

تحلیل عوامل اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی

زیبا ملک محمدی فردانبه^۱، حسن فهیم دوین^{۲*}، محمد رضا اسماعیل زاده قندهاری^۳، کاظم چراغ بیرجندی^۴

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
۲. دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
۳. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
۴. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

چکیده

هدف از این پژوهش، تحلیل عوامل اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی می‌باشد. روش پژوهش از نوع کیفی و با رویکرد تحلیل مضمون می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل متخصصان و کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش در قسمت تربیت‌بدنی و سلامت، اساتید دانشگاه (سراسری و فرهنگیان) رشته تربیت‌بدنی بود. نمونه آماری بر مبنای رسیدن به اشباع نظری به صورت روش هدفمند برآورد و نمونه‌گیری شد (۳۰ نفر). ابزار پژوهش شامل مطالعه کتابخانه‌ای نظام‌مند و مصاحبه‌های اکتشافی ساختارمند بود. روایی ابزار بر اساس اعتبار حقوقی و علمی نمونه، نظر خبرگان و توافق بین مصححان ارزیابی و تأیید گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و تفسیر مصاحبه خبرگان نشان داد که عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی در چهار عامل (بعد فردی (روان‌شناختی، اعتقادی-اخلاقی و حرفه‌ای)، بعد زمینه‌ای (کیفیت زندگی، برابری و عدالت، حمایت سازمانی، فرهنگ و جوسازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات)، بعد سازمانی (آموزش، برنامه‌ریزی، ارزشیابی، گزینش، ساختار سازمانی، سیاست‌ها و رویه‌ها، کیفیت زندگی کاری) و بعد مدیریتی- رهبری (مدیریت مشارکتی و رهبری تحول‌آفرین) شناسایی و دسته‌بندی شدند. با کنترل عوامل اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی، می‌توان شاهد افزایش بهره‌وری دبیران بود.

کلمات کلیدی: معلمان ورزش، توانمندی معلمان، دبیران ورزش، بالندگی معلمان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۰۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

* نویسنده مسئول: حسن فهیم دوین، دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران، پست الکترونیکی: hassanfahimdevin55@gmail.com



Original Article

Analysis of Factors Affecting the Professional Growth of Physical Education Teachers

Ziba Malek Mohamadi Faradonbeh¹, Hassan Fahimdevin^{2*}, Mohamadreza Esmailzadeh Ghandhari³, Kazem Cheragh Birjandi⁴

1. PhD student in Sports Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
2. Associate Professor, Department of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the factors affecting the professional growth of physical education teachers. The research method is qualitative and with thematic analysis approach. The statistical population of the research included specialists and experts from the field of the Ministry of Education in the field of physical education and health, university professors (general and educators) in the field of physical education. The statistical sample was estimated and sampled based on reaching theoretical saturation (30 people). The research tools included systematic library study and structured exploratory interviews. The validity of the tool was evaluated and confirmed based on the legal and scientific validity of the sample, expert opinion and agreement between the correctors. The results of the analysis and interpretation of expert interviews showed that the factors affecting the professional growth of physical education teachers in four factors (dimensions): individual (psychological, belief-ethical and professional), contextual dimension (quality of life, equality and justice, organizational support, organizational culture and atmosphere, information and communication technology), organizational dimension (training, planning, evaluation, selection, organizational structure, policies and procedures, quality of work life) and managerial-leadership dimension (participatory management and transformational leadership) Well done) were identified and categorized. By controlling the factors affecting the professional growth of physical education teachers, we can witness an increase in teachers' productivity.

Keywords: Sports teachers, Teachers' ability, Sports teachers, Teachers' growth.

Received: 31/08/2023

Accepted: 28/08/2024

*Corresponding Author: Hassan Fahimdevin, Associate Professor, Department of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran, Email: hassanfahimdevin55@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی، مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه محسوب می‌شود، به‌ویژه در دهه‌های اخیر با پررنگ شدن جایگاه انسان به‌عنوان اصلی‌ترین و گران‌بهارترین سرمایه اجتماعی، معنوی و فرهنگی جامعه، رسالت آموزش و پرورش نیز، از جایگاه رفیع‌تری برخوردار شده است (همتی، ۲۰۱۴). متأسفانه شرایط فعلی آموزش و پرورش، نه تنها شرایط لازم برای جذب نیروی باکیفیت مهیا نمی‌سازد بلکه موجب انتقال نیروهای کیفی دارای تحصیلات عالی به آموزش و پرورش به آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها می‌شود (قادرزاده و فرجی، ۱۳۹۳). عقیده و باور غالب در ادبیات آموزش و بالندگی منابع انسانی، این است که نوآوری، کیفیت و بهبود مستمر در جهان اقتصادی مدرن و رقابت‌طلب امروزی، علاوه بر منابع سخت از جمله؛ تجهیزات و منابع مالی، بستگی تام به کمیت و کیفیت منابع انسانی و به عبارتی پویایی و بالندگی منابع انسانی دارد. بالندگی منابع انسانی فرآیند بهسازی و شکوفاسازی تخصص‌ها باهدف بهبود سیستم سازمانی، فرآیند کار و عملکرد فرد و سازمان تعریف شده است. بالندگی فردی و حرفه‌ای، افراد را قادر می‌سازد تا دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها صلاحیت و شایستگی‌های لازم را به‌منظور رویارویی با چالش‌های انجام نقششان، ارتقاء دهند و سبب بهبود نتایج یادگیری، خلق محیط یادگیرنده، افزایش کیفیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان گردند (محمدی تبار و همکاران، ۱۳۹۷). علاوه بر این، بالندگی منابع انسانی، سازمان را برای رسیدن به اهداف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی کمک می‌کند (بزل، ۲۰۱۱). بالندگی منابع انسانی به دنبال توسعه یادگیری در محیط کار و تمرکز بر آن دسته از فعالیت‌های یادگیری است که به‌طور مستقیم با اهداف شخصی و سازمانی ارتباط دارد (مک لین، ۲۰۱۷). حفظ و بالندگی نیروی انسانی دغدغه و نگرانی اساسی اغلب سازمان‌های

دانش‌محور از جمله آموزش و پرورش است. بررسی تجارب برخی کشورهای پیشرو در حوزه بالندگی منابع انسانی از جمله؛ آلمان، آرژانتین، آمریکا و فرانسه نشان می‌دهد حفظ پویایی و شایستگی منابع انسانی از چالش‌های عمده آن‌هاست و راهکار مقابله با آن راه، در آموزش و بالندگی منابع انسانی عنوان کردند. بی‌توجهی به بالندگی افراد، از یک‌سو موجب کاهش قابلیت انطباق سازمان در مواجهه با تغییرات سریع امروزی و تنزل جایگاه و عملکرد سازمانی می‌شود و از سوی دیگر، کارکنان و منابع انسانی سازمان، استعدادها، شایستگی‌ها و توانایی‌ها خود را محصور در سازمان می‌بینند که برایشان رشد و پیشرفت مهیا نمی‌کند و از این طریق رکود، نارضایتی و بی‌انگیزگی آن‌ها افزایش می‌یابد. در عصر حاضر، لازمه موفقیت آموزش و پرورش در جوامع مختلف، توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. از این‌رو در دهه گذشته، اثربخشی مدارس قبل از هر چیز ناشی از توسعه حرفه‌ای معلمان بوده است، زیرا کیفیت تعلیم و تربیت بستگی به کیفیت عملکرد معلمان دارد و برنامه‌های درسی در دستان معلم توانمند، بالنده و معتقد، جان می‌گیرد و معنا پیدا می‌کند. درواقع معلم، اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی است و پیشرفت هر جامعه مرهون توان آموزشی معلمان آن جامعه است و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش بدون وجود معلمان برخوردار از توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود (دیبایی و همکاران، ۱۳۹۵). ضرورت ایفای نقش مؤثر برای معلمان از این واقعیت ناشی می‌شود که آن‌ها به‌عنوان مجریان برنامه‌های درسی در ردیف اول قرار دارند و بدون اجرای برنامه‌های درسی نمی‌توان به مطلوب بودن یا نامطلوب بودن آن‌ها پی برد.

در این میان، معلمان تربیت‌بدنی در مدارس از اجزای مهم اجرای تربیت و آموزش در قالب فعالیت جسمانی

مراکز آموزشی یا مربیان برنامه‌ها، منابع و دانش لازم را تدارک می‌بینند، در چنین محیطی فراگیران اغلب منفعل هستند (عبدی و عبدالهی، ۱۳۸۸). در ارتباط با آموزش‌های ضمن خدمت، نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که بسیاری از دبیران در زمینه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای صلاحیت‌های آموزشی، تدریس، علمی، رفتاری، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، عملکردی، اخلاقی، حرفه‌ای، یادگیری مادام‌العمر و فناوری از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند (دانش پژوه و فرزاد، ۱۳۸۵).

