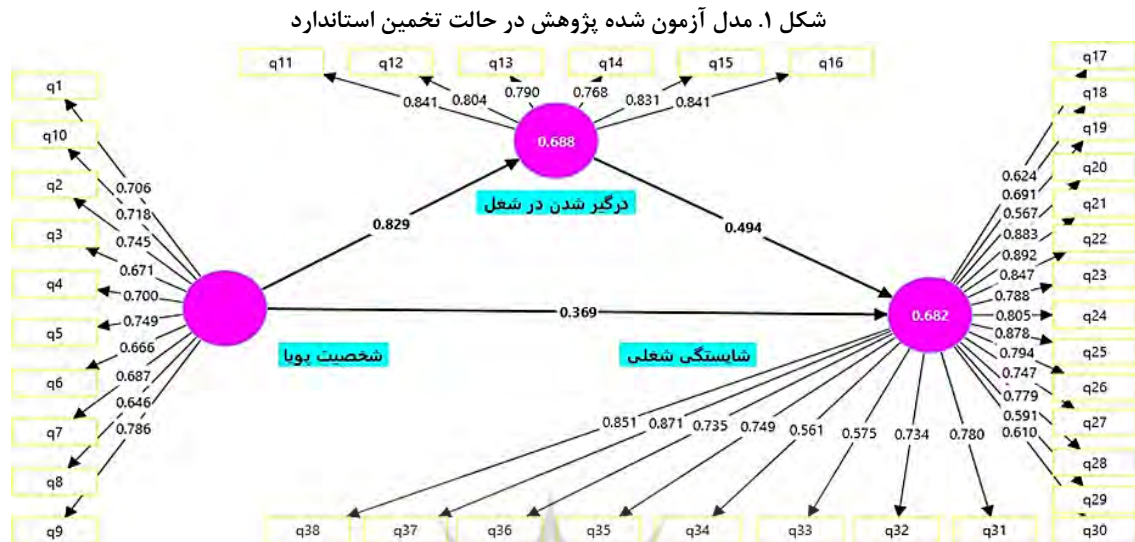
همچنین در راستای ارزیابی روایی همگرا میانگین واریانس مستخرج شده مورد استفاده قرار گرفت و به منظور ارزیابی روایی واگرا از شاخص HTMT استفاده گردید (جدول ۲). برای هر متغیر، میانگین واریانس مستخرج شده بایستی بیشتر از $۰/۵$ بوده و برای شاخص HTMT نیز بایستی مقادیر محاسبه شده برای هر متغیر کمتر از $۰/۹$ باشد. آماره‌های جدول ۲ مناسب بودن روایی همگرا و واگرایی متغیرهای موجود در مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

یک مدل ساختاری ترسیم شده در Smart PLS بایستی دارای قدرت پیش‌بینی مناسبی باشد که بدین منظور اعتبار اشتراک (Q2) مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقادیر اعتبار اشتراک $۰/۰۲$ ، $۰/۱۵$ و $۰/۳۵$ به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی هر متغیر در مدل ساختاری است. مجموع مجزوات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجزوات خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) برای برآورد اعتبار اشتراک مورد استفاده قرار می‌گیرند. باتوجه به نتایج جداول چهار می‌توان چنین بیان کرد که متغیرهای این پژوهش دارای اعتبار اشتراک مناسبی بوده و قدرت پیش‌بینی مدل پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۳. نتایج بررسی شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

آماره سازه‌ها	SSO	SSE	1-SSE/SSO
شخصیت پویا	۲۱۹۲	۱۱۴۱/۷۹۲	۰/۴۷۹
درگیر شدن در شغل	۳۸۳۶	۲۲۵۷/۴۷۵	۰/۴۱۲
شایستگی شغلی	۴۱۱۰	۱۹۷۰/۷۳۱	۰/۵۲۱

- * مجموع مجذورات مشاهده‌ها برای متغیر مکنون (SSO)
- * مجموع مجذورات خطاهای پیش‌بینی برای متغیر مکنون (SSE)
- * شاخص بررسی اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)

