

Original Article (Quantified)

Analyzing the Impact of Behavioral Patterns on the Job Performance of Physical Education Teachers in Yazd Province with an Emphasis on the Mediating Role of Professional Teaching Standards

Azam Tolabi-Mazraeno 

Department of Physical Education, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran

Receive:

12 August 2025

Revise:

06 September 2025

Accept:

19 October 2025

Keywords:

Job performance, behavioral patterns, teaching profession standards, job satisfaction, job commitment

Abstract

The aim of the present study is to analyze the effect of behavioral patterns on the job performance of physical education teachers in Yazd province with an emphasis on the mediation of teaching professional criteria. This research was conducted using a correlational survey method. The statistical population includes all physical education teachers in Yazd province (N=405), of which 197 people were selected as a sample based on the Krejci and Morgan table. The data collection tools include the Jenkins et al. Behavioral Patterns Questionnaire (Jenkins et al., 1979), the Teachers Job Performance Questionnaire (Sari et al., 2025), and the Teachers Professional Criteria Questionnaire (Canuto et al., 2023). The face validity of the instruments was confirmed by 10 physical education management experts, and their reliability was obtained by calculating Cronbach's alpha as 0.78, 0.81, and 0.76 respectively, indicating desirable reliability. The data were analyzed using structural equation modeling in PLS software. The results showed that behavioral patterns have a positive and significant effect on job performance ($\beta=0.42$, $p<0.001$) and teaching profession criteria ($\beta=0.48$, $p<0.001$). Also, teaching profession criteria played a significant mediating role in the relationship between behavioral patterns and job performance ($\beta=0.20$, $p<0.01$). The findings indicate that improving teachers' behavioral patterns through teaching profession criteria can lead to improved job performance. Therefore, paying attention to the development of professional criteria and training based on teaching standards plays a key role in improving the quality of teaching and job effectiveness of physical education teachers.

Please cite this article as (APA): Tolabi-Mazraeno, A. (2026). Analyzing the Impact of Behavioral Patterns on the Job Performance of Physical Education Teachers in Yazd Province with an Emphasis on the Mediating Role of Professional Teaching Standards. *Management and Educational Perspective*, 7(4), 166-183.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.546688.1572>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Azam Tolabi-Mazraeno

Email: azam.tolabi@cfu.ac.ir



Extended abstract

Introduction

As one of the main pillars of the educational system, physical education teachers play a key role in promoting the physical, social, and mental health of students. They are not only responsible for transmitting knowledge and motor skills, but also play a role in fostering a positive attitude towards physical activity and creating an active lifestyle (Lorraine, 2023). Research has shown that the quality of teaching and educational behaviors of physical education teachers can lead to improving students' physical fitness and increasing their motivation to participate in motor activities (Méndez-Giménez et al., 2021; Zhang et al., 2023). Therefore, the role of physical education teachers goes beyond mere teaching of physical education movements and is also reflected in educational and social dimensions. In the meantime, one of the fundamental dimensions in examining the role and function of physical education teachers is their "job performance". Job performance is defined as purposeful and job-related behaviors that facilitate the achievement of educational and organizational goals (Li et al., 2024). In the field of education, teacher performance reflects the quality of teaching, the ability to manage the classroom, communicate effectively with students, and achieve educational goals (Li et al., 2025). The importance of this concept in physical education teachers is twofold, because their desired performance is effective not only in academic achievement, but also in promoting the health and motivation of students to participate in physical activities (Zhang et al., 2023). Since human capital plays an important role in sports organizations, (Razavi & Talebpour, 2018; Razavi et al., 2021), investigating the behavioral patterns of physical education teachers as an important human capital for education is important. Behavioral patterns are defined as styles and recurring patterns in educational interactions and classroom management that have a direct impact on the quality of the teaching-learning process (Korpershoek et al., 2020). Therefore, this study seeks to answer the question: What is the effect of behavioral patterns on the job performance of physical education teachers in Yazd province, with an emphasis on the mediation of teaching profession criteria?

Theoretical framework

Behavioral patterns

Behavioral patterns in the educational environment refer to the stable and observable behaviors that teachers display in their interactions with students and can be identified as recurring patterns. These patterns have their roots in behavioral learning theories and educational psychology and have been extracted through classroom observations and behavioral analyses. For example, research has shown that teachers systematically modify their behaviors according to the learning characteristics and needs of students; such as providing immediate feedback, using positive reinforcement, or creating collaborative learning opportunities (Granero-Gallegos et al., 2017).

Standards of the Teaching Profession

The standards of the teaching profession are a framework of professional standards and competencies that define the knowledge, skills, and ethical values expected of a teacher. These standards are the product of a combination of learning theories, educational policies, and international documents such as the UNESCO and International Union of Education frameworks, which encompass three main areas: knowledge and understanding, professional practice, and ethical communication (Education International, 2019).

Job Performance

Teachers' job performance is a set of purposeful and job-related behaviors that facilitate the achievement of educational, training, and organizational goals. In the education literature, this

concept includes dimensions such as teaching quality, classroom management, organizational commitment, job motivation, and professional satisfaction. The conceptual roots of job performance go back to human resource management theories and organizational psychology, but in education, it emphasizes educational and training aspects. A systematic review of research shows that various factors, including professional qualifications, organizational supports, intrinsic motivation, and environmental conditions can affect teacher performance (Li et al., 2025).

Li et al., (2025) examined the effect of teachers' individual characteristics, such as self-efficacy and intrinsic motivation, on their job performance. The results showed that teachers with high self-efficacy and stronger intrinsic motivation perform better in teaching and classroom management.

Dadashi & Pali (2023) studied the presentation of a structural model of job performance based on communication skills with the mediation of job involvement in teachers. The results showed that there is a relationship between communication skills and job involvement with an impact coefficient of 0.67, between communication skills and job performance with an impact coefficient of 0.79, and between job involvement and job performance with an impact coefficient of 0.76. On the other hand, communication skills were indirectly related to job performance with an impact coefficient of 0.50. In other words, job involvement played a mediating role in the relationship between communication skills and job performance.

Research Methodology

This research was conducted as a correlation and survey method. The statistical population included all physical education teachers in Yazd province (N=405), of whom 197 people were selected as a sample based on the Krejci and Morgan table. The data collection tools include the Jenkins et al. Behavioral Patterns Questionnaire (Jenkins et al., 1979), the Teachers' Job Performance Questionnaire (Sari et al., 2025), and the Teacher Professional Criteria Questionnaire (Canuto et al., 2023). The face validity of the tools was confirmed by 10 sports management experts, and their reliability was obtained by calculating Cronbach's alpha as 0.78, 0.81, and 0.76, respectively, indicating desirable reliability.

Research Findings

Data were analyzed using structural equation modeling in PLS software. The results showed that behavioral patterns have a positive and significant effect on job performance ($\beta=0.42$, $p<0.001$) and teacher professional criteria ($\beta=0.48$, $p<0.001$). Also, teaching professional standards played a significant mediating role in the relationship between behavioral patterns and job performance ($\beta=0.20$, $p<0.01$). The findings indicate that improving teachers' behavioral patterns through teaching professional standards can lead to improved job performance. Therefore, paying attention to the development of professional standards and training based on teaching standards plays a key role in improving the quality of teaching and job effectiveness of physical education teachers.