در پژوهش‌هایی نیز به بررسی بالندگی حرفه‌ای پرداخته شده است. از جمله در پژوهش لندر و لوئیس^۱ (۲۰۲۱) که به بررسی دیدگاه معلمین از برنامه بالندگی حرفه‌ای مستمر از طریق آموزش (دوره‌های) مجازی در تربیت‌بدنی، پرداخته بودند دریافتند که فرصت ارائه شده به بهبود آموزش، یادگیری، تحقیق و پرورش مهارت‌های یاددهی-یادگیری، بیشترین تأثیر را بر بالندگی حرفه‌ای معلمین تربیت‌بدنی دارد. آرمور و یلینگ^۲ (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی که به بررسی بالندگی حرفه‌ای مؤثر دبیران تربیت‌بدنی: نقش یادگیری غیررسمی و همکارانه، پرداخته بودند، به این نتیجه رسیدند که برنامه‌های رشد حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی با استفاده از روش یادگیری غیر رسمی و همکارانه موجب ارتقای توانمندی‌های دبیران تربیت‌بدنی در روش‌های تدریس، تشویق دانش آموزان به همکاری و کار تیمی و گروهی مؤثر و رضایتمندی دانش آموزان و والدین آن‌ها می‌شود. دانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، ارتقای خلاقیت کارکنان از طریق بالندگی مهارت‌های فردی و به اشتراک‌گذاری دانش تیمی را بررسی کردند. آن‌ها در این کار نشان دادند که تسهیم دانش، ارتباط بین رهبری تحول‌گرای تیمی و فردی، بالندگی، مهارت و خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند. کشاورز و

هستند، چراکه به دست آوردن تجربیات متفاوت و متنوع از طریق حضور در آموزش انواع ورزش‌ها، بازی‌ها و فعالیت‌های جسمانی، دانش‌آموزان را برای ورود به زندگی واقعی آماده می‌سازد و نقش معلمان تربیت‌بدنی در جایگاه پایه‌گذاران آموزش و تربیت ورزش در کشور بر تمام بخش‌های ورزشی بسیار تأثیرگذار است. از این رو تعیین ارتقای بالندگی حرفه‌ای برای آن‌ها اصل اساسی خواهد بود. منظور از بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی، هرگونه فعالیت طراحی شده به منظور بهبود و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران از طریق بهبود دانش، مهارت و تمایلات (حالت) آن‌ها تعریف شده است که هدف آن بهبود پیشرفت تحصیلی، تربیتی و ورزشی دانش آموزان است به عبارت دیگر توسعه حرفه‌ای در یک مفهوم وسیع به توسعه افراد در نقش حرفه‌ای خود اشاره می‌کند (گاسکی، ۲۰۰۰).

به زعم گاسکی (۲۰۰۰)، منظور از رشد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی، فرایندها و فعالیت‌هایی است که به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای آن‌ها طراحی شده است به طوری که منجر به بهبود یادگیری دانش آموزان شود. لوئیس و اسکات (۲۰۲۰) رشد حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی را فرایند پیچیده‌ای تلقی می‌کند که مستلزم درگیری شناختی و عاطفی معلمان، به صورت فردی و جمعی و قابلیت بررسی نقطه‌ای که در آن هستند بر اساس باورها و اعتقادات خود و تدوین و اجرای جایگزین‌های مناسب به منظور بهبود یا تغییر می‌باشد. به زعم کاک مان (۲۰۰۳) رشد حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مستلزم این است که دبیران به منظور

در حد بررسی‌ها و تجربیات محقق که خود دبیر تربیت‌بدنی است، بالندگی دبیران تربیت‌بدنی در آموزش و پرورش در قالب برنامه‌های آموزش ضمن خدمت انجام می‌گیرد. بسیاری از این برنامه‌ها در یک محیط آموزشی کاملاً ساختار یافته صورت می‌گیرند که

1. Lander & Lewis
2. Armour & Yelling
3. Dong

دستاوردهای مناسبی را در اختیار مسئولان و کارشناسان آموزشی و تربیت‌بدنی کشور و سایر پژوهشگران علاقه‌مند قرار دهد. به همین خاطر پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی کدام اند؟

روش‌شناسی

روش تحقیق از نوع مطالعات کیفی با رویکرد اکتشافی نظام‌مند با استفاده از تحلیل مضمون (گلیزر و همکاران، ۲۰۱۱) بود. جامعه آماری پژوهش شامل متخصصان و کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش در قسمت تربیت‌بدنی و سلامت، اساتید دانشگاه (سراسری و فرهنگیان) رشته تربیت‌بدنی بود. ابتدا لیستی از جامعه آماری تهیه گردید (۳۵ نفر) و در ادامه از هر گروه، به ترتیب لیست مصاحبه انجام شد. انجام مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ بنابراین روش نمونه‌گیری هدفمند بود.

ویژگی‌های (معیارها) موردنظر برای انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش:

- ۱- آشنا با علم مدیریت منابع انسانی و اصول آن و دارای حداقل ۱۰ سال سابقه کار در این حوزه
- ۲- آشنا با علم برنامه‌ریزی درسی و تدوین کتب آموزشی
- ۳- سابقه تدریس و پژوهش (تألیف کتب و چاپ مقالات علمی-پژوهشی) در مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی درسی
- ۴- دارای مرتبه علمی دانشیار و بالا برای اساتید دانشگاه و مدرک تحصیلی دکتری برای مدیران ارشد حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش و تحصیلات ارشد برای سرگروه‌های درس تربیت‌بدنی و الگوهای برتر تدریس در حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش

همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی ارتقای بالندگی حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بر اساس گراند تئوری، دریافتند که خروجی پژوهش مدل پارادایمی بررسی عوامل توسعه ارتقای بالندگی حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بود که از شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها تشکیل شده است. موارد مذکور از کدهایی در مرحله اول کدگذاری؛ یعنی کدگذاری باز در چند مفهوم نظیر کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی، اخلاق حرفه‌ای، سواد شناختی، شایستگی مهارتی ورزشی، شرایط محیط یادگیری و نهایتاً صلاحیت قانونی-حقوقی به دست آمدند. همچنین در مرحله دوم کدگذاری نیز، کدگذاری محوری با مقوله محوری بالندگی حرفه‌ای و سطوح فرعی نظیر مهارت‌های عملکردی-رفتاری، شغلی و جانبی شناسایی شد. در پایان مشخص شد که نتیجه اجرای راهبردهای تحقیق حاضر در سه سطح تخصصی، حرفه‌ای و عمومی، باعث بالندگی حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی و مشخصاً استقرار نظام توانمند یادهی و یادگیری ورزش در محیط آموزشی و هویت بخشی به درس تربیت‌بدنی می‌شود.

کامل در ادبیات موضوع و مطالعه موردی در آموزش و پرورش، بیانگر این واقعیت است که کسب و تولید دانش و فناوری، مأموریت اصلی نظام آموزشی می‌باشد و این امر با سطح کفایت و شایستگی منابع انسانی ارتباط تنگاتنگی دارد، لذا شناخت مدلی که بالندگی منابع انسانی را با رویکرد بالندگی دبیران در کانون توجه قرار دهد همواره از چالش‌های نظام آموزشی بوده است. با توجه به اینکه تاکنون در خصوص شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی، پژوهشی در آموزش و پرورش صورت نگرفته است پژوهشگر قصد دارد در این تحقیق با بهره‌گیری از مبانی نظری پژوهش و همچنین نظر خبرگان نظام آموزشی،

جدول ۱- ترکیب اعضاء شرکت کننده در مصاحبه‌های مرحله کیفی پژوهش

محل خدمت	سمت	فراوانی
وزارت آموزش و پرورش	معاونت تربیت بدنی و سلامت	۱
	معاونت تربیت بدنی	۱
	معاونت سلامت	۱
	مدیرکل تربیت بدنی	۱
	مدیرکل سلامت	۱
	رئیس اداره مسابقات ورزشی و زیرمجموعه‌های آن	۳
	رئیس اداره آموزش و زیرمجموعه‌های آن	۴
	رئیس اداره توسعه اماکن ورزشی	۳
	رئیس هیئت ورزش دانش آموزی	۳
	استاد دانشگاه	۱۲
دانشگاه (سراسری و فرهنگیان)		
تعداد کل		۳۰

مشارکت کنندگان انجام پذیرفت. همچنین در پژوهش حاضر از روش‌های مصاحبه نیمه ساخت یافته با خبرگان علمی، بررسی اسناد و مدارک، بررسی چارچوب‌های نظر و متون علمی برای اکتشاف عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی بهره برده شد. روایی ابزار با استفاده از روش‌های روایی سنجی کیفی ذکر شده کنترل و مطلوب ارزیابی شد.

با توجه به جدول فوق، تعداد ۱۸ نفر از متخصصان کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش در قسمت تربیت بدنی و سلامت و ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه به عنوان خبرگان در مصاحبه مشارکت داشتند. در این بخش از پژوهش بعد از اجرای ۲۵ مصاحبه اشباع نظری مقوله‌ها به دست آمد؛ با این وجود ۵ مصاحبه تکمیلی دیگر به منظور اطمینان بیشتر از داده‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام شده، با

جدول ۲- مشخصات ابزارهای پژوهش

روش	مطالعه کتابخانه‌ای	مصاحبه
ابزار	رونوشت (چک لیست استخراج مفاهیم)	چارچوب پرسش (پرسشنامه باز پاسخ)
نمونه مورد مطالعه	منابع اطلاعاتی	منابع انسانی
روایی	انتخاب نسخه‌های معتبر به لحاظ علمی و حقوقی	انتخاب افراد برحسب شایستگی علمی و فنی
	روایی محتوایی رونوشت از دیدگاه متخصصان	روایی محتوایی پرسشنامه از دیدگاه متخصصان
میزان توافق بین کدگذاران و مصححان: ۸۱٪		

پژوهش نیز بر اساس روابط شناسایی شده به صورت یک چارچوب مفهومی ترسیم گردید.

مراحل تحلیل مضمون:

فرایند تحلیل مضمون بر اساس ۶ مرحله براون و کلارک (۲۰۰۶) استفاده شد.

گام اول؛ آشنا شدن با داده‌ها:

در این مرحله، داده‌های اولیه پژوهش از طریق مطالعه مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در زمینه

پس از انجام ۳۰ مصاحبه در طی دوره شش ماه و به صورت حضوری و مجازی (به دلیل دوری مسافت و همه‌گیری ویروس کرونا)، تحلیل داده‌ها حاکی از اضافه نشدن داده جدید به داده‌های قبلی بود؛ چراکه درصد بالایی از داده‌های مستخرج از مصاحبه‌های آخر تکراری بود؛ بنابراین، با رسیدن به حد اشباع نظری، به مصاحبه‌ها پایان داده شد. تحلیل مضمون با استفاده از مطالعات قبلی و نظر چند پژوهشگر انجام شد. مدل

بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی، مطالعه و شناخت اولیه با داده‌ها حاصل گردید. در ادامه با انجام مصاحبه‌ها با ذینفعان، شناخت جامع‌تری از دید این افراد حاصل گردید.

گام دوم؛ ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری:

در این مرحله، بعد از انجام مصاحبه و ثبت و ضبط آن، کدهای اولیه (مضامین اولیه) استخراج گردید (۱۵۵ مضمون اولیه).

گام سوم؛ جست و جو و شناخت مضامین:

در این مرحله، لیستی از مضامین اولیه تهیه گردید و مضامین با تکرار (فراوانی) بیشتر مشخص گردید و از نظر نگارشی، اصلاحاتی در مضامین صورت گرفت (۸۴ مضمون پایه).

گام چهارم؛ ترسیم شبکه مضامین:

در این مرحله مضامین پایه در گام سوم، با یکدیگر تلفیق گردیدند و مضامین سازمان دهنده را تشکیل دادند (۱۷ مضمون سازمان دهنده).

گام پنجم؛ تحلیل شبکه مضامین:

در این مرحله، شبکه مضامین شکل می‌گیرد. به نحوی که مضامین سازمان دهنده با یکدیگر تلفیق می‌شوند و مضامین فراگیر را شکل می‌دهند؛ بنابراین شبکه مضامین تشکیل می‌شود (۴ مضمون فراگیر).

گام ششم؛ تدوین گزارش:

نهایتاً بعد از تشکیل شبکه مضامین، این شبکه تفسیر و گزارش می‌گردد.

نتایج

نتایج تحلیل مصاحبه‌های انجام شده در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی در جداول ