

Personal Development of New Physical Education Teachers in Tehran: The Impact of Teacher-Professional Unity and Teacher-Unity- Workplace and the Mediating Role of Trust-Based Relationships

Shahram Nazari*¹ , and Farahnaz Nourifard²

1. Corresponding author, Assistant Professor, Department of Physical Education instruction, Farhangian University, Tehran, Iran. E-mail: shahram.nazari@cfu.ac.ir
2. Master of Sports Management, Non-Profit, Non-Governmental Ivan Kay University

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Received: 2023/08/03
Reviewed: 2023/11/05
Accepted: 2023/12/01
Published Online:
2024/11/05
Pages: 51-63

Keywords:
Individual development,
relationships based on
respect,
physical education
teachers,
unity of teacher-
profession,
unity of teacher-work
environment

Background and Objectives: In recent years, education has been recruiting new teachers to provide the human resources it needs. The majority of these new teachers are young people, who often have high energy and perseverance to perform their duties, and this provides an opportunity for education managers to guide these new teachers and develop them in the case of proper planning. The purpose of this study was to examine the effect of teacher-job fit and teacher-organization fit on the personal development of new sports teachers in Tehran with the mediating role of trust-based relationships. **Methods:** The research method was correlational. The statistical population of the study included all 553 new sports teachers in Tehran, which according to Morgan table, 225 people were selected as a simple random cluster as a research sample. Data collection tools were four standard questionnaires. Kolmogorov-Smirnov inferential statistics and structural equation modeling were used to analyze the data. **Findings:** The results showed that teacher-profession and teacher-workplace unity have a direct positive effect on the personal development of new sports teachers and also indirectly have a positive effect on the personal development of new sports teachers in Tehran through relationships based on respect. **Conclusion:** As a result, if the new sports teachers in Tehran are united with their profession in terms of needs and capabilities, they can develop more individually. Also, if this unity exists in the dimension of organizational environment and in terms of goals, values, personality and work environment, it can bring maximum individual development for them.

Cite this Article: Nazari, S., & Nourifard, F. (2024). Personal Development of New Physical Education Teachers in Tehran: The Impact of Teacher-Professional Unity and Teacher-Unity-Workplace and the Mediating Role of Trust-Based Relationships. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 10(18), 51-63. <https://doi.org/10.48310/itt.2023.3302>



© the authors
Publisher: Farhangian University





توسعه فردی نومعلمان تربیت‌بدنی شهر تهران: تأثیر یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری و نقش میانجی روابط مبتنی بر اعتماد

شهرام نظری^{۱*}، فرحناز نوری فرد^۲

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه آموزش تربیت‌بدنی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: shahram.nazari@cfu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه غیرانتفاعی، غیردولتی ایوان کی

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۰

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵

شماره صفحات: ۶۳-۵۱

پیشینه و اهداف: آموزش و پرورش در چند سال اخیر اقدام به جذب معلمان جدید جهت تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود نموده است. اکثریت این نومعلمان را افراد جوان تشکیل داده‌اند که غالباً از انرژی و پشتکار بالایی جهت انجام وظایف خود برخوردارند و این فرصتی در اختیار مدیران آموزش و پرورش قرار می‌دهد که در صورت برنامه‌ریزی مناسب بتوانند این نومعلمان را جهت داده و به سمت توسعه فردی سوق بدهند. هدف از انجام این تحقیق، تعیین تأثیر یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری بر توسعه فردی نومعلمان تربیت‌بدنی شهر تهران با نقش میانجی‌گری روابط مبتنی بر اعتماد، بود. **روش‌ها:** روش تحقیق، همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه نومعلمان تربیت‌بدنی شهر تهران به تعداد ۵۵۳ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۲۵ نفر به صورت خوشه‌ای تصادفی ساده به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات چهار پرسش‌نامه استاندارد بود. از آمار استنباطی کلموگروف - اسمیرنوف و مدل معادلات ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری به صورت مستقیم بر توسعه فردی نومعلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت دارد و همچنین به صورت غیرمستقیم از طریق روابط مبتنی بر احترام بر توسعه فردی نومعلمان تربیت‌بدنی شهر تهران تأثیر مثبت دارد. **نتیجه‌گیری:** در نتیجه، اگر نومعلمان تربیت‌بدنی شهر تهران از نظر نیازها و توانمندی‌ها با حرفه خود یگانگی داشته باشند، می‌توانند از لحاظ فردی بیشتر توسعه پیدا کنند. همچنین اگر این یگانگی در بعد محیط سازمانی و از نظر اهداف، ارزش‌ها، شخصیت و محیط کار وجود داشته باشد، می‌تواند حداکثر توسعه فردی را برای آن‌ها به ارمغان بیاورد.

واژه‌های کلیدی:

توسعه فردی،

روابط مبتنی بر احترام،

معلمان تربیت‌بدنی،

یگانگی معلم - حرفه،

یگانگی معلم - محیط کاری

Homepage: <https://itt.cfu.ac.ir/>

۱. **سنداد به این مقاله:** نظری، شهرام، و نوری فرد، فرحناز. (۱۴۰۳). توسعه فردی نومعلمان تربیت‌بدنی شهر تهران: تأثیر یگانگی

معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری و نقش میانجی روابط مبتنی بر اعتماد. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۱۰(۱۸)، ۵۱-۶۳

<https://doi.org/10.48310/itt.2023.3302>

© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان



مقدمه

نظام آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی قلمداد می‌شود و به‌عنوان زیربنایی‌ترین نهاد در جامعه، شرط اصلی و تردیدناپذیر توسعه همه‌جانبه کشور است. با توجه به نقش و کانونی بودن مدارس در ارائه خدمات و آموزش‌های گسترده، یکی از ارکان اصلی آن، معلمان هستند که وظیفه انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانش‌آموزان را در چارچوب نظام آموزش بر عهده دارند. معلم نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند به تغییر در جهت بهبود سیستم‌های آموزشی؛ بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شود (نادری و همکاران، ۱۳۹۹). لازمه معلمی استمرار یادگیری است، معلمی که خود را بی‌نیاز از یادگیری می‌داند، در عمل توانایی کافی برای آموزش را هم نخواهد داشت. معلمان وقتی یادگیری را متوقف می‌کنند، درواقع توانایی حرفه‌ای آموزش را نیز از دست می‌دهند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴؛ دولتی و همکاران، ۱۳۹۵). در اصل موفقیت بخش‌های آموزشی در تربیت دانش‌آموزان به‌طور معنی‌داری از راه دسترس معلمان و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های توسعه فردی و حرفه‌ای باکیفیت تحت تأثیر قرار می‌گیرد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۶؛ یوسفی و همکاران، ۱۳۹۷). نقش معلم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که برای پاسخ به نیازهای زمان و مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی برای دستیابی به آموزش و پرورش در تراز جمهوری اسلامی ایران تدوین و تصویب شده است به‌عنوان هدایت‌کننده، اسوای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی تعریف شده است. شایستگی‌های معلم در تراز جمهوری اسلامی بر اساس سند تحول بنیادین در سه حیطه (الف) شایستگی عمومی و اخلاقی (ب) شایستگی‌های حرفه‌ای (ج) شایستگی‌های ارتقای توانمندی‌ها، تعیین شده و راهکارهایی بر اساس هر یک از این سه حیطه آورده شده است و شاخص‌های هر حیطه تعیین و مشخص شده است. از جمله این راهکارها (۱۱/۷) می‌توان به افزایش توانمندی‌های و توسعه حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان اشاره کرد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۱). یکی از شش زیر نظام این سند راهبردی در خصوص تربیت معلم و تأمین منابع انسانی است و یکی از مأموریت‌های اصلی این زیر نظام، ایجاد زمینه‌ها و فرایندهایی است که از طریق آن مربیان قادر به تشخیص و شناسایی نقاط قوت و ضعف و سطح بلوغ فکری و روانی خود بوده و بتوانند زمینه‌هایی برای رشد و توسعه ظرفیت‌های وجودی خود و دستیابی متربیان به مراتب حیات طیبه را فراهم نمایند. با مطالعه این زیر نظام می‌توان گفت یکی از سیاست‌های اجرایی؛ اولویت‌بخشی به نظام توسعه فردی و مهارت‌های معلمی با مدنظر قرار دادن مهارت‌ها و شایستگی‌های آنان است؛ درواقع یکی از وظایف اصلی وزارت آموزش و پرورش توانمندسازی و رشد حرفه‌ای معلمان است و در این راستا از رویکردهای متعددی بهره گرفته می‌شود که یکی از آن‌ها برنامه توسعه فردی^۱ است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۱). فرایند توانمندی و توسعه فردی معلمان تربیت‌بدنی بایستی از الگویی جامع و نظام‌مند جهت رسیدن به چشم‌انداز افق ۱۴۰۴ پیروی کند. به این ترتیب مقوله توسعه توانمندی‌ها و شایستگی فردی معلمان تربیت‌بدنی به‌عنوان یک موضوع کلیدی در آموزش و پرورش، با افق ۱۴۰۴ اهمیت اساسی دارد و ازجمله ضروری‌ترین اقداماتی است که در سازمان و در حوزه چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی مطرح است (تیمورلو و همکاران، ۱۳۹۹).

توسعه فردی، فرایندی حمایتی و ساختاریافته است که مسئولیت آن بر عهده شخص و مبتنی بر یادگیری، عملکرد و موفقیت فردی است و در راستای توسعه حرفه‌ای و آموزشی و کار راه‌شغلی انجام می‌گیرد. توسعه فردی مؤثر، ظرفیت افراد را برای بازبینی، طرح‌ریزی و مسئولیت‌پذیری نسبت به یادگیری خود افزایش می‌دهد (Van der Lans, 2017). برنامه‌ریزی توسعه فردی منجر به خود توسعه‌ای واقع‌بینانه، متعهدانه و مداوم فرد و سازمان می‌شود. در برنامه توسعه فردی، معلمان باید بتوانند در نقش‌های خود به‌عنوان رهبر عمل نمایند، دیدگاه‌هایشان درباره توانمندی‌شان را گسترش دهند، اعتقادات و اعمال خود را باهم هماهنگ نمایند، فرصت‌های لازم برای کسب یک رویکرد شخصی برای خود را داشته باشند و به‌طور مستمر از حمایت مدیران برخوردار باشند (Tims & Knight, 2019). در این میان، توسعه فردی

معلمان باتوجه به ویژگی‌های شخصی و فردی و نیازهای کاری متفاوت؛ جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد. این نیازهای متفاوت ناشی از زمینه‌های شغلی متفاوت، علایق و نیازمندی‌های ویژه، شرایط کاری متفاوت و شرایطی از این دست است. بر این اساس، وجود یگانگی بین معلمان با حرفه و محیط کاری می‌تواند تأثیر بسزایی در توسعه فردی و حرفه‌ای آن‌ها داشته باشد (Patel et al., 2013). در این رابطه نظری و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند روابط مبتنی بر اعتماد بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان تأثیر مثبت مستقیم داشت. تناسب فرد - سازمان نقش میانجی برای تأثیر تناسب فرد - شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ایفا کرد، در نتیجه مدیران مربوطه جهت بالا بردن توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش، بر روابط مبتنی بر اعتماد، تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان تأکید کنند. همچنین احمدی و همکاران (۱۴۰۲) اشاره کردند که معلمانی که توانمندسازی روان‌شناختی بالایی دارند، تمایل بسیار بالای به یادگیری موضوعات جدید و مواردی دارند که رشد شخصی آن‌ها را ممکن می‌سازد، علاوه بر این، این افراد کنجکاوند و در پی توسعه مستمر فردی خود و بهبود نقاط فردی‌شان برمی‌آیند.

Miller and Youngs (2020)، در تحقیقی بر روی معلمان در آمریکا با عنوان: یگانگی فرد - سازمان^۱ و توسعه و نگهداری معلمان، به این نتیجه رسیدند که وجود تناسب معلم با سازمان به‌ویژه در بعد تناسب با همکاران تدریس، پیش‌بینی کننده‌ای قوی برای توانمندی و توسعه معلمان و در نتیجه حفظ و نگهداری معلمان است. QinLua و همکاران (2018) در تحقیقی با عنوان: چگونه رهبری و یگانگی فرد - حرفه با توانایی و تقویت معلم ارتباط دارد، نشان دادند که یگانگی معلم - حرفه پیش‌بینی کننده تحرک بیشتر معلمان در مدرسه و توسعه بیشتر آن‌ها در شغلشان است. یگانگی معلم - حرفه به سازگاری میان دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد با الزامات شغلی مربوط می‌شود. یگانگی معلم - حرفه بر تطابق ویژگی‌های شخصیتی فرد و ویژگی‌های شغل متمرکز است و به دو بعد یگانگی الزامات، توانمندی‌ها و یگانگی نیازها، منابع تقسیم‌بندی شده است. یگانگی حرفه الزامات، توانمندی‌ها؛ همخوانی بین الزامات یک شغل و دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد را موردبررسی قرار می‌دهد. درحالی که یگانگی حرفه نیازها - منابع؛ بر همخوانی بین نیازها با خواسته‌های فرد و آنچه شغلش برای او فراهم می‌کند، تأکید دارد (Lu et al., 2014).

علاوه بر این اگر نیروی انسانی از توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام شغلشان بهره‌مند باشند، تمایل بیشتر به انجام وظایف در سطوح بالاتری از عملکرد، برآورد کردن درخواست‌های سرپرست و باقی ماندن در آن شغل خواهند داشت. هنگامی که نیاز فرد به پیوند به‌صورت وجود همکاران سازگار تأمین می‌شود، افراد رضایت بیشتری را تجربه کرده و نسبت به سازمان خود متعهدتر می‌شوند (Vogel & Feldman, 2009). همچنین یگانگی معلم - محیط کاری نیز، سازگاری نگرش، شخصیت و ارزش‌های فرد با رویه‌ها، فرهنگ، اهداف، ساختارها و ارزش‌های سازمانی را توصیف می‌کند. از دیدگاه Vilela و همکاران (2008)، یگانگی معلم - محیط کاری به سازگاری میان اهداف فردی و سازمانی، نیازها و ترجیحات فردی و ساختارها و سیستم‌های سازمانی، شخصیت فردی و جوسازمانی مربوط می‌شود. یگانگی معلم - محیط کاری به دو نوع مختلف یگانگی متمم و یگانگی تکمیلی تقسیم‌بندی شده است. یگانگی متمم هنگامی که ویژگی‌های شخصیتی یک فرد یا ویژگی‌های سازمان مشابه باشند. به وجود می‌آیند. چنان‌که نقطه‌ضعف یا نیازی در سازمان با نقطه قوت فرد خنثی شود یا در حالت برعکس آن، یگانگی تکمیلی حاصل شده است. Lee (2010)، معتقد است که یگانگی میان ارزش‌های افراد با فرهنگ سازمانی‌شان پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل است. نظریه‌های یگانگی ادراک‌شده فرد - محیط کاری پیشنهاد می‌کنند که در بعضی موقعیت‌ها، ویژگی‌هایی از فرد با ویژگی‌هایی از سازمان مطابقت دارد که این یگانگی بر پیامدهای فردی مانند توانمندسازی و توسعه فردی اثر خواهد گذاشت (Simmons, 2014).

از طرفی دیگر، Hopkins و همکاران (2019)، نزدیکی و روابط مبتنی بر اعتماد^۲ در بین معلمان آموزش عمومی و

ویژه در ایالات متحده را مورد بررسی قرار دادند که بر اساس نتایج تحقیق آن‌ها، کیفیت روابط معلمان بیش از کمیت آن اهمیت دارد و سطح بالاتری از روابط مبتنی بر اعتماد به‌طور قابل توجهی منجر به توسعه معلمان و ترک از خدمت کمتر آن‌ها می‌شود. علاوه بر این Schneider (2002) در کتاب اعتماد در مدارس اهمیت روابط اجتماعی خوب در مدرسه و اثر آن در یادگیری و پیشرفت تحصیلی و رفتاری دانش‌آموزان، معتقد است مدارس، شبکه‌های اصلی روابط قوی اجتماعی‌اند. در تلاش گسترده برای اعتلای استاندارد مدارس و بهبود یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان، مؤلفه اصلی «اعتماد» است. اعتماد در مدرسه به معنای داشتن اعتماد در تمام سطوح ساختاری مدرسه اعم از معلم - معلم، معلم - مدیر، مدرسه - والدین و غیره است. Schneider (2002) همچنین معتقد است که اگر مدرسه برنامه آموزشی منسجم و درست، امکانات آموزشی پیشرفته و معلمان ماهر و مجرب داشته باشد، اما ایجاد اعتماد و رابطه خوب از معادله اصلی مدرسه نباشد، یادگیری دانش‌آموزان چنان‌که باید انجام نمی‌گیرد. در فرایند مدیریت، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد اولین قدم بوده، به‌گونه‌ای که در همان زمان که اجازه رشد و شکوفایی ارتباطات را می‌دهد، احتمال عملکرد برجسته و عالی معلمان و بهبود اخلاقیات، تعهد و مسئولیت‌پذیری را نیز افزایش می‌دهد؛ بنابراین مدیران سازمان‌های آموزشی می‌بایست اعتماد و ارتباط با معلمان خود ایجاد نمایند، در این وضعیت؛ معلمان در برقراری ارتباط با مدیر و همکاران خود اعتماد به نفس خواهند داشت؛ لذا هرگونه بحث در مورد اثربخشی و توانمندی معلمان، اهمیت وجود ارتباطات مبتنی بر اعتماد را مورد تأکید قرار می‌دهد (Zavelevsky & Shapira, 2020).

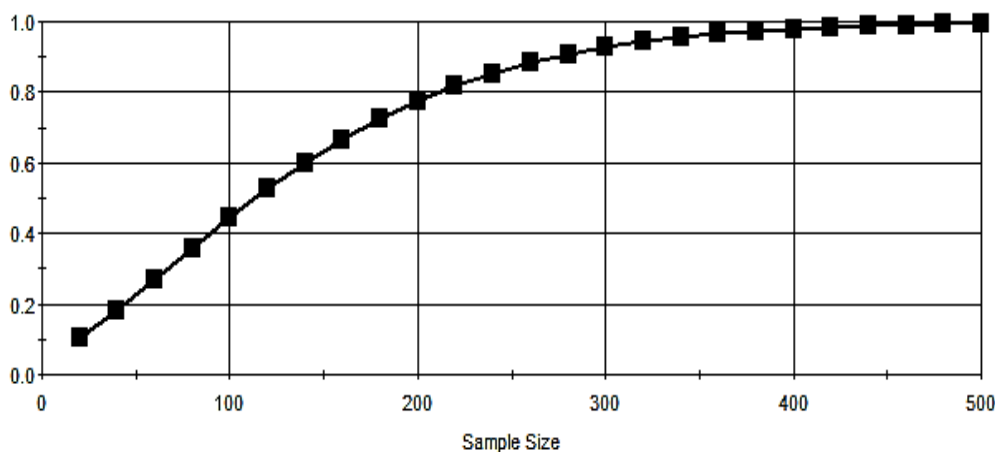
با نگاهی دقیق بر وضعیت ورزش و تربیت بدنی در مدارس کشور، مشاهده می‌شود که علی‌رغم طراحی، اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌های متعدد از سوی وزارت آموزش و پرورش در زمینه تربیت بدنی و ورزش، خلأها و کمبودهای مختلفی در ارتباط با معلمان تربیت بدنی وجود دارد. به نظر می‌رسد رویکردهای اخیر اصلاحات آموزشی بیشتر بر بازسازی ساختاری مدارس و تغییرات اداری، تخصیص منابع مالی و مادی و چگونگی تأمین آن‌ها تأکید دارند. کانون اصلی انتقال قدرت و حق تصمیم‌گیری در سطح مدارس فراتر از اقدامات ذکر شده است که مهم‌ترین آن توسعه فردی، تواناسازی، متناسب‌سازی و قدرت‌سپاری به مدیران و معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری به‌عنوان برنامه‌ریزان و مجریان مدارس است (عبدالهی و اشرفی، ۱۳۹۱). در چند سال اخیر، آموزش و پرورش اقدام به جذب معلمان جدید جهت تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود نموده است. اکثریت این نومعلمان را افراد جوان تشکیل داده‌اند که غالباً از انرژی و پشتکار بالایی جهت انجام وظایف خود برخوردارند و این فرصتی در اختیار مدیران آموزش و پرورش قرار می‌دهد که در صورت برنامه‌ریزی مناسب بتوانند این نومعلمان را جهت داده و به سمت توسعه فردی سوق بدهند؛ بنابراین چگونگی بهبود توسعه فردی نومعلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن می‌تواند حائز اهمیت باشد و مدیران آموزش و پرورش را یاری نماید تا بر مشکلات موجود غلبه کرده و راه توسعه را برای معلمان تربیت بدنی هموار نماید. در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نیز، تأکید شده است که در برنامه‌های تحولی ابتدا باید معلمی متحول تربیت کنیم و سپس دانش‌آموز متحول. همچنین در این سند معلمان باید شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی متناسب با مبانی و اهداف سند چشم‌انداز را دارا باشند. در همین راستا بهبود توسعه فردی، افزایش توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای و تأمین نیروی انسانی توانمند مدنظر بوده است (سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۰). در نتیجه سؤال اصلی تحقیق این است که یگانگی معلمان تربیت بدنی با حرفه و محیط کاری خود چه تأثیری بر توسعه فردی آن‌ها دارد و آیا روابط مبتنی بر اعتماد باعث میانجی‌گری و بهبود این رابطه می‌شود؟

روش

روش پژوهش حاضر، توصیفی - همبستگی هست و به لحاظ هدف کاربردی، از نظر منطق جمع‌آوری داده، میدانی و از نظر پارادایم، اثبات‌گرا است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه نومعلمان تربیت بدنی شهر تهران از سال ۱۳۹۵-۱۳۹۹ است که بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده از نهادهای ذی‌ربط تعداد آن‌ها ۵۵۳ نفر تخمین زده شد. بر اساس جدول مورگان، تعداد ۲۲۵ نفر برآورد گردید که از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ساده به‌عنوان نمونه تحقیق

انتخاب شدند. همچنین محققین بر اساس نرم افزار اسپاس سмпل پاور با در نظر گرفتن متغیرهای درگیر در مدل؛ آلفای ۰/۰۵؛ اندازه اثر ۰/۰۵ و توان آماری ۰/۸ در این سناریو حجم نمونه ۲۱۲ نفر تخمین زده شد؛ لذا با در نظر گرفتن این سناریو نیز حجم نمونه برای برازش مدل در معادلات ساختاری از کفایت لازم برخوردار بود (نمودار ۱). علاوه بر این پرسش نامه به صورت الکترونیکی طراحی گردید و از طریق شبکه های اجتماعی در اختیار اعضای نمونه مورد نظر تحقیق قرار گرفت. ابزار اندازه گیری اطلاعات پرسش نامه های استاندارد در دو بخش جهت جمع آوری اطلاعات جمعیت شناختی از جمله وضعیت جنسیت؛ تأهل؛ سن و تحصیلات و همچنین سؤالات طراحی شده بر اساس متغیرهای تحقیق بود. پرسش نامه توسعه فردی معلمان برگرفته از Dachner (2013) که دارای ۲۳ سؤال و در طیف پنج گزینه ای لیکرت (۱) کاملاً مخالفم تا (۵) کاملاً موافقم است. پرسش نامه روابط مبتنی بر اعتماد Robbins (2005)، دارای ۲۶ سؤال است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (۱) کاملاً مخالفم تا (۵) کاملاً موافقم طراحی شده است. پرسش نامه یگانگی معلم - حرفه توسط Vogel and Feldman (2009)، ساخته شده است که شامل ۷ سؤال است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (۱) کاملاً مخالفم تا (۵) کاملاً موافقم طراحی شده است و دو مؤلفه سازگاری نیازها و سازگاری توانمندی ها را می سنجد. پرسش نامه یگانگی معلم - محیط کاری، توسط Scroggins (2008)، ساخته شده است که شامل ۱۴ سؤال است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (۱) کاملاً مخالفم تا (۵) کاملاً موافقم طراحی شده است و چهار مؤلفه سازگاری اهداف، سازگاری ارزش ها، سازگاری شخصیت و سازگاری محیط کار را می سنجد. ضریب پایایی پرسش نامه ها در این تحقیق بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۸۳، ۰/۷۹ تعیین شد و جهت بررسی روایی صوری سؤالات نیز نظرات ۷ نفر از اساتید مدیریت ورزشی گرفته شد و پس از اصلاحات مدنظر مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در بخش اطلاعات جمعیت شناختی، میانگین، انحراف استاندارد و توزیع نرمال دیده بودن داده ها از نرم افزار اسپاس و جهت سنجش و اندازه گیری فرضیات تحقیق بر اساس تکنیک کوواریانس محور به صورت تحلیل مسیر بر اساس نرم افزار لیزرل^۱ استفاده شد.

نمودار ۱. خروجی نرم افزار اسپاس سмпل پاور



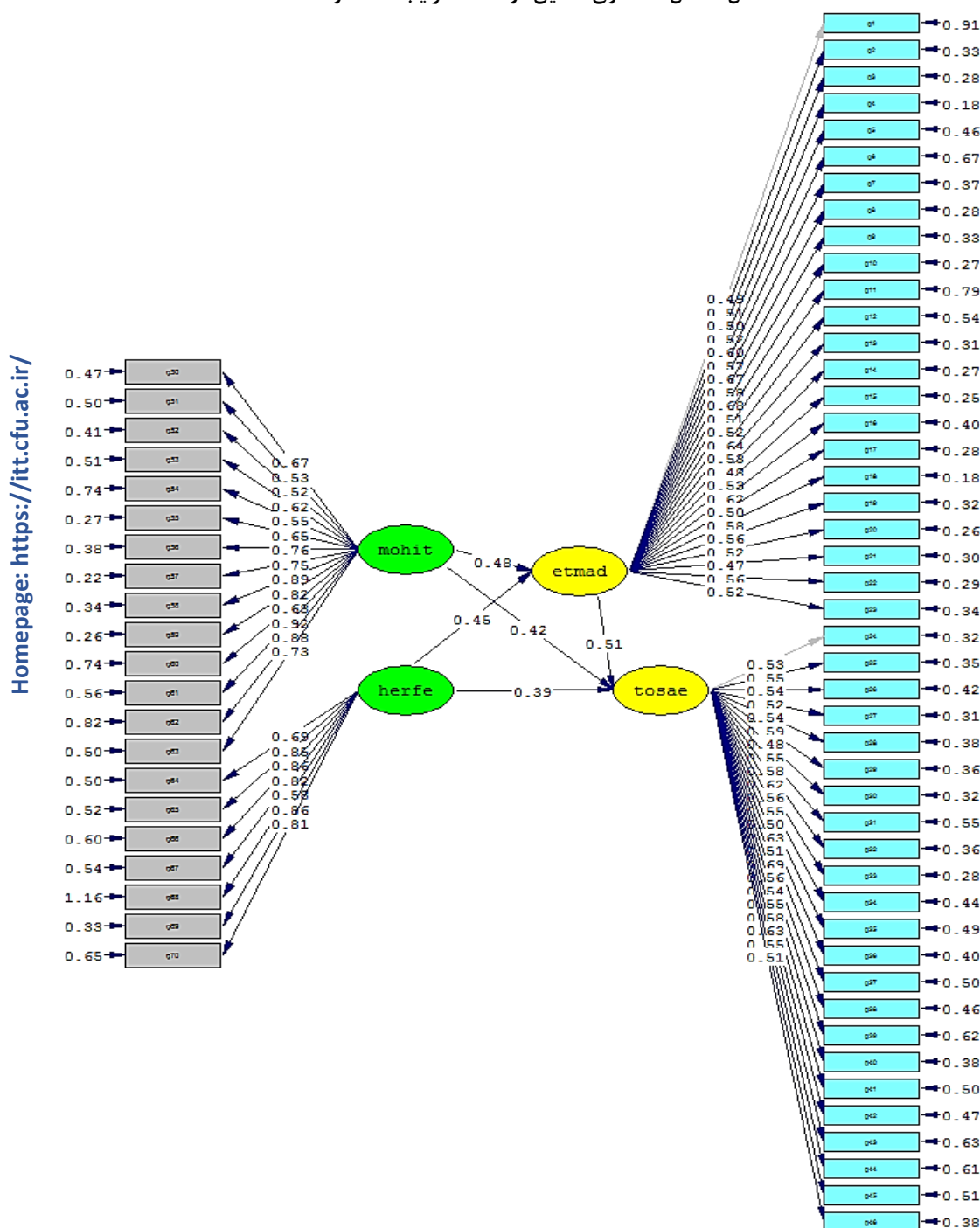
یافته ها

در این پژوهش، به صورت کلی ۲۲۵ نفر مشارکت داشتند. از لحاظ جنسیت مردان با فراوانی ۱۳۵ (۶۰٪) و زنان با فراوانی ۹۰ (۴۰٪) مشارکت داشتند. در این بین ۱۳۲ نفر از مشارکت کنندگان متأهل (۷۲٪) و ۶۳ نفر نیز مجرد (۲۸٪) بودند. علاوه بر این از لحاظ سنی ۱۴۴ نفر زیر ۳۰ سال (۶۴٪) و ۸۱ نفر (۳۶٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشتند. در نهایت تحصیلات مشارکت کنندگان بدین شکل بود که ۱۰۰ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی (۴۴٪)، ۱۱۲ نفر دارای

تحصیلات کارشناسی ارشد (۵۰٪) و ۱۳ نفر دارای تحصیلات دکتری (۶٪) بودند.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که باتوجه به اینکه سطح معناداری متغیرهای اصلی تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین توزیع داده‌ها نرمال بوده و برای تجزیه و تحلیل داده از آمار پارامتریک استفاده شد. علاوه بر این میانگین چهار متغیر اصلی تحقیق بین ۳/۱۹ و ۴/۰۵ در نوسان بود همچنین انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق بین ۰/۴۹ تا ۰/۶۴ بود، نتایج به صورت کامل در جدول ۱ ارائه شده است.

شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



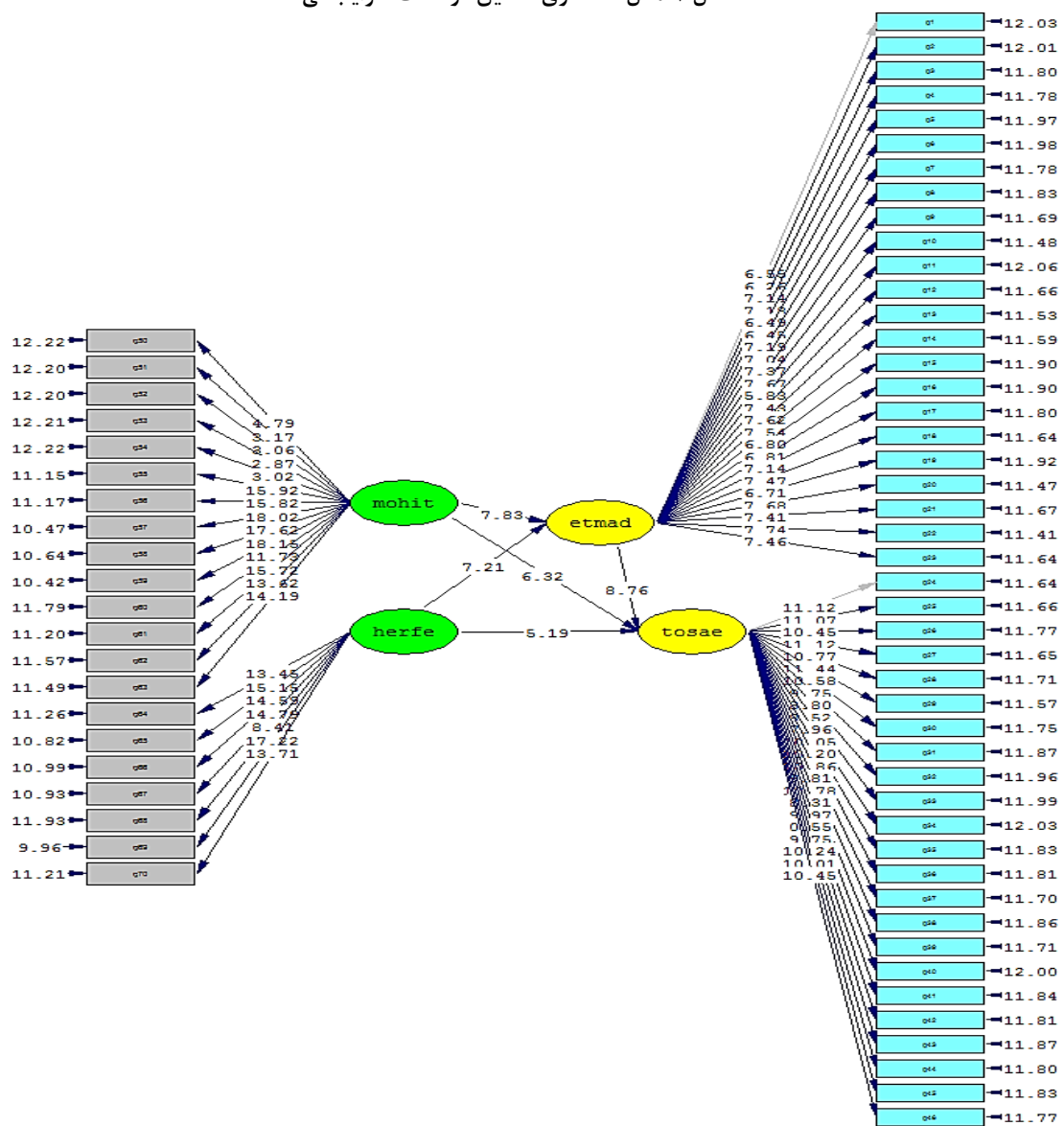
Chi-Square=501.30, df=339, P-value=0.00310, RMSEA=0.013

همان‌طور که شکل ۱ را ملاحظه می‌کنید مشخص است کلیه بارهای عاملی مدل دارای مقادیر بالای ۰/۴ است؛ و ضرایب اثر هر پنج مسیر به‌صورت مثبت می‌باشند.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگراف - اسمیرنوف برای تعیین توزیع نرمال داده‌های پژوهش

متغیر	توسعه فردی	روابط مبتنی بر اعتماد	یگانگی معلم - حرفه	یگانگی معلم - محیط
کلموگروف اسمیرنوف	۰/۹۸	۱/۰۶	۰/۶۸	۰/۷۵
سطح معناداری	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۱۵	۰/۱۱
میانگین	۳/۴۴	۳/۱۹	۴/۰۱	۴/۰۵
انحراف معیار	۰/۴۹	۰/۵۶	۰/۶۴	۰/۵۱
تعداد نمونه	۲۲۵	۲۲۵	۲۲۵	۲۲۵

شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب تی



Chi-Square=501.30, df=339, P-value=0.00310, RMSEA=0.013

همان‌طور که شکل ۲ را ملاحظه می‌کنید مشخص است تمامی مسیرهای مدل یا فرضیات پژوهش از ضریب تی خارج از بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار دارند که نشان می‌دهد تمامی مسیرها معنی‌دار می‌باشند. شاخص 1RMSEA کمتر از $0/08$ حاکی از تناسب یا برازش مدل اندازه‌گیری شده هست.

مطابق با اکثر تحقیقات انجام‌شده در حوزه معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس در صورتی که مقادیر شاخص‌های NFI^2 , TLI^3 , CFI^4 , IFI^5 , GFI^6 , $AGFI^7$ بالای $9/0$ به دست آیند نشان از برازندگی مطلوب مدل تحقیق دارد علاوه بر این برای نیکویی برازش نیز اکثر محققین مقدار شاخص $RMSEA$ را کمتر از $0/1$ و در بعضی تحقیقات نیز کمتر از $0/08$ برای تناسب یا نیکویی برازش اشاره کردند (Kline, 2011; Schumacker & Lomax, 2010; Meyers et al., 2016; Joreskog & Sorbom, 2018). باتوجه به اطلاعات جدول شماره (۲) می‌توان دریافت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. به‌طوری که شاخص نیکویی برازش مدل $RMSEA$ کمتر از $0/1$ و برابر $0/13$ به دست آمد. علاوه بر این شاخص‌های NFI , $NNFI$, CFI , IFI , GFI , $AGFI$ همگی بالای $0/9$ محاسبه شدند، درنهایت شاخص χ^2/df دو برابر $501/30$ محاسبه گردید. بر این اساس نتایج حاکی از این است که مدل از تناسب و برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش	حد آستانه‌ای	مقادیر به دست آمده	نتایج
χ^2/df خی دو بهنجار	کمتر از ۵	۱/۴۷	برازش مناسب
$RMSEA$ ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$\leq 0/1$	$0/13$	برازش مناسب
NFI شاخص تناسب هنجاری	$\leq 0/08$	$0/91$	برازش مناسب
$NNFI$ شاخص تناسب غیر هنجار	$\geq 0/95$	$0/94$	برازش مناسب
CFI شاخص برازش تطبیقی	$\geq 0/95$	$0/95$	برازش مناسب
IFI شاخص برازش افزایشی	$\geq 0/95$	$0/92$	برازش مناسب
GFI شاخص نیکویی برازش	$\geq 0/95$	$0/91$	برازش مناسب
$AGFI$ شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	$\geq 0/95$	$0/90$	برازش مناسب

در این مطالعه معیار آلفای $0/05$ با فاصله اطمینان $0/95$ با دامنه ضریب تی $-1/96$ و $+1/96$ برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق در نظر گرفته شد. بر اساس نتایج جدول ۳، می‌توان گفت که روابط مبتنی بر اعتماد نقش میانجی را به ترتیب با ضریب اثر $0/22$ و $0/24$ صدم، برای تأثیر یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کار بر توسعه فردی معلمان ایفا می‌کند. علاوه بر این نتایج ضرایب مسیر یگانگی معلم - حرفه بر روابط مبتنی بر اعتماد $0/45$ و ضریب تی

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. normed fit index
3. tucker-lewis index
4. comparative fit index
5. incremental fit index
6. goodness of fit index
7. adjusted goodness of fit index

۷/۲۱؛ مسیر یگانگی معلم - محیط کار بر روابط مبتنی بر اعتماد برابر ۰/۴۸ و ضریب تی ۷/۸۳؛ مسیر روابط مبتنی بر اعتماد بر توسعه فردی ۰/۵۱ و ضریب تی ۸/۷۶؛ و مسیر یگانگی معلم - حرفه بر توسعه فردی برابر ۰/۳۹ و ضریب تی ۵/۱۹ و در نهایت مسیر یگانگی معلم - محیط کار بر توسعه فردی برابر ۰/۴۲ و ضریب تی ۶/۳۲ نشان‌دهنده تأیید مسیرهای مستقیم مدل داشت. نتایج به صورت کامل در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	ضریب تی	نتیجه
یگانگی معلم - حرفه بر روابط مبتنی بر اعتماد تأثیر دارد.	۰/۴۵	۷/۲۱	تأیید
یگانگی معلم - محیط کار بر روابط مبتنی بر اعتماد تأثیر دارد.	۰/۴۸	۷/۸۳	تأیید
روابط مبتنی بر اعتماد بر توسعه فردی تأثیر دارد.	۰/۵۱	۸/۷۶	تأیید
یگانگی معلم - حرفه بر توسعه فردی تأثیر دارد.	۰/۳۹	۵/۱۹	تأیید
یگانگی معلم - محیط کار بر توسعه فردی تأثیر دارد.	۰/۴۲	۶/۳۲	تأیید
روابط مبتنی بر اعتماد نقش میانجی در رابطه بین یگانگی معلم - حرفه و توسعه فردی دارد.	۰/۲۲	-	تأیید
روابط مبتنی بر اعتماد نقش میانجی در رابطه بین یگانگی معلم - محیط کار و توسعه فردی دارد.	۰/۲۴	-	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

نومعلمان که به تازگی به محیط آموزش می‌پیوندند، با فراگیر شدن مهارت‌های تدریس و تجربه کسب شده، به مرور زمان به معلمان حرفه‌ای در زمینه آموزش و پرورش تبدیل می‌شوند؛ اما اثر بیگانگی ممکن است بر توانایی‌های فردی آن‌ها تأثیر منفی داشته باشد. علاوه بر این، محیط کاری نیز می‌تواند نقش مهمی در توسعه فردی نومعلمان ایفا کند. محیط کاری مناسب شامل عواملی نظیر حس کامل بودن، حمایت و همکاری، ارتباطات سازنده و سازگاری بین همکاران است که باعث ایجاد یک فضای مطمئن و محافظه کارانه برای رشد و پیشرفت نومعلمان می‌شود. با در نظر گرفتن این دو عامل، از جمله یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری، می‌توان بهبود روابط و کیفیت آموزش در زمینه‌های مختلف را تسهیل نمود و تأثیر قوی روی رشد و پیشرفت فردی نومعلمان اعمال نمود. در واقع یکی از وظایف اصلی وزارت آموزش و پرورش نیز توانمندسازی و رشد حرفه‌ای معلمان است و در این راستا از رویکردهای متعددی بهره گرفته می‌شود (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۱). پژوهش حاضر با هدف بررسی توسعه فردی نومعلمان تربیت بدنی شهر تهران: تأثیر یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری و نقش میانجی روابط مبتنی بر اعتماد انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که ضریب استاندارد بین متغیر یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کار با توسعه فردی معلمان به ترتیب برابر با ۰/۳۹ و ۰/۴۲ است، پس می‌توان نتیجه گرفت که یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کار به طور مستقیم و مثبت بر توسعه فردی معلمان مؤثر است؛ بنابراین یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کار باعث بهبود توسعه فردی نومعلمان تربیت بدنی شهر تهران می‌شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق Miller and Youngs (2020)، که به این نتیجه رسیدند وجود یگانگی معلم با سازمان پیش‌بینی کننده‌ای قوی برای توسعه و نگهداری معلمان است و QinLua و همکاران (2018) که نشان دادند یگانگی فرد - حرفه پیش‌بینی کننده تحرک بیشتر معلمان در مدرسه و توانمندی بیشتر آن‌ها در شغلشان است، همسواست، بر اساس دیدگاه Simmons (2014) نظریه‌های یگانگی ادراک شده فرد - حرفه و فرد - محیط کار پیشنهاد می‌کنند که در بعضی موقعیت‌ها، ویژگی‌هایی از فرد با ویژگی‌هایی از حرفه و سازمان مطابقت دارد که این یگانگی بر پیامدهای فردی مانند توانمندسازی و توسعه فردی اثر خواهد گذاشت.

دیگر نتایج تحقیق نشان داد که؛ اثری که یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر روابط مبتنی بر اعتماد بر توسعه فردی معلمان می‌گذارد، به ترتیب برابر ۰/۲۲ و ۰/۲۴ صدم است. پس می‌توان نتیجه گرفت که روابط مبتنی بر اعتماد، ارتباط متغیرهای یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری با توسعه فردی معلمان را به صورت مثبت و نسبی میانجی‌گری می‌کند و منجر به تقویت این رابطه می‌شود. نتایج این

بخش با نتیجه تحقیق Hopkins و همکاران (2019) که به این نتیجه رسیدند سطح بالاتری از روابط مبتنی بر اعتماد به طور قابل توجهی منجر به توسعه افراد و ترک از خدمت کمتر آن‌ها می‌شود، همسو است. Zavelevsky and Shapira (2020) معتقد هستند که ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد در همان زمان که اجازه رشد و شکوفایی ارتباطات را می‌دهد، احتمال عملکرد برجسته و عالی معلمان و بهبود اخلاقیات، تعهد، مسئولیت‌پذیری و توانمندی معلمان را نیز افزایش می‌دهد. در تحلیل نتایج این بخش می‌توان گفت که اگر معلمان ورزش شهر تهران از نظر نیازها و توانمندی‌ها با حرفه خود یگانگی داشته باشند، می‌توانند از لحاظ فردی بیشتر توسعه پیدا کنند. همچنین اگر این یگانگی در بعد محیط سازمانی و از نظر اهداف، ارزش‌ها، شخصیت و محیط کار وجود داشته باشد، می‌تواند حداکثر توسعه فردی را برای آن‌ها به ارمغان بیاورد. از طرف دیگر، ارتباطات به افزایش شناخت معلمان از سایرین و میزان قابل اعتماد بودن آن‌ها کمک می‌کند و احتمال اینکه معلمان، همکاران و مدیران به یکدیگر اعتماد کنند، افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، برقراری روابط و تعاملات با دیگران زمینه رشد عواطف مثبت را در افراد ایجاد و تقویت می‌کند. اعتمادسازی می‌تواند از طریق ارتباطات تعاملی مدیران، همکاران و معلمان شکل بگیرد؛ لذا می‌بایست ارتباطات توأم با احترام در سطح مدارس گسترش یافته و فضای دوستی و مودت و همدلی حاکم گردد؛ بنابراین لازم است که مدیران وزارت آموزش و پرورش جهت افزایش یگانگی معلم - حرفه، در هنگام استخدام به نیازهای شغلی خود و توانایی‌های که افراد دارند، توجه ویژه‌ای داشته باشند و با تجزیه و تحلیل شغلی و آگاهی از نیازهای خود به روند استخدام افراد متخصص و باتجربه دست بزنند. همچنین در طول فعالیت معلمان، با برگزاری کلاس‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی سعی در به روز نگه داشتن معلمان داشته باشند و با تغییر نیازهای شغلی سازمان، توانایی‌های معلمان ورزش متناسب با آن بالا برود. همچنین لازم است اصلاح شرح شغل و شرایط احراز شغل باهدف دخیل کردن بیشتر خصوصیات توسعه فردی معلمان ورزش در شغل و شرایط احراز آن‌ها را در نظر داشته باشند. جهت افزایش یگانگی معلم - محیط کار نیز، مدیران آموزش و پرورش لازم است جهت گزینش معلمان ورزش جدید علاوه بر اهمیت دادن به توانایی‌ها، تجربه و انگیزه؛ افرادی را انتخاب کنند که سیستم ارزشی متناسب با وزارت آموزش و پرورش داشته باشند. همچنین برنامه‌های منظم و هدفمند جهت شناسایی و تبیین ارزش‌های این وزارتخانه و سعی در ایجاد حس پذیرش در معلمان ورزش به منظور بهبود بعد سازگاری ارزش‌ها توصیه می‌شود. ضروری است نومعلمان تربیت‌بدنی با فرایند صحیح برنامه توسعه فردی آشنا شوند تا بتوانند در عمل این فرایند را به شکلی صحیح طراحی و اجرا نمایند. برگزاری دوره‌های آموزشی، بروشورهای تبلیغاتی، بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های پشتیبان و راهنما و برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت الکترونیکی در این زمینه پیشنهاد می‌گردد. مدنظر قرار دادن نتایج توسعه شخصی مانند خلایق، تاب‌آوری، خود یادگیرندگی، خود هدایتی و خوداتکایی در فرایندهای توسعه معلمان و هدف‌گذاری بر مبنای آن‌ها توصیه می‌شود. این مطالعه همانند سایر تحقیقات دارای محدودیت‌های بود، جامعه آماری این تحقیق را منحصرأ نومعلمان ورزش شهر تهران از سال ۱۳۹۵-۱۳۹۹ تشکیل داده‌اند. همچنین به دلیل پراکندگی های مربوط به اعضای نمونه آماری تحقیق، توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها محقق را با محدودیت مواجه کرده بود. علاوه بر این میزان دقت، علاقه و انگیزه افراد در پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه در اختیار محقق نبوده است. در نهایت پیشنهادهایی مبنی بر توسعه حوزه موردبررسی به سایر پژوهشگران علاقه‌مند بر این اساس ارائه می‌شود، (۱) پیشنهاد می‌شود که در تحقیقی، به بررسی تأثیر یگانگی معلم - حرفه بر روی رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی فرهنگ مربی گری پرداخته شود. علاوه بر این (۲) به صورت کیفی، راهکارهای افزایش یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری در آموزش و پرورش مورد مطالعه و بررسی دقیق قرار بگیرد (۳) پیشنهاد می‌شود در تحقیقی به بررسی مقایسه توسعه فردی معلمان تربیت‌بدنی و دیگر رشته‌های تحصیلی در سطح شهر تهران پرداخته شود، این پژوهش می‌تواند میزان توسعه فردی معلمان تربیت‌بدنی را با دیگر رشته‌های تحصیلی مقایسه کند و ببیند آیا وجود یگانگی معلم - حرفه و یگانگی معلم - محیط کاری تأثیر بیشتری در توسعه فردی آن‌ها دارد. (۴) پیشنهاد می‌شود به بررسی تأثیر توسعه فردی معلمان تربیت‌بدنی بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در سطح کشور پرداخته شود، این پژوهش می‌تواند بررسی کند که

آیا توسعه فردی معلمان تربیت بدنی تأثیری در بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان دارد و درنهایت (۵) پیشنهاد می شود که تحقیقی مشابه بر روی سایر جوامع آماری و سازمان های آموزشی جهت تعمیم و تأیید نتایج این تحقیق انجام شود.

منابع

- عبداللهی، ف. ب.، و اشرفی، س. (۱۳۹۱). بررسی رابطه شرایط سازمانی و راهبردهای مدیریتی با توانمندسازی مدیران مدارس. *اندیشه های نوین تربیتی*، ۲(۸)، ۹۱-۱۱۴.
- احمدی، م.، نظری، س.، و یختی، م. (۱۴۰۲). نقش میانجی چابکی یادگیری در توسعه فردی از طریق توانمندسازی روانشناختی معلمان تربیت بدنی. *فصلنامه پژوهش های تربیتی*، ۳۹(۲)، ۴۹-۶۴.
- دولتی، ع. ا.، جمشیدی، ل.، و امین بیدختی، ع. ا. (۱۳۹۵). ویژگی های ضروری معلمان در بهبود فرآیند یاددهی-یادگیری در مدارس هوشمند. *پژوهش های آموزش و ارزشیابی*، ۳۴(۹)، ۷۷-۹۶.
- جعفری، ح.، ابوالقاسمی، م.، قهرمانی، م.، و خراسانی، ع. (۱۳۹۶). عوامل سازمانی و زمینه های توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی در مدارس استثنایی. *مدیریت مدرسه*، ۵(۱)، ۷۳-۹۲.
- میرکمالی، س.، نعیمی، س.، مزاری، ع.، و رومیانی، ی. (۱۳۹۴). نقش میانجی سرمایه انسانی در رابطه بین خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدرسه. *پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱(۴)، ۵۵-۸۳.
- نادری بنی، ن.، مرادیانی، ل.، باقری، ج.، و ابراهیمی، س. (۱۳۹۹). تأثیر مهارت های مربیگری مدیران بر مدیریت مشارکتی مدارس. *فصلنامه مدیریت مدرسه*، ۸(۱)، ۲۴-۴۶.
- نظری، س.، عیدی پور، ک.، و یختی، م. (۱۴۰۱). تأثیر روابط مبتنی بر اعتماد و تناسب فرد-شغل بر توانمندسازی روانشناختی و حفظ شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۹(۲۵)، ۲۲۱-۲۴۰.
- تیمورلو، ح.، حوریا، ل.، خدایاری، ع.، عباس، ع.، روشننگر، ل.، روشنضمیر، ع.، و علی دوست غفارخی، ع. (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۸(۱۸)، ۹۱-۱۱۲.
- وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۲). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*. تهران.
- یوسفی، ا. م.، مطهری نژاد، ح.، و آذری، ح. (۱۳۹۷). مشارکت معلمان در فعالیتهای یادگیری حرفه ای: نقش عوامل فردی، سازمانی و مدیریتی. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۴(۳۴)، ۵۳-۷۲.

References

- Abdulahi, F. B., & Ashrafi, S. (2012). Examining the relationship between organizational conditions and management strategies with the empowerment of school managers. *New Educational Ideas Quarterly*, 8(2), 91-114. <https://doi.org/10.22051/jontoe.2012.253> (In Persian)
- Ahmadi, M., Nazari, S., & Bakht, M. (2023). The mediating role of learning agility in personal development through psychological empowerment of physical education teachers. *Quarterly Journal of Education*, 39(2), 49-64. (In Persian)
- Dachner, A. M. (2013). *Self-guided development: A proactive approach to employee development* [Doctoral dissertation, The Ohio State University].
- Dolati, A. A., Jamshidi, L., & Aminbeidokhti, A. A. (2016). Essential characteristics of teachers in improving teaching-learning process at smart schools. *Journal of Instruction and Evaluation*, 9(34), 77-96. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.22870.4633> (In Persian)
- Hopkins, M., Bjorklund, P., & Spillane, S. (2019). The social side of teacher turnover: Closeness and trust among general and special education teachers in the United States. *International Journal of Educational Research*, 98, 292-302. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.020>
- Jafari, H., Abolghasemi, M., Ghahramani, M., & Khorasani, A. (2017). Organizational and contextual factors of professional development of elementary teachers in special schools. *School Administration*, 5(1), 73-92. <https://dor.org/20.1001.1.25384724.2017.5.1.4.2> (In Persian)
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1981). *LISREL V: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood*. National Educational Resources.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Lee, Y. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person-environment fit and social capital across cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(2), 153-174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>

- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 142-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage.
- Miller, J. M., & Youngs, B. (2020). Person-organization fit and first-year teacher retention in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103226. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103226>
- Mirkamali, S., Naeesi, C., Mazari, I., & Rumiani, Y. (2015). The mediating role of human capital on the relationship between staff's self-leadership and school's organizational agility. *Research on Educational Leadership and Management*, 1(4), 55-83. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2015.4551> (In Persian)
- Naderi Bani, N., Moradiani, L., Bagheri, J., & Ebrahimi, S. (2020). The effects of principals' coaching skills on the collaborative management of schools. *School Management Quarterly*, 8(1), 24-46. <https://doi.org/10.34785/J010.2020.160> (In Persian)
- Nazari, S., Eidipour, K., & Bakhit, M. (2022). The effect of relationships based on trust and person-job fit on psychological empowerment and job retention of sports teachers with the mediator role of person-organization fit. *Research on Educational Sport*, 9(25), 221-240. <https://doi.org/10.22089/RES.2021.11146.2142> (In Persian)
- Patel, S., Kitchen, G., & Barrie, J. (2013). Personal development plans - Practical pitfalls. *Trends in Anesthesia and Critical Care*, 3(4), 220-223. <https://doi.org/10.1016/j.tacc.2013.06.002>
- Qin, L., Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. (2018). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge.
- Scroggins, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 44-60. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9070-6>
- Simmons, J. (2014). *Person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes* [Doctoral dissertation, Walden University].
- Timorello, H., Horiya, L., Khodayari, A., Abbas, A., Illuminating, L., Enlightened, A., & Ali Dost Ghafarakhi, I. (2019). Designing the model of empowerment of physical education teachers with the approach of vision document 1404 of the Islamic Republic of Iran. *Research in Educational Sports*, 8(18), 91-112. <https://doi.org/10.22089/res.2017.4387.1322> (In Persian)
- Tims, M., & Knight, C. (2019). Job crafting: An individual strategy to develop oneself. In E. K. Kelloway, C. Cooper, & J. Barling (Eds.), *Creating psychologically healthy workplaces* (pp. 152-170). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788113427.00015>
- Van der Lans, R. M. (2017). *Teacher evaluation through observation: Application of classroom observation and student ratings to improve teaching effectiveness in classrooms* [Doctoral dissertation, University of Groningen].
- Veazarate Amozesh va Parvaresh. (2013). *Document on the fundamental transformation of education*. Tehran. (In Persian)
- Vilela, B. B., Gonzalez, J. A., & Ferrin, P. F. (2008). Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37(7), 1005-1019. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2007.11.004>
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007>
- Yousefi, A. M., Motahrinejad, H., & Azari, H. (2018). Teachers' participation in professional learning activities: The role of individual, organizational and managerial factors. *Ministry of Science*, 134(34), 53-72. <https://dor.org/20.1001.1.10174133.1397.34.2.3.5> (In Persian)
- Zavelevsky, E., & Lishchinsky, O. S. (2020). An ecological perspective of teacher retention: An emergent model. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102965. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102965>