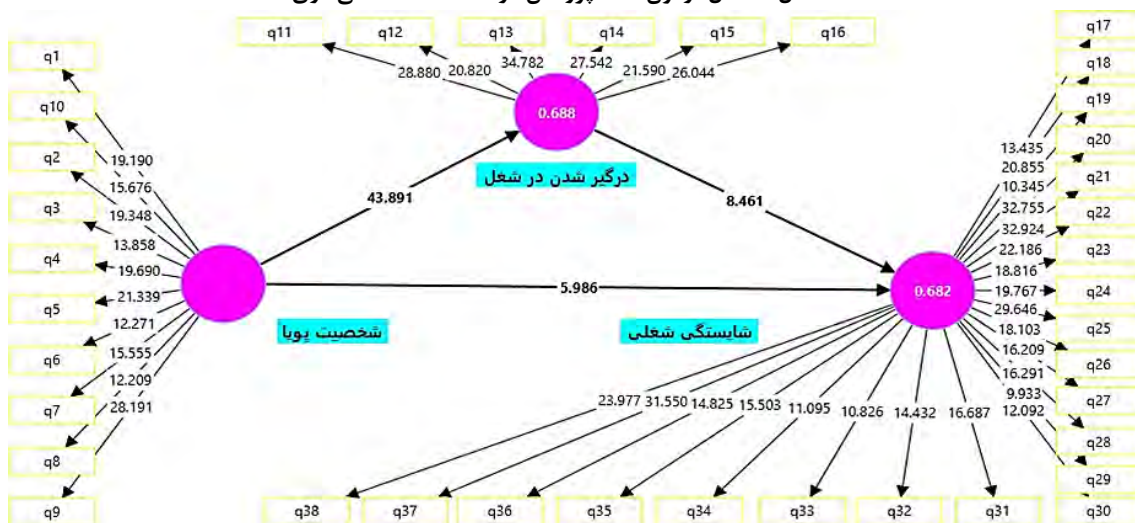


در جدول شماره ۴ اثرات مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. بعد از تأیید شدن شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش، آزمون فرضیه‌ها انجام گردید. نتایج پژوهش که در جدول ۴ ارائه شده است نشان داد شخصیت پویا اثر مثبت و معنی‌داری بر درگیر شدن در شغل معلمان ورزش دارد ($t=43/891$, $\beta=0/829$). بخش دیگری از نتایج پژوهش مشخص نمود اثر شخصیت پویا بر شایستگی شغلی معلمان ورزش مثبت و معنی‌دار است ($\beta=0/369$, $t=5/986$). در نهایت، نتایج آزمون بوت استراپ نشان داد اثر شخصیت پویا بر شایستگی شغلی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل معلمان ورزش مثبت و معنی‌دار است ($t=8/461$, $\beta=0/494$).

جدول ۴. روابط مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

روابط موجود در مدل	مقدار بتا	آماره تی	سطح معنی‌داری
شخصیت پویا -> درگیر شدن در شغل	۰/۸۲۹	۴۳/۸۹۱	۰/۰۰۱
شخصیت پویا -> شایستگی شغلی	۰/۳۶۹	۵/۹۸۶	۰/۰۰۱
شخصیت پویا -> شایستگی شغلی با نقش میانجی درگیر شدن در شغل	۰/۴۹۴	۸/۴۶۱	۰/۰۰۱

شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی داری



در شکل‌های ۱ و ۲ و همچنین جدول ۵ ضرایب مسیر و معنی داری اثرات بین متغیرهای پژوهش قابل مشاهده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای هر سه مسیر در سطح ۰/۰۵ (t بزرگتر از ۱/۹۶ و t کوچکتر از -۱/۹۶) معنی دار به دست آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش مطالعه تأثیر شخصیت پویا با نقش میانجی درگیر شدن در شغل بر شایستگی شغلی معلمان ورزش بود. نتایج پژوهش نشان داد که اثر شخصیت پویا بر درگیر شدن در شغل معلمان ورزش مثبت و معنی دار است که این نتیجه با نتایج تحقیق (Ghadami et al., 2025), Tishu et al., (2020), Halakoo (2023) و Shin & Kim., (2022) همخوانی دارد. یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که به‌عنوان گران‌بهارترین دارایی‌ها در مرکز توجه هر سازمانی قرار دارد، نیروی انسانی است که باید مهارت‌ها، توانایی‌ها و پتانسیل آن‌ها برای کمک به اهداف سازمان برنامه‌ریزی گردد. شخصیت پویا به معنای اقدام فعال نسبت به آینده از طریق ارزیابی موقعیت‌های مشکل ساز نه تنها در گذشته، بلکه در حال حاضر است که معمولاً با انرژی بالا، اشتیاق، سازگاری و توانایی تأثیرگذاری بر دیگران مشخص می‌شود. Hadi et al., (2023) معتقد هستند افراد با شخصیت پویا برای یادگیری آماده هستند و تمایل دارند با کشف فرصت‌های ممکن در مواجهه با شرایط چالش برانگیز اقدام کنند. علاوه بر این، آن‌ها را قادر می‌سازد حتی در مواجهه با موقعیت‌های محدود در محیط فعال بمانند. افراد با شخصیت پویا اغلب دارای مهارت‌های بین فردی قوی هستند، انگیزه‌بخش هستند و می‌توانند تیم را به طور مؤثر رهبری کنند. این ویژگی‌ها می‌توانند به طور قابل توجهی بر نحوه تعامل افراد با کار خود و نحوه انجام وظایف خود تأثیر بگذارند. در همین راستا Shin & Kim, (2022) اظهار داشتند که شخصیت پویا نقش محوری در القای انگیزه خودمختار ایفا می‌کند که محرک مهمی در ایجاد تلاش‌های مبتکرانه و رویکردهای جدید است؛ بنابراین، کارکنان فعال مایل به اتخاذ راه‌های مقابله با مشکل آینده هستند. در مجموع، کارکنان فعال قادر و مایل به ایجاد راه‌هایی برای یافتن راه‌حل‌ها هستند، مانند مشاوره گرفتن از همکاران و طراحی مجدد وظایف خود. در همین حال، درحالی‌که افراد غیرفعال تمایل دارند منفعل باشند و ترجیح می‌دهند خود را با موقعیت‌ها وفق دهند تا اینکه آن‌ها را تغییر دهند که متأسفانه یکی از مشکلات و عدم رشد آموزشی و فرهنگی بعضی مدارس ناشی از عدم بالندگی، فعال نبودن و اهمیت ندادن به شغل از سوی معلمان مدارس است، اما در جبهه مقابل افراد فعال تمایل دارند فرصت‌ها را برای تغییر چیزها شناسایی کرده و از آن‌ها استفاده کنند. باتوجه به جایگاه مهم تعلیم و تربیت و اهمیت توانمندی معلمان، معلمانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی پویا هستند فعالیت خود را انجام می‌دهند، مشارکت کاری بالایی در شغل دارند و دائماً درگیر در فعالیت سازمانی خود هستند و رفتارهایی با هدف تغییر

و توسعه در کار انجام می‌دهند (Tisu et al., 2022)؛ چرا که درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است، معلمان دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بسیاری را ابراز می‌کنند؛ بنابراین این معلمان بیشتر به اهداف شغلی خود متعهد هستند و با ادامه درگیر شدن در شغل خود در رسیدن به اهداف و سازگاری شغلی موفق‌تر هستند. همچنین آنان با شخصیت پویای خود با مشارکت در فعالیت‌های شغلی در این مسیر فعالانه عمل می‌کنند و ویژگی‌های شخصیتی این معلمان به طور مثبت بر مشارکت، درگیری و سازگاری شغلی تأثیر می‌گذارد و با آمادگی برای تغییر مرتبط است. از سوی دیگر، معلمان با شخصیت پویا امکان شرکت در رویدادهایی را دارند که می‌توانند سازگاری شغلی آن‌ها را تکامل بخشند. درگیری شغلی به میزانی اشاره دارد که افراد با شغل خود هویت دارند و نسبت به کار خود متعهد هستند. معلمان ورزش با شخصیت‌های پویا ممکن است به دلیل عوامل متعددی همچون اشتیاق واقعی به فعالیت بدنی، تعامل و مشارکت بیشتر با دانش‌آموزان و دنبال فرصت‌های توسعه حرفه‌ای برای یادگیری مستمر، درگیری شغلی بالاتری از خود نشان می‌دهند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تا مدیران مدارس و سازمان آموزش و پرورش با آگاه کردن آن‌ها از توانمندی‌ها، برجسته کردن مهارت‌ها، ارائه پاداش در ازای عملکرد مثبت و فراهم نمودن شرایط و امکانات لازم موجبات توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های معلمان ورزش را فراهم آورند تا با اهمیت دادن به ویژگی‌های شخصیتی و تقویت احساس مالکیت معلمان، دبستگی و تعهد فرد و در نهایت درگیر شدن در شغل آنان را افزایش دهند.

نتایج پژوهش نشان داد اثر شخصیت پویا بر شایستگی شغلی معلمان ورزش مثبت و معنی‌دار می‌باشد. این نتیجه با این نتیجه با نتایج تحقیقات (Farhangi et al., (2023), Basuki et al., (2023), Taghizadeh et al., (2021) همخوانی دارد. محیط کاری معلمان ورزش مانند سایر معلمان همواره در حال تغییر است و برای مدیریت مناسب این تغییرات و حفظ کیفیت آموزش، معلمان ورزش نیازمند توسعه شایستگی‌های شغلی خود هستند. معلمان ورزش شایسته دارای مهارت‌ها و دانش لازم برای ارائه اثربخش برنامه‌های آموزشی خود خواهند بود. چنین معلمانی می‌توانند راهبردهای آموزشی خود را با سبک‌ها و نیازهای مختلف یادگیری دانش‌آموزان تطبیق دهند و اطمینان حاصل کنند که همه دانش‌آموزان از آموزش با کیفیتی بهره‌مند هستند. همچنین، توسعه شایستگی‌های شغلی معلمان ورزش را قادر خواهد ساخت تا شرایط جذاب و مناسبی را برای دانش‌آموزان ایجاد نموده و مشارکت فعال آن‌ها را در زمینه‌های درسی و آموزشی افزایش دهند. توسعه شایستگی‌های شغلی معلمان ورزش بنا به پیامدهای مثبت آن یک ضرورت مهم در موضوعات توانمندسازی این معلمان تلقی می‌شود و توجه به عوامل تسهیل‌کننده آن از ضرورت خاصی برخوردار است. تحقیقات انجام شده در این خصوص نشان داده‌اند که استفاده از نیروی انسانی با شخصیت پویا می‌تواند توسعه شایستگی‌های شغلی کارکنان را تسهیل نماید (Basuki et al., 2023). به دلیل آنکه افراد با شخصیت پویا اغلب به دنبال چالش‌های جدید شغلی هستند و برای یافتن راه‌حل‌های مناسب انگیزه دارند؛ لذا این افراد مهارت‌های حل مسئله را در خود توسعه داده و از انجام دادن روش‌های کاری به شکلی نو و اثربخش لذت می‌برند. همچنین، افراد با داشتن شخصیت پویا معمولاً تمایل بیشتری به پیگیری آموزش، جستجوی بازخورد و مشارکت در بهبود خود دارند که این امر تعهد به توسعه شخصی و حرفه‌ای را تقویت نموده و دستیابی به سطوح بالاتری از شایستگی‌های شغلی را تسهیل خواهد نمود. علاوه بر آن، در محیط کاری معلمان ورزش که با الزامات خاصی مانند تغییر در نیازهای دانش‌آموزان همراه است داشتن شخصیت پویا می‌تواند سازگاری با تغییرات را آسان‌تر نماید. بر این اساس، معلمان ورزش پویا معمولاً می‌توانند چالش‌ها و تغییرات جدید محیط کار خود را به شکلی مؤثر شناسایی نموده و اقدام مؤثری را از قبل انجام دهند. از سوی دیگر، معلمان ورزشی که دارای شخصیت پویا هستند بیشتر درگیر کار خود شده و دیدگاه مثبتی نسبت به آن دارند. این اشتیاق می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و انگیزه شغلی شده و بهره‌وری آن‌ها را افزایش دهد.

نتایج پژوهش نشان داد که اثر شخصیت پویا بر شایستگی شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی درگیر شدن در شغل مثبت و معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج تحقیق (Lin et al., Khomyak. (2023), Ghadami et al., (2025)

(2022)، همخوانی دارد. امروزه افراد با شخصیت پویا انگیزه پیدا می‌کنند تا به دنبال راه‌حل‌های جامع‌تر و نوآورانه‌تر برای رویه‌های پیچیده کاری باشند؛ بنابراین از آنجایی که شخصیت فعال تمایل یک فرد برای جستجوی فرصت‌ها، نشان‌دادن ابتکار عمل، اقدام و پشتکار تا زمانی که با ایجاد تغییر به پایان برسد، می‌باشد این تمایل رفتاری باعث درگیر شدن فرد در شغلی می‌شود. یک فرد فعال باید اطلاعات جمع‌آوری کند، فرصت‌ها را بشناسد و بر اساس آن‌ها عمل کند و وضعیت فعلی را تغییر دهد یا به یک محیط ایده‌آل منتقل شود تا تغییرات اساسی در محل کار خود ایجاد کند (Alavi., 2017). در نتیجه هر چه معلمان در محیط کار خود انگیزه، پشتکار داشته باشد و فرصت‌ها را بشناسد و بر اساس آن‌ها عمل کند، درگیری شغلی بیشتری داشته، سطح کارایی آن‌ها بیشتر شده و به تبع آن می‌توانند به سطح بالایی از عملکرد دست یابند که در نهایت ارتقای عملکردی کارکنان می‌تواند بهبود عملکرد و شایستگی شغلی را در پی داشته باشد که در نهایت می‌توان گفت معلمان که پویا هستند و درگیری شغلی دارند، افراد مسئولیت‌پذیر، وقت شناس، قابل اعتماد، از نظر اجتماعی کارآمد و در زمینه‌های حرفه‌ای، افراد موفق بوده که این مسئله باعث می‌شود تکالیف خود را به موقع انجام داده که این خود موجب افزایش شایستگی شغلی در آنها می‌شود. شخصیت پویا معلمان ورزش می‌تواند شایستگی شغلی آن‌ها را به طور قابل توجهی افزایش دهد. تحقیقات (Liu., 2024) نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصی، مانند ثبات عاطفی، خودکنترلی و جسارت اجتماعی، برای آموزش مؤثر در محیط‌های ورزشی حیاتی هستند. این ویژگی‌ها به توانایی معلم برای ایجاد جو اجتماعی - روانی مثبت در فعالیت‌های ورزشی کمک می‌کند، زیرا برای بهینه‌سازی تمرینات و فعالیت‌های رقابتی ضروری است. تعامل بین شخصیت پویای معلم ورزش و مهارت‌های حرفه‌ای آن‌ها برای افزایش شایستگی شغلی آنها حیاتی است. شخصیت پویای معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند با افزایش خودکارآمدی و هویت حرفه‌ای بر شایستگی شغلی آنها تأثیر مثبت بگذارد و منجر به بهبود عملکرد شغلی و رفاه شود. مطالعه (Yıldırım., 2015) بر روی معلمان گرجستانی نشان داده شده است که ویژگی‌های شخصیتی پویای معلمان ورزش، مانند آگاهی از قانون، خودکنترلی و جسارت می‌تواند بر شایستگی شغلی از طریق مشارکت شغلی آنها تأثیر مثبت بگذارد. شخصیت پویای معلمان ورزش نقش مهمی در پرورش درگیری شغلی و شایستگی شغلی دارد (Khomyak., 2023). این تعامل می‌تواند یک حلقه بازخورد مثبت ایجاد کند و نه تنها عملکرد معلمان بلکه تجربه کلی یادگیری دانش‌آموزان را نیز افزایش دهد. مدارس و مؤسسات آموزشی باید این ویژگی‌های شخصیتی را در طول فرایندهای استخدام و توسعه حرفه‌ای در نظر بگیرند تا برنامه‌های تربیت‌بدنی پر جنب‌وجوش و مؤثری را تضمین کنند. در نهایت ویژگی‌های شخصیتی پویا می‌تواند به طور قابل توجهی بر مشارکت شغلی و شایستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر بگذارد. کسانی که دارای چنین ویژگی‌هایی هستند تمایل دارند در نقش‌های خود درگیر، سازگارتر و مؤثرتر باشند. این رابطه بر اهمیت پرورش کیفیت‌های پویا در مربیان تأکید می‌کند، این اهمیت، سازگاری، اشتیاق، انگیزه و انعطاف‌پذیری که از خرده مقیاس‌های شخصیت پویا است از سوی معلمان ورزش می‌تواند با مشارکت، انگیزه و انطباق‌پذیری با رویکردهای نوآورانه در روش تدریس منجر به بهبود ویژگی‌ها و شایستگی شغلی خود و نتایج بهتر تدریس آموزش تربیت‌بدنی اثربخش را برای دانش‌آموزان فراهم کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تا مدیران مدارس و سازمان آموزش و پرورش با دادن آزادی عمل به معلمان جهت ایجاد تغییرات متناسب با نیازمندی‌های شغلی، افزایش توانایی آنها در ایجاد جو اجتماعی و روانی مثبت، تقویت مهارت‌های حل مسئله و تقویت تفکر خلاقانه از طریق آموزش، توانایی معلمان خود را در تشخیص فرصت‌ها، دفاع در برابر تهدیدها و استفاده از شایستگی‌های اصلی تسهیل کنند.

تقدیر و تشکر

از تمامی عزیزانی که در اجرای این پژوهش یاری نمودند، به‌خصوص از همکاری معلمان ورزش آموزش و پرورش استان گلستان تقدیر و تشکر می‌شود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abasianfar, T., Boroumand, Z., Rezaeian, A., & Gholamzadeh, D. (2024). Investigating the impact of employees' personality on the dimensions of organizational communication, employee vitality, job attractiveness and human resources development" in the model of job attachment in the Iranian Ports and Maritime Organization. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 15(6), 295-311. [In Persian] https://ijnaa.semnan.ac.ir/article_7901.html
- Ahmad, M.H., Nawansir, G., & Ab Hamid, M.R. (2019). Multi-Approach formulation in proactive personality-situation interaction for personnel selection. *Social Sciences*, 2019, 872-891. [In Persian] <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5094>
- Aprilda, A. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 181-206. DOI: [10.31289/jap.v2i2.1371](https://doi.org/10.31289/jap.v2i2.1371)
- Bai, N., Haji Anzehaie, Z., & Esfahani Nia, A. (2019). Effects of organization social responsibility and ethical climate on the employees' work engagement in Golestan province sport and youth offices. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(4), 65-77. [In Persian] <https://doi.org/10.30473/fmss.2019.41806.1825>
- Basuki, B., Suhariadi, F., & Choirunnisa, Z. (2023). Identification of Proactive Capability and Personal Competency to Develop Innovative Performance. *InRSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, Sep, 536-542. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.719>
- Chukwuemeka, E.E., Collins, I.N., Iloke, S., & Elizabeth, A. (2020). Organizational identification and proactive work behaviour as predictors of cyber-loafing among Anambra state civil servants. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 27, 8(2), 10-19. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2020/v8i230194>
- Demir, E. (2015). Evaluation of personality traits of physical education teachers working in secondary schools and high schools in çanakkale according to their sports branch. *Online Submission*, 5(1), 27-34. <https://doi.org/10.17265/2161-6248/2015.01.003>
- Farhangi, A. A., Fotovat, B., Abdarzadeh, P., Sarhadi Nezhad, M. (2017). The Role of Personality Traits on Job Engagement with Considering Quality of Work life as mediator. *Public Management Researches*, 10(37), 5-28. [In Persian] <https://doi.org/10.22111/jmr.2017.3676>
- García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2021). Measuring the influence of environment on behaviour: a multimethod multisample validation of the situational strength at work (SSW) scale in Spanish-speaking samples. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 203-213. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a14>
- Ghadami, A., zamanpour, E., Younesi, J. and Zare Bahramabadi, M. (2025). Canonical correlation of human resource competencies and personality traits: application of situational judgment Test. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 12(1), 99-112. [In Persian] <https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48273.1448>
- Hadi, S. A., Kersting, M., Klehe, U. C., Deckenbach, M., & Häusser, J. A. (2023). Relationships between proactive personality, work locus of control, and vocational satisfaction: the role of level of education. *Heliyon*, 9(2). [In Persian] <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13283>
- Halakoo, M. (2023). Studying the relationship between proactive personality with job competencies and engagement in the job of physical education teachers. *The Second National Conference of Applied Research in Modern Management and Accounting Sciences*, (pp. 73-83). [In Persian] <https://civilica.com/doc/1970033>
- Jamali, A., & Arsalan, M. (2023). Investigating the impact of job shocks on the career development according to the mediating role of employees' job competence. *Transformational Human Resources*, 7(1), 55-72. [In Persian] <https://doi.org/10.30495/THR.1402.1037898>
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Julian, D. P. (2022). The Influence of Competency, Work Environment on Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(8), 252-263. <http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v8i2.13995>

- Khomyak, G. (2023). Competence of future physical culture teachers in creating a positive social and psychological climate in a sports team. *Collection of Scientific Works of the Uman State Pedagogical University*, 27(2), 6-28. <https://doi.org/10.31499/2307-4906.2.2023.282463>
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, Y. C., & Wu, M. H. (2022). the relationships among proactive personality, work engagement, and perceived work competence in sports coaches: The moderating role of perceived supervisor support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12707. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912707>
- Liu, Z. (2024). Impact of occupational burnout on the professional identity and self-efficacy of physical education teachers. *International Journal of Education and Humanities*, 14(3), 14-20. <https://doi.org/10.54097/e7zw8k55>
- Maftuchach, V., & Salfadilla, F. S. (2020). Effect of job competency, job experience and work environment on job achievement at PT. XYZ, Central Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1181-1195. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v14i2.403>
- Meyer, M. W., & Norman, D. (2020). Changing design education for the 21st century. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 6(1), 13-49. <https://doi.org/10.1016/j.sheji.2019.12.002>
- Ruiz-Zorrilla, P., Hernández, X., de Roda, A.B., Antino, M., & Rodríguez-Muñoz, A. (2020). Exploring daily patterns of work engagement among teachers: A latent growth modeling approach. *Psicothema*, 32(3), 374-381. <https://psycnet.apa.org/record/2020-61797-012>
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 91-106. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711523>
- Shin, I., & Kim, M. (2022). Proactive personality as a critical condition for seeking advice and crafting tasks in ambiguous roles. *Behavioral Sciences*, 12(12), 481. <https://doi.org/10.3390/bs12120481>
- Taghizadeh, H., Esfahani Nia, A., & Ghorbani, S. (2021). Role of learning oriented organizational climate in job proactive behavior with mediating role of job resilience in physical education experts of education departments. *Human Resource Management in Sport Journal*, 8(1), 73-92. [In Persian] https://shm.shahroodut.ac.ir/article_1952.html
- Tanianfard, F., Erfani, M., Mohamadizadeh, F., Khodadadi, E., & Movahedrad, F. (2022). The role of proactive personality and spirituality at work in predicting career growth of primary school teachers. *Journal of Islamic Lifestyle Centered on Health*, 6(3), 754-760. <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/1017882>
- Tisu, L., Lup, D., Vîrg, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Yan, T., Teo, E. W., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1084961. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961>
- Yıldırım, I. (2015). The correlation between organizational commitment and occupational burnout among the physical education teachers: The mediating role of self-efficacy. *International Journal of Progressive Education*, 11(3), 119-30. <https://www.researchgate.net/publication/291698071>