Conclusion

The present study aimed to analyze the effect of behavioral patterns on the job performance of physical education teachers in Yazd province, emphasizing the mediation of teaching professional standards. The results of this study are consistent with the results of Ovens & Philpot (2021) and Kraft et al., (2023), Li et al., (2025), Ghorbani et al., (2021), Wei (2025), and Zhang et al., (2023), who have emphasized that teachers' professional development is the path to transferring the positive effects of educational behaviors to job performance. Therefore, paying attention to professional standards as an intermediary can play a key role in




increasing the effectiveness of behavioral patterns. This result can also be analyzed from the perspective of organizational learning theories.

Based on the results of the study, it is suggested that education officials in Yazd province hold special training courses to improve teachers' behavioral patterns and, at the same time, strengthen their professional skills and provide a basis for improving their job performance.

علمی پژوهشی (کمی)

تحلیل تأثیر الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی معلمان ورزش استان یزد با تأکید بر میانجی‌گری معیارهای حرفه معلمی

اعظم طلابی مزرعه نو 

گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹ تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل تأثیر الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی معلمان ورزش استان یزد با تأکید بر میانجی‌گری معیارهای حرفه معلمی می‌باشد. این تحقیق از نوع همبستگی و به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ورزش استان یزد (N=405) می‌باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۹۷ نفر به صورت نمونه‌گیری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه الگوهای رفتاری جنکینز و همکاران (Jenkins et al, 1979)، پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان (Sari et al, 2025) و پرسشنامه معیارهای حرفه‌ای معلمی (Canuto et al, 2023) می‌باشد. روایی صوری ابزارها توسط ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب ۰٫۷۸، ۰٫۸۱ و ۰٫۷۶ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب است. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS تحلیل شدند. نتایج نشان داد الگوهای رفتاری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی ($\beta=0.42, p<0.001$) و معیارهای حرفه معلمی ($\beta=0.48, p<0.001$) دارند. همچنین معیارهای حرفه معلمی نقش میانجی معناداری در ارتباط میان الگوهای رفتاری و عملکرد شغلی ایفا کرد ($\beta=0.20, p<0.01$). یافته‌ها بیانگر آن است که بهبود الگوهای رفتاری معلمان از طریق معیارهای حرفه معلمی می‌تواند به ارتقای عملکرد شغلی منجر شود. بنابراین، توجه به توسعه معیارهای حرفه‌ای و آموزش‌های مبتنی بر استانداردهای معلمی، نقشی کلیدی در بهبود کیفیت تدریس و اثربخشی شغلی معلمان ورزش دارد.

تاریخ دریافت: ۲۱ مرداد ۱۴۰۴


تاریخ بازنگری: ۱۵ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۷ مهر ۱۴۰۴

کلید واژه‌ها:

عملکرد شغلی،
الگوهای رفتاری،
معیارهای حرفه معلمی،
رضایت شغلی،
تعهد شغلی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): طلابی مزرعه نو، اعظم. (۱۴۰۴). تحلیل تأثیر الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی معلمان ورزش استان یزد با تأکید بر میانجی‌گری معیارهای حرفه معلمی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۷(۴)، ۱۸۳-۱۶۶.

 <https://doi.org/10.22034/jmep.2025.546688.1572>

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: اعظم طلابی مزرعه نو

ایمیل: azam.tolabi@cfu.ac.ir

مقدمه

معلمان ورزش به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزشی، نقشی کلیدی در ارتقای سلامت جسمانی، اجتماعی و روانی دانش آموزان بر عهده دارند. آن‌ها نه تنها مسئول انتقال دانش و مهارت‌های حرکتی هستند، بلکه در پرورش نگرش مثبت به فعالیت بدنی و ایجاد سبک زندگی فعال نیز نقش آفرینی می‌کنند (Lorraine, 2023). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کیفیت تدریس و رفتارهای آموزشی معلمان ورزش می‌تواند به بهبود آمادگی جسمانی دانش آموزان و افزایش انگیزه آنان در مشارکت در فعالیت‌های حرکتی منجر شود (Zhang et al, 2023؛ Méndez-Giménez et al, 2021). از این رو، نقش معلمان ورزش فراتر از آموزش صرف حرکات ورزشی است و در ابعاد تربیتی و اجتماعی نیز بازتاب می‌یابد. در این میان، یکی از ابعاد بنیادین در بررسی نقش و کارکرد معلمان ورزش، «عملکرد شغلی» آنان است. عملکرد شغلی به عنوان رفتارهای هدفمند و مرتبط با شغل تعریف می‌شود که تحقق اهداف آموزشی و سازمانی را تسهیل می‌کند (Li et al., 2024). در حوزه تعلیم و تربیت، عملکرد معلمان نشان‌دهنده کیفیت تدریس، توانایی مدیریت کلاس، ارتباط مؤثر با دانش آموزان و تحقق اهداف تربیتی است (Li et al, 2025). اهمیت این مفهوم در معلمان ورزش دوچندان است، زیرا عملکرد مطلوب آن‌ها نه تنها در پیشرفت تحصیلی، بلکه در ارتقای سلامت و انگیزه دانش آموزان برای مشارکت در فعالیت‌های بدنی نیز اثرگذار است (Zhang et al., 2023). از آنجا که سرمایه انسانی در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی دارند، (Razavi & Talebpour, 2018; Razavi et al, 2021). بررسی الگوهای رفتاری معلمان ورزش به عنوان یک سرمایه انسانی مهم برای آموزش و پرورش مهم است. الگوهای رفتاری به عنوان سبک‌ها و الگوهای تکرارشونده در تعاملات آموزشی و مدیریت کلاس تعریف می‌شوند که بر کیفیت فرایند یاددهی-یادگیری تأثیر مستقیم دارند (Korpershoek et al, 2020). به طور مشخص، رفتارهایی همچون حمایت از خودمختاری دانش آموزان، ساخت‌دهی روشن به درس و ایجاد تعامل فعال در کلاس، می‌تواند موجب افزایش انگیزش، تمرکز و یادگیری مؤثرتر شود. (Méndez-Giménez et al, 2021) بنابراین، درک و تحلیل الگوهای رفتاری معلمان ورزش، برای تبیین تفاوت‌های موجود در عملکرد شغلی آن‌ها اهمیت فراوانی دارد. با این حال، رابطه بین الگوهای رفتاری و عملکرد شغلی معلمان ورزش، همواره خطی و مستقیم نیست، بلکه تحت تأثیر متغیرهای میانجی قرار می‌گیرد. یکی از مهم‌ترین این متغیرها، «معیارهای حرفه معلمی» است که چارچوبی مبتنی بر شواهد از دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهدات اخلاقی معلم را ارائه می‌دهد (Ovens & Philpot, 2021). این معیارها با تعریف استانداردهایی برای کیفیت تدریس و توسعه حرفه‌ای، بستری فراهم می‌کنند که رفتارهای آموزشی معلم بتواند به عملکرد شغلی مطلوب و پایدار منجر شود (Kraft et al, 2023). در واقع، معیارهای حرفه معلمی از یک سو هدایت‌گر و ارزیاب عملکرد معلمان هستند و از سوی دیگر می‌توانند نقش پل ارتباطی میان الگوهای رفتاری و عملکرد شغلی آنان را ایفا کنند. این مسئله اهمیت پرداختن به نقش میانجی‌گری این معیارها را در پژوهش‌های مرتبط با معلمان ورزش دوچندان می‌سازد. لذا این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که: الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی معلمان ورزش استان یزد با تأکید بر میانجی‌گری معیارهای حرفه معلمی چه تاثیری دارد؟

ادبیات نظری

الگوهای رفتاری

الگوهای رفتاری در محیط آموزشی به رفتارهای پایدار و قابل مشاهده‌ای اشاره دارند که معلمان در تعامل با دانش‌آموزان از خود بروز می‌دهند و به صورت الگوهای تکرارشونده قابل شناسایی هستند. این الگوها ریشه در نظریه‌های یادگیری رفتاری و روان‌شناسی تربیتی دارند و از طریق مشاهدات کلاسی و تحلیل‌های رفتاری استخراج شده‌اند. برای نمونه، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معلمان با توجه به ویژگی‌های یادگیری و نیازهای دانش‌آموزان، رفتارهای خود را به شکل نظام‌مند تغییر می‌دهند؛ مانند ارائه بازخورد فوری، استفاده از تقویت مثبت یا ایجاد فرصت‌های یادگیری مشارکتی (Granero-Gallegos et al, 2017). همچنین مطالعات تحلیل متوالی تعاملات کلاسی نشان داده است که رفتارهای خاص معلمان، مانند توضیح دستورالعمل‌ها یا اصلاح خطاهای دانش‌آموزان، معمولاً در یک توالی مشخص تکرار می‌شوند و همین توالی‌ها کیفیت یادگیری را ارتقا می‌بخشند (Korpershoek et al, 2020). اهمیت این الگوها در این است که می‌توانند نقش کلیدی در انگیزش، مدیریت کلاس و بهبود روابط آموزشی ایفا کنند. در معلمان ورزش، به‌طور ویژه، الگوهای رفتاری همچون تشویق کلامی، تعامل مثبت، و تنظیم سطح دشواری تمرینات ورزشی منجر به افزایش انگیزه دانش‌آموزان برای مشارکت فعال در فعالیت‌های جسمانی می‌شود و در نهایت عملکرد شغلی آنان را ارتقا می‌دهد (Zalech, 2021).

معیارهای حرفه معلمی

معیارهای حرفه معلمی چارچوبی از استانداردها و صلاحیت‌های حرفه‌ای است که دانش، مهارت و ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار از یک معلم را تعریف می‌کند. این معیارها محصول تلفیق نظریه‌های یادگیری، سیاست‌های آموزشی و اسناد بین‌المللی نظیر چارچوب یونسکو و اتحادیه بین‌المللی آموزش هستند که سه حوزه اصلی شامل دانش و درک، عمل حرفه‌ای و ارتباطات اخلاقی را در بر می‌گیرند (Education International, 2019). بررسی‌های تطبیقی در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که معیارهای حرفه‌ای ابزاری برای ارتقای کیفیت تدریس، هدایت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و تضمین پاسخگویی معلمان محسوب می‌شوند (Ingvarson, 2018). همچنین تحقیقات در استونی نشان داده است که فرآیند اخذ صلاحیت معلمان بر اساس این معیارها می‌تواند کیفیت آموزش و حرفه‌ای‌سازی معلمان را ارتقا بخشد (Uibu & Kikas, 2021). اهمیت معیارهای حرفه‌ای در این است که علاوه بر تعیین شاخص‌های ارزیابی، زمینه را برای پایبندی معلمان به اصول اخلاقی و رشد مداوم فراهم می‌کند. در حوزه تربیت بدنی و ورزش، رعایت این معیارها موجب ارتقای دانش تخصصی، افزایش تعامل سازنده با دانش‌آموزان و مدیریت اخلاق‌مدار کلاس‌های ورزشی می‌شود که خود به‌طور مستقیم بر عملکرد شغلی معلمان اثرگذار است (Ovens & Philpot, 2021).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی معلمان به مجموعه رفتارهای هدفمند و مرتبط با شغل گفته می‌شود که تحقق اهداف آموزشی، تربیتی و سازمانی را تسهیل می‌کند. این مفهوم در ادبیات آموزش و پرورش دربرگیرنده ابعادی همچون کیفیت تدریس، مدیریت

کلاس، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و رضایت حرفه‌ای است. ریشه مفهومی عملکرد شغلی به نظریه‌های مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی سازمانی بازمی‌گردد، اما در آموزش و پرورش بر جنبه‌های آموزشی و تربیتی تأکید دارد. مرور نظام‌مند پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عوامل گوناگونی از جمله صلاحیت‌های حرفه‌ای، حمایت‌های سازمانی، انگیزش درونی و شرایط محیطی می‌توانند بر عملکرد معلمان تأثیرگذار باشند (Li et al, 2025). همچنین تحقیقات اخیر بیانگر آن است که توسعه حرفه‌ای مستمر و پایبندی به اصول اخلاقی به‌طور مستقیم موجب بهبود عملکرد آموزشی و انگیزه معلمان می‌شود (Ghorbani et al, 2021). اهمیت این متغیر در این است که عملکرد قوی معلمان نه تنها کیفیت یادگیری دانش‌آموزان را ارتقا می‌دهد بلکه به بهبود جو مدرسه و افزایش بهره‌وری آموزشی منجر می‌شود. در معلمان ورزش، عملکرد شغلی مؤثر به معنای توانایی مدیریت کلاس‌های عملی، ایجاد انگیزش پایدار برای فعالیت بدنی و ایفای نقش الگویی در ارتقای سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان است (Wei, 2025). با توجه به شواهد و مطالعات پیشین، روشن است که الگوهای رفتاری معلمان و معیارهای حرفه معلمی، به‌عنوان مؤلفه‌های کلیدی، نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای عملکرد شغلی معلمان ورزش ایفا می‌کنند و بررسی تعامل میان این متغیرها می‌تواند راهنمایی ارزشمند برای توسعه حرفه‌ای و سیاست‌گذاری آموزشی ارائه دهد.

پیشینه پژوهش

(Li et al, 2025) به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی معلمان، نظیر خودکارآمدی و انگیزش درونی، بر عملکرد شغلی آن‌ها پرداختند. نتایج نشان داد که معلمان با خودکارآمدی بالا و انگیزش درونی قوی‌تر، عملکرد بهتری در تدریس و مدیریت کلاس دارند.

(Dadashi & Pali, 2023) به بررسی ارائه مدل ساختاری از عملکرد شغلی بر اساس مهارت‌های ارتباطی با میانجی‌گری درگیری شغلی در معلمان پرداختند. نتایج نشان داد میان مهارت‌های ارتباطی با درگیری شغلی با ضریب تأثیر ۰/۶۷، میان مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی با ضریب تأثیر ۰/۷۹، میان درگیری شغلی با عملکرد شغلی با ضریب تأثیر ۰/۷۶ رابطه وجود دارد. از طرفی مهارت‌های ارتباطی به‌طور غیر مستقیم با ضریب تأثیر ۰/۵۰ با عملکرد شغلی رابطه داشته است. به عبارتی درگیری شغلی در رابطه میان مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی نقش میانجی داشته است.

(jalali & jafari, 2022) به بررسی نقش میانجی بهسازی منابع انسانی در رابطه بین مدیریت دانش بر عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر کرج پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود داشت. بین بهسازی منابع انسانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود داشت. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری نیز نشان داد که متغیر بهسازی منابع انسانی نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد شغلی داشت. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که بهبود و توسعه مدیریت دانش و آموزش و بهسازی منابع انسانی می‌تواند به شکل مستقیم منجر به افزایش سطح عملکرد شغلی معلمان می‌شود.

(Zalech, 2021) به تحلیل رفتارهای حمایتی و ممانعت‌کننده نیازهای دانش‌آموزان توسط معلمان تربیت‌بدنی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که رفتارهای حمایتی معلمان، نظیر ارائه بازخورد مثبت و تشویق، تأثیر مثبتی بر انگیزش

درونی و عملکرد دانش آموزان دارد، در حالی که رفتارهای ممانعت کننده می تواند منجر به کاهش انگیزش و عملکرد ضعیف تر شود.

(Ovens & Philpot, 2021) به بررسی تأثیر معیارهای حرفه‌ای بر عملکرد معلمان تربیت‌بدنی، پژوهشی نشان داد که توسعه حرفه‌ای معلمان از طریق برنامه‌های آموزشی مبتنی بر استانداردهای حرفه‌ای، می تواند به بهبود عملکرد تدریس و ارتقای کیفیت آموزش در کلاس‌های تربیت‌بدنی منجر شود.

(Ghorbani et al, 2021) به بررسی رابطه نیرومندی‌های منشی معلمان با خودکارآمدی ادراک شده آن‌ها برای آموزش اخلاقی دانش آموزان: نقش واسطه‌ای رفتار رابطه بین فردی معلم پرداختند. نتایج نشان داد رابطه رفتار بین فردی مثبت معلم با خودکارآمدی معلم برای آموزش اخلاقی مثبت و معنادار و رابطه رفتار رابطه بین فردی معلم با خودکارآمدی برای آموزش اخلاقی دانش آموزان منفی و معنادار بود.

(Korpershoek et al, 2020) به بررسی تأثیر سبک رهبری معلمان تربیت‌بدنی بر انگیزش و عملکرد شغلی آن‌ها پرداخت. این مطالعه نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا، که شامل رفتارهایی مانند الهام‌بخشی و حمایت از رشد حرفه‌ای معلمان است، می تواند به افزایش انگیزش شغلی و بهبود عملکرد معلمان منجر شود.

روش‌شناسی تحقیق

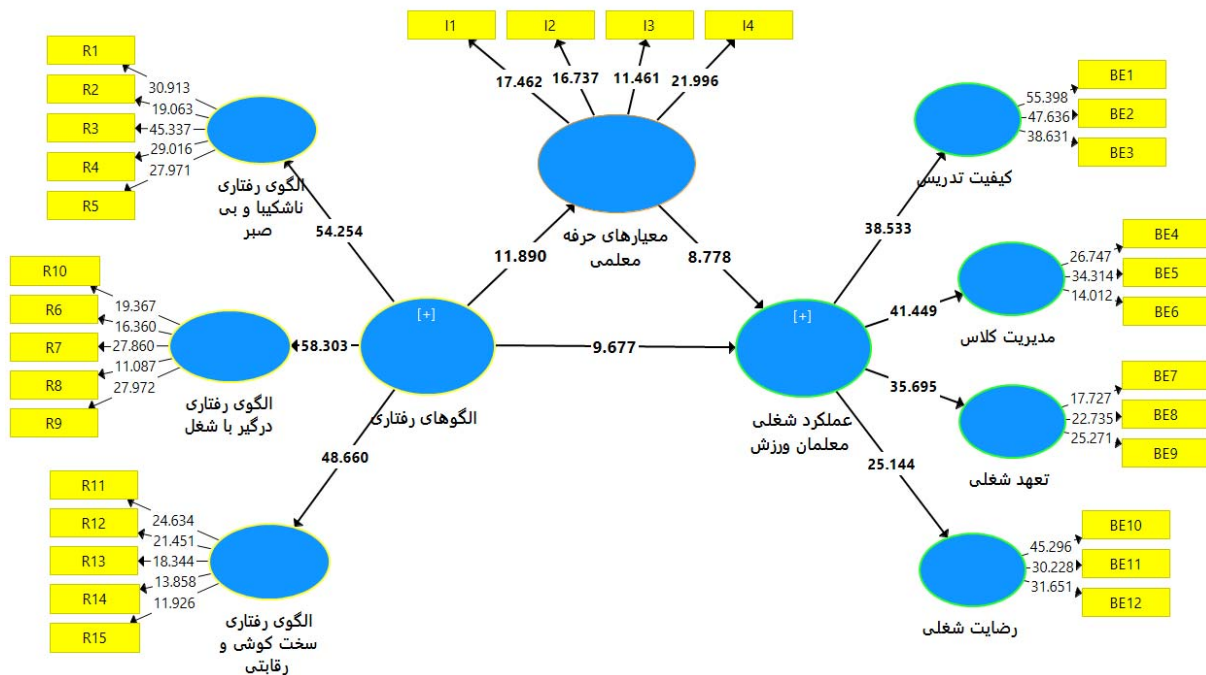
در پژوهش حاضر نوع تحقیق همبستگی و روش پژوهش پیمایشی بود. جهت جمع‌آوری اطلاعات تحقیق از پرسشنامه الگوهای رفتاری طراحی شده است از ۱۵ گویه و ۳ خرده‌مقیاس الگوی رفتاری ناشکیبا و بی‌صبر (۵ سؤال)، الگوی رفتاری درگیر با شغل (۵ سؤال) و الگوی رفتاری سخت‌کوشی و رقابتی (۵ سؤال) تشکیل شده است که به منظور سنجش ۳ الگوی رفتاری (ناشکیبایی، درگیری شغلی و سخت‌کوشی) در افراد نوع الف بکار می‌رود. (Jenkins et al, 1979)، پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان (Sari et al, 2025). که دارای چهار زیرمؤلفه شامل کیفیت تدریس (گویه ۱ تا ۳)، مدیریت کلاس (گویه ۴ تا ۶)، تعهد شغلی (گویه ۷ تا ۹) و رضایت شغلی (گویه ۱۰ تا ۱۲) بود، و پرسشنامه معیارهای حرفه‌ای معلمی (Canuto et al, 2023) شامل چهار گویه استفاده گردید. روایی صوری این پرسشنامه‌ها توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تأیید شد. همچنین میزان پایایی این پرسشنامه‌ها با اجرای آزمایشی بر روی نمونه‌ای ۳۰ نفره از معلمان ورزش استان یزد و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰,۷۸، ۰,۸۱ و ۰,۷۶ بدست آمد. جامعه آماری تحقیق معلمان ورزش شهر استان می‌باشد. بر اساس اطلاعات کارگزینی اداره آموزش و پرورش استان یزد، تعداد ۴۰۵ معلم ورزش در سال ۱۴۰۳ در استان یزد فعال هستند. محقق با استناد به جدول کرجسی و مورگان ۱۹۷ نفر از معلمان ورزش استان یزد به عنوان نمونه آماری پژوهش حاضر در نظر گرفت. جهت جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پرسشنامه‌های تحقیق، محقق ابتدا لینک پرسشنامه‌های آنلاین را آماده نمود سپس بوسیله ضمن هماهنگی با آموزش و پرورش استان یزد لینک پرسشنامه‌ها در گروه مجازی معلمان ورزشی استان یزد قرار داده شد، سپس بعد از یک هفته مجدداً لینک یادآوری پرسشنامه‌ها در گروه قرار داده شد. در نهایت، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی معلمان ورزش یزد

درصد	فراوانی	ویژگی‌ها نمونه	
14.2	28	کمتر از ۲۰ سال	سن
20.8	41	20-29 سال	
29.9	59	30-39 سال	
35.0	69	بالای ۴۰ سال	جنسیت
34.0	67	مرد	
66.0	130	زن	سابقه کار
20.8	41	1-6 سال	
24.9	49	7-12 سال	
21.8	43	13-18 سال	
18.8	37	19-24 سال	
13.2	26	بالای ۲۴ سال	

بر اساس جدول (۱)، بیشترین گروه سنی معلمان ورزش شرکت کننده در پژوهش، افراد بالای ۴۰ سال با ۶۹ نفر و معادل ۳۵ درصد از نمونه بود. پس از آن گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال با ۵۹ نفر (۲۹,۹ درصد)، گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال با ۴۱ نفر (۲۰,۸ درصد) و کمترین تعداد مربوط به گروه کمتر از ۲۰ سال با ۲۸ نفر (۱۴,۲ درصد) بود. این توزیع نشان دهنده حضور غالب معلمان با تجربه و سن بالاتر در میان نمونه است. در بعد جنسیت، ۱۳۰ نفر از معلمان نمونه زن بودند که معادل ۶۶ درصد کل نمونه را تشکیل می‌دادند و ۶۷ نفر مرد معادل ۳۴ درصد بودند. بنابراین، زنان در این پژوهش نسبت به مردان سهم بیشتری داشتند که می‌تواند نشان دهنده روند استخدام یا مشارکت بالاتر زنان در رشته تربیت بدنی در مدارس استان یزد باشد. در خصوص سابقه کاری، بیشترین گروه مربوط به معلمان با سابقه ۷ تا ۱۲ سال با ۴۹ نفر (۲۴,۹ درصد) بود. پس از آن، گروه‌های با سابقه ۱۳ تا ۱۸ سال شامل ۴۳ نفر (۲۱,۸ درصد)، ۱ تا ۶ سال شامل ۴۱ نفر (۲۰,۸ درصد)، ۱۹ تا ۲۴ سال شامل ۳۷ نفر (۱۸,۸ درصد) و بیش از ۲۴ سال شامل ۲۶ نفر (۱۳,۲ درصد) بودند. این توزیع نشان می‌دهد نمونه پژوهش شامل طیف متنوعی از تجربه کاری معلمان است که می‌تواند به تحلیل دقیق‌تر روابط میان متغیرهای تحقیق کمک کند.



شکل ۱. مدل تحقیق در حالت تی معناداری

در شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان داده شده است. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) و ضرایب استاندارد را با استفاده از آماره t، آزمون می کند.

ارزیابی برازش مدل تحقیق

در مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از PLS نسخه ۳ برای برازش مدل اندازه گیری، ویژگی های پایایی مرکب، آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده و ضریب تعیین به عنوان ملاک ها یا شاخص های معتبر اندازه گیری می شود. در این خصوص اندازه های بیش از ۰/۷ برای پایایی مرکب و آلفای کرونباخ، بیش از ۰/۵ برای میانگین واریانس استخراج شده نشان دهنده اعتبار شاخص های اندازه گیری مدل هستند.

جدول ۲. شاخص های بررسی برازش مدل

روایی همگرا				متغیر
ضریب تعیین	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده	
-	0/76	0.87	0.54	الگوهای رفتاری
0.23	0/81	0.86	0.52	معیارهای حرفه معلمی
0.51	0/83	0.84	0.53	عملکرد شغلی

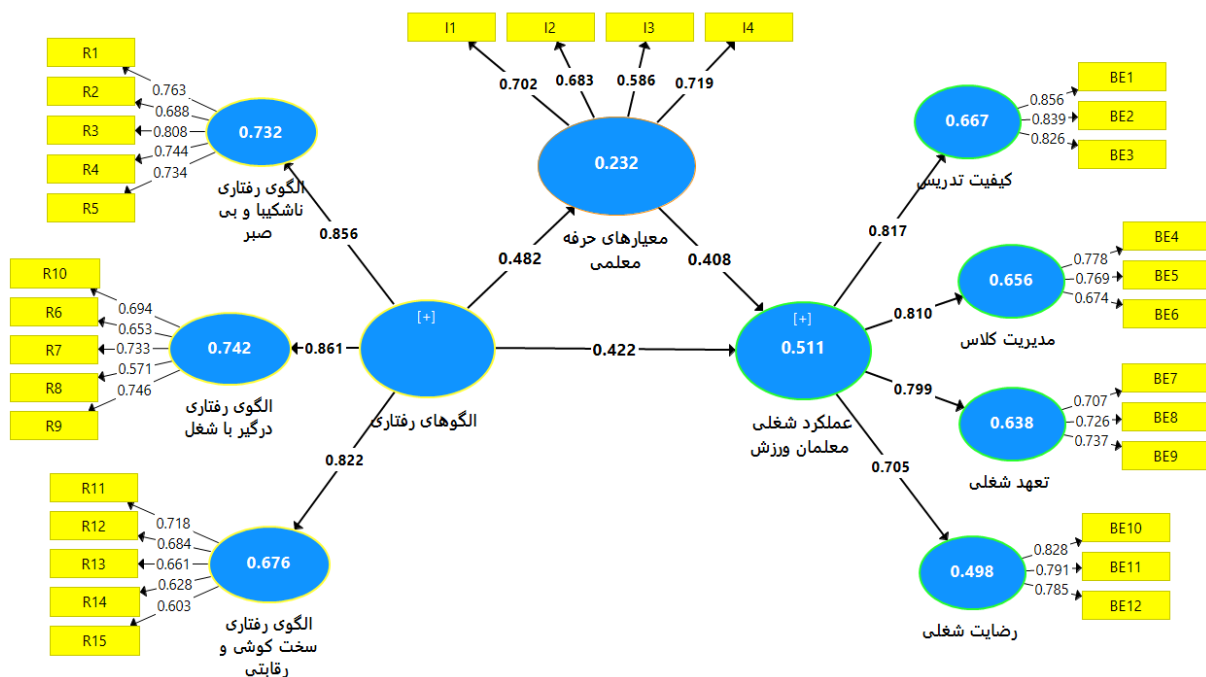
یافته های پژوهش حاضر در خصوص سنجش روایی همگرا حاکی از آن می باشد که میانگین واریانس استخراج شده، پایایی مرکب برای هر سه مؤلفه پنهان شامل الگوهای رفتاری، معیارهای حرفه معلمی و عملکرد شغلی دارای مقداری مطلوب بودند. همچنین شاخص ضریب تعیین که فقط جهت مولفه های درونزای مدل محاسبه می گردد، برای متغیر

معیارهای حرفه معلمی و عملکرد شغلی که متغیرهای وابسته مدل مفهومی تحقیق بودند گزارش گردید. که نتایج حاصل از برازش شاخص‌های تحقیق نشان دهنده برازش مناسب مدل بود.

جدول ۳. روایی و آگرا میان ابعاد پژوهش

مؤلفه‌های تحقیق	1	2	3	4	5	6	7	8
الگوی رفتاری	0.87							
ناشکیبا و بی صبر								
عملکرد شغلی	0.62	0.85						
الگوی رفتاری								
درگیر با شغل	0.46	0.66	0.89					
الگوی رفتاری								
سخت کوشی و رقابت	0.54	0.52	0.48	0.82				
معیارهای حرفه معلمی	0.67	0.58	0.74	0.52	0.77			
الگوهای رفتاری	0.59	0.44	0.66	0.56	0.66	0.85		
کیفیت تدریس	0.78	0.41	0.58	0.62	0.71	0.72	0.81	
مدیریت کلاس	0.74	0.38	0.47	0.41	0.63	0.44	0.51	0.85
تعهد شغلی	0.58	0.45	0.58	0.57	0.34	0.57	0.64	0.81
رضایت شغلی	0.64	0.46	0.71	0.62	0.46	0.51	0.68	0.53
								0.76

بعد از سنجش و تأیید روایی همگرا پژوهشگر به بررسی روایی و آگرا پرداخته شد. (Hair et al, 2011) به این نتیجه رسید که اگر اقدامات روایی و آگرا تأیید شود، واریانس مشترک در میان هر سازه و اقدامات آن باید نسبت به واریانس بین سازه‌های دیگر بیشتر باشد. ملاک این است که اگر ریشه مربع میانگین واریانس استخراج شده (AVE) که در خط مورب در ماتریس ظاهر می‌شود، بیش از مقادیر ستون‌ها و ردیف‌ها برای یک ساختار خاص باشد، ما می‌توانیم روایی و آگرا را تأیید کنیم. در نتیجه بر اساس اطلاعات نشان داده شده در جدول (۳) روایی و آگرا پژوهش تأیید شد.



شکل ۲. مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد و بارهای عاملی

جدول ۴. ضرایب استاندارد و آماره تی

نتیجه	معنی داری	ارزش تی	ضریب استاندارد بتا	مؤلفه‌های تحقیق
تأیید می شود	0.001	9.68	0.42	الگوهای رفتاری (عملکرد شغلی)
تأیید می شود	0.001	11.89	0.48	الگوهای رفتاری (معیارهای حرفه معلمی)
تأیید می شود	0.001	8.78	0.41	معیارهای حرفه معلمی (عملکرد شغلی)

بر اساس نتایج جدول، ضریب استاندارد بتا نشان‌دهنده شدت و جهت تأثیر متغیرهای پیشین بر متغیرهای وابسته است و ارزش t میزان معناداری این اثر را نشان می‌دهد. نخست، ضریب استاندارد بتای الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی معلمان ورزش برابر با ۰٫۴۲ و ارزش t آن ۹٫۶۸ بود که با سطح معناداری ۰٫۰۰۱، تأثیر مثبت و معناداری را تأیید می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که افزایش در الگوهای رفتاری مطلوب معلمان با ارتقای عملکرد شغلی آنها همراه است و این اثر از نظر آماری قوی و معنادار است. دوم، ضریب استاندارد بتای الگوهای رفتاری بر معیارهای حرفه معلمی برابر با ۰٫۴۸ و ارزش t آن ۱۱٫۸۹ گزارش شد که با سطح معناداری ۰٫۰۰۱، تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. این نتیجه بیانگر آن است که الگوهای رفتاری معلمان نقش مهمی در تقویت معیارهای حرفه‌ای آنان مانند تعهد اخلاقی، توانمندی علمی و مهارت‌های تدریس ایفا می‌کند و این رابطه از نظر آماری بسیار قوی است. سوم، ضریب استاندارد بتای معیارهای حرفه معلمی بر عملکرد شغلی معلمان برابر با ۰٫۴۱ و ارزش t آن ۸٫۷۸ بود که با سطح معناداری ۰٫۰۰۱، تأثیر مثبت و معناداری را تأیید می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که معلمان با معیارهای حرفه‌ای قوی‌تر، عملکرد شغلی بهتری دارند و توانایی آنها در مدیریت کلاس، کیفیت تدریس و تعهد شغلی بالاتر است. به طور کلی، نتایج جدول تأکید می‌کند که هر سه

مسیر مورد بررسی، مثبت و معنادار هستند و نقش الگوهای رفتاری و معیارهای حرفه‌ای در ارتقای عملکرد شغلی معلمان ورزش استان یزد قابل توجه است.

جدول ۵. ارزش ضرایب تأثیر غیرمستقیم

مؤلفه‌های تحقیق	اثرات میانجی	ارزش تی	خطای استاندارد	معنی داری	نتیجه
الگوهای رفتاری (معیارهای حرفه معلمی) عملکرد شغلی	$0.48 * 0.41 = 0.20$	5.25	0.022	0.01	تأیید می‌شود

بر اساس نتایج جدول، اثر میانجی نشان‌دهنده نقش واسطه‌ای معیارهای حرفه معلمی در رابطه بین الگوهای رفتاری و عملکرد شغلی معلمان ورزش است. ضریب اثر میانجی برابر با ۰,۲۰ (محاسبه شده از حاصلضرب مسیرهای ۰,۴۸ و ۰,۴۱) گزارش شده است که نشان می‌دهد بخشی از تأثیر الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی از طریق معیارهای حرفه‌ای منتقل می‌شود. ارزش t این مسیر ۵,۲۵ و خطای استاندارد آن ۰,۰۲۲ است که با سطح معناداری ۰,۰۱، اثر میانجی را به صورت مثبت و معنادار تأیید می‌کند. این یافته بیانگر آن است که الگوهای رفتاری تنها به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر نمی‌گذارند، بلکه از طریق تقویت معیارهای حرفه‌ای معلمان، اثر خود را تشدید می‌کنند. به عبارتی دیگر، رفتارهای مطلوب معلمان منجر به ارتقای معیارهای حرفه‌ای آنان می‌شود و این معیارها نیز به نوبه خود باعث بهبود عملکرد شغلی می‌گردند. نتایج نشان می‌دهد که معیارهای حرفه‌ای معلمان نقش کلیدی به عنوان یک پل میانجی در تقویت تأثیر الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی دارند و توجه به توسعه این معیارها می‌تواند باعث افزایش اثربخشی رفتارهای حرفه‌ای معلمان گردد.

بحث و نتیجه گیری

الگوهای رفتاری معلمان ورزش یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی است که می‌تواند کیفیت آموزش، مدیریت کلاس و در نهایت عملکرد شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد الگوهای رفتاری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی معلمان ورزش استان یزد دارند. این نتیجه همسو با پژوهش‌های پیشین است که تأکید کرده‌اند رفتارهای حمایتی، تعامل فعال و مدیریت صحیح کلاس موجب افزایش کیفیت تدریس و رضایت شغلی معلمان می‌شود (Zalech, 2021) و (Korpershoek et al, 2020) به نظر می‌رسد زمانی که معلمان از الگوهای رفتاری کارآمد همچون سخت‌کوشی، تعامل مثبت با دانش‌آموزان و مدیریت ساختارمند استفاده می‌کنند، احساس خودکارآمدی و اثربخشی شغلی آن‌ها افزایش یافته و عملکرد حرفه‌ای مطلوب‌تری از خود نشان می‌دهند. از سوی دیگر، باید توجه داشت که اثرگذاری الگوهای رفتاری تنها محدود به بعد آموزشی نیست، بلکه پیامدهای روان‌شناختی و اجتماعی گسترده‌ای نیز به همراه دارد. برای نمونه، رفتارهای حمایتی و مثبت معلم می‌تواند موجب افزایش انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان شود و این مسئله به‌طور غیرمستقیم باعث ارتقای عملکرد شغلی معلم نیز خواهد شد، زیرا موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان به‌عنوان یک شاخص کلیدی در ارزیابی عملکرد معلمان تلقی می‌شود. همچنین، مدیریت اثربخش کلاس و ایجاد فضای

یادگیری مثبت، استرس شغلی معلمان را کاهش داده و به افزایش رضایت شغلی آنان منجر می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که الگوهای رفتاری نه تنها بر عملکرد مستقیم معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه از طریق ارتقای کیفیت تجربه آموزشی دانش‌آموزان نیز بازخورد مثبت و پایداری برای معلمان ایجاد می‌کند.

یافته دوم تحقیق نشان داد الگوهای رفتاری بر معیارهای حرفه معلمی نیز اثر مثبت و معناداری دارند. این یافته بیانگر آن است که رفتارهای آموزشی و ارتباطی معلمان نقش مستقیمی در تقویت معیارهای حرفه‌ای مانند تعهد اخلاقی، تخصص علمی و مهارت‌های آموزشی ایفا می‌کند. نتایج پژوهش با مطالعات (Ovens & Philpot, 2021) و (Kraft et al, 2023) هم‌راستا است که نشان داده‌اند معیارهای حرفه‌ای معلمان از طریق اصلاح رفتارهای آموزشی قابل ارتقا هستند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که رفتارهای مطلوب معلمان نه تنها موجب بهبود روابط آموزشی می‌شود بلکه زمینه‌ساز پایداری بیشتر آنان به معیارهای حرفه‌ای است. این نتیجه از آن جهت اهمیت دارد که معیارهای حرفه‌ای معلمان معمولاً به‌عنوان شاخص‌های کلان در سیاست‌های آموزشی تعریف می‌شوند، اما تحقق واقعی آن‌ها در عمل نیازمند بروز رفتارهای فردی معلمان در محیط آموزشی است. به عبارت دیگر، رفتارهای معلمان به‌مثابه مجرای عمل می‌کند که از طریق آن معیارهای حرفه‌ای معنا یافته و در کلاس درس محقق می‌شوند. برای مثال، اگر معلمی در تعامل با دانش‌آموزان خود رفتاری عادلانه و احترام‌آمیز داشته باشد، این رفتار مستقیماً در راستای معیارهای اخلاق حرفه‌ای قرار می‌گیرد. بنابراین، ارتقای معیارهای حرفه‌ای بدون توجه به رفتارهای آموزشی و ارتباطی معلمان عملاً امکان‌پذیر نیست. این یافته تأکید می‌کند که برنامه‌های آموزشی معلمان باید هم‌زمان بر دو بعد «رفتارهای روزمره کلاسی» و «معیارهای کلان حرفه‌ای» متمرکز شوند.

یافته سوم تحقیق نشان داد معیارهای حرفه معلمی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارند. این نتیجه با پژوهش‌های (Li et al, 2025) و (Ghorbani et al, 2021) همسو است که بر اهمیت توسعه حرفه‌ای و معیارهای اخلاقی در ارتقای کیفیت تدریس تأکید کرده‌اند. به نظر می‌رسد معیارهای حرفه‌ای همچون توانایی مدیریت کلاس، تعهد به یادگیری مداوم و رعایت اصول اخلاقی می‌تواند کیفیت تدریس و انگیزه معلمان را افزایش داده و در نهایت به ارتقای عملکرد شغلی منجر شود. لذا معیارهای حرفه‌ای نقش نوعی چارچوب هدایت‌گر برای فعالیت‌های آموزشی دارند. معلمی که به یادگیری مادام‌العمر متعهد است، همواره به دنبال به‌روزرسانی دانش تخصصی خود بوده و در نتیجه کیفیت آموزش او افزایش می‌یابد. همچنین رعایت اصول اخلاقی در فرایند آموزش باعث ایجاد اعتماد بین معلم، دانش‌آموزان و والدین می‌شود که این اعتماد یکی از عوامل کلیدی در موفقیت شغلی معلمان است. علاوه بر این، توانایی مدیریت کلاس به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌های حرفه‌ای می‌تواند باعث کاهش تنش‌های آموزشی و افزایش کارایی تدریس شود. بنابراین، معیارهای حرفه‌ای هم نقش بازدارنده در برابر خطاها و آسیب‌های شغلی دارند و هم نقش تسهیل‌گر در ارتقای کیفیت عملکرد ایفا می‌کنند.

یافته چهارم نشان داد معیارهای حرفه معلمی نقش میانجی بین الگوهای رفتاری و عملکرد شغلی ایفا می‌کنند. به عبارت دیگر، تأثیر مثبت الگوهای رفتاری بر عملکرد شغلی از طریق تقویت معیارهای حرفه‌ای تشدید می‌شود. این یافته با پژوهش‌های (Wei, 2025) و (Zhang et al, 2023) هم‌راستا است که تأکید کرده‌اند توسعه حرفه‌ای معلمان مسیر انتقال اثرات مثبت رفتارهای آموزشی به عملکرد شغلی است. بنابراین، توجه به معیارهای حرفه‌ای به‌عنوان یک حلقه واسط می‌تواند نقش کلیدی در افزایش اثربخشی الگوهای رفتاری ایفا کند. این نتیجه را می‌توان از منظر نظریه‌های یادگیری

سازمانی نیز تحلیل کرد. بر اساس این نظریه‌ها، تغییرات رفتاری فردی در صورتی می‌تواند به عملکرد پایدار و مطلوب منجر شود که در قالب معیارهای سازمانی و حرفه‌ای تثبیت شود. در این پژوهش نیز مشاهده شد که الگوهای رفتاری زمانی بیشترین اثرگذاری را بر عملکرد شغلی دارند که از طریق معیارهای حرفه‌ای کانالیزه شوند. در واقع معیارهای حرفه‌ای به مثابه یک «مکانیسم نهادی» عمل می‌کنند که اثر رفتارهای فردی را به نتایج پایدار و سازمانی تبدیل می‌سازند. این مسئله نشان می‌دهد که صرفاً تغییر رفتارهای فردی معلمان کافی نیست، بلکه باید این تغییرات در قالب معیارهای حرفه‌ای نهادینه شوند تا در نهایت منجر به بهبود واقعی عملکرد شغلی شوند.

پژوهش حاضر مانند سایر تحقیقات دارای محدودیت‌هایی بود. نخست آنکه گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه انجام شد و امکان وجود خطای پاسخ‌دهی یا سوگیری ناشی از تمایل اجتماعی وجود داشت. دوم آنکه پژوهش تنها در استان یزد اجرا شد و تعمیم نتایج به سایر مناطق نیازمند احتیاط است. سومین محدودیت به متغیرهای بیرونی مانند شرایط سازمانی، حمایت مدیران یا عوامل فردی (مانند استرس و انگیزه‌های شخصی) مربوط می‌شود که در این تحقیق کنترل نشدند. با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش استان یزد دوره‌های آموزشی ویژه‌ای برای ارتقای الگوهای رفتاری معلمان برگزار نمایند و هم‌زمان با تقویت مهارت‌های حرفه‌ای، زمینه ارتقای عملکرد شغلی آنان را فراهم کنند. همچنین لازم است نظام ارزیابی معلمان بر اساس معیارهای حرفه‌ای بازنگری شده و حمایت‌های لازم برای توسعه مداوم حرفه‌ای آنان صورت گیرد. به پژوهشگران آینده نیز توصیه می‌شود نقش سایر متغیرهای میانجی مانند خودکارآمدی، انگیزش شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی در رابطه میان الگوهای رفتاری و عملکرد شغلی معلمان ورزش بررسی شود. بررسی اثر تفاوت‌های جنسیتی، مقاطع تحصیلی و شرایط سازمانی مدارس نیز می‌تواند ابعاد جدیدی از روابط میان متغیرهای این پژوهش را آشکار کند.

Reference

- Canuto, P. P., & Choycawen, M., & Pagdawan, R. (2023). The Influence of Teaching Competencies on Teachers' Performance and Students' Academic Achievement in Primary Science Education. *Educational Research International*, 2023, 29-47. DOI:10.33225/pec/24.82.29
- Dadashi, M., & Pali, S. (2023). Presenting a structural model of job performance based on communication skills with the mediation of job conflict in primary school teachers. *Management and Educational Perspective*, 5(1), 42-66. doi: 10.22034/jmep.2022.345442.1123. (In Persian).
- Lorraine, C. (2023). Physical education: At the centre of physical activity promotion in schools. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1023. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021023>
- Ghorbani, M., & Akbari, R., & Sadighi, F. (2021). Teachers' professional identity and job performance: The mediating role of teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103316>. (In Persian).
- Ghorbani, Z., Shokri, O., Fathabadi, J., & Sharifi, M. (2021). Relationship between character strengths and teachers' self-efficacy beliefs for students' moral education: The mediating role of interpersonal teacher behavior. *The Journal of New Thoughts on Education*, 17(3), 7-31. (In Persian).
- Granero-Gallegos, A., & Baena-Extremera, A., & Ruiz, P. J. (2017). Teaching styles in physical education: A systematic review. *Journal of Physical Education and Sport*, 17(1), 122-132. <https://doi.org/10.7752/jpes.2017.01018>
- jalali, L., & jafari, M. (2022). The mediating role of human resource improvement in the relationship between knowledge management and teachers' job performance. *Management and Educational Perspective*, 4(3), 1-17. doi: 10.22034/jmep.2022.351391.1129. (In Persian).

- Ingvarson, L. (2018). Professional teaching standards: A comparative analysis of their history, implementation, and efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 73, 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.010>
- Jenkins, C. D., & Zyzanski, S. J., & Rosenman, R. H. (1979). The Jenkins Activity Survey: A measure of Type A behavior. *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 394–402.
- Korpershoek, H., & Harms, T., & De Boer, H., & Van Kuijk, M., & Doolaard, S. (2020). Observed teaching behaviour: Validity and relations to student outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/09243453.2019.1697911>
- Kraft, M. A., & Blazar, D., & Hogan, D. (2023). How teacher professional development affects student achievement: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 93(4), 589–630. <https://doi.org/10.3102/00346543231163752>
- Li, L., & Kanchanapoom, K., & Deeprasert, J., & Duan, N. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: A systematic review. *BMC Psychology*, 13, 14. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>
- Li, X., & Sun, J., & Wang, Y. (2024). Determinants and outcomes of job performance: A meta-review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 132. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03132-7>
- Li, X., & Zhang, Y., & Wei, Y. (2025). Teacher job performance: A systematic review and future directions. *BMC Psychology*, 13(45), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>
- Méndez-Giménez, A., Fernández-Río, J., & Cecchini, J. A. (2021). Affective learning in physical education: A systematic review. *Journal of Teaching in Physical Education*, 40(3), 460–478. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2020-0191>
- Ovens, A., & Philpot, R. (2021). Professional teaching standards and inclusion in health and physical education teacher education. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 26(6), 527–542. <https://doi.org/10.1080/17408989.2021.1936881>
- Razavi, S. M. J., & Talebpour, M. (2018). An explanation of the role of effective strategies on developing human resources, organizational entrepreneurship and organizational development (Case study: Employees of sport and youth ministry, Iran). *New Trends in Sport Management*, 6(20), 67–79. URL: <http://ntsmj.issma.ir/article-1-1069-fa.html>
- Razavi, S. M. J., & Talebpour, M., & Azimzadeh, S. M., & Mohammadkazemi, R. (2019). Enhancing technological innovation capabilities: The role of human capital in Iranian sports manufacturing companies. *Annals of Applied Sport Science*, 7(3), 31–40. <https://doi.org/10.29252/aassjournal.713>
- Razavi, S. M. J., Talebpour, M., Azimzadeh, S. M., & Mohammadkazemi, R. (2021). Identifying and prioritizing factors involved in human capital development in Iran's sports production firms using multi-criteria analysis and Copland's approach. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.22044/shm.2020.8079.1932>. (In Persian).
- Sari, N. Y., & Kristiawan, M., & Suherman. (2025). The Impact of Organizational Climate and Professional Competence on Teachers' Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 6(2), 726-737. DOI:10.52690/jswse.v6i2.1215
- Uibu, K., & Kikas, E. (2021). Teachers' professional standards in Estonia: Implementation and challenges. *Education Sciences*, 11(8), 391. <https://doi.org/10.3390/educsci11080391>
- Wei, Y. (2025). A study on the influence of physical education teachers' teaching beliefs and attributions of teaching success and failure on their effective teaching behaviors. *PLOS ONE*, 20(4), e0321137. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0321137>
- Zalech, J. (2021). The impact of physical education teacher support on sport participation among college students. *PLOS ONE*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12171196/>
- Zalech, M. (2021). Teachers' supportive behaviours and students' motivation in physical education classes. *Journal of Human Kinetics*, 79(1), 197–208. <https://doi.org/10.2478/hukin-2021-0020>
- Zarei Mahmoudabadi, M., & Keshtidar, M., & Razavi, S. M. J. (2019). The impact of sport financial sponsorship on brand equity and performance: Structural equation modeling (SEM) approach. *Annals of Applied Sport Science*, 7(3), 1–9. <https://doi.org/10.29252/aassjournal.712>



Zhang, T., & Chen, S., & Gu, X. (2023). Promoting health-related cardiorespiratory fitness in physical education: The role of lesson context and teacher behavior. *Journal of Teaching in Physical Education*, 42(1), 75–83. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2022-0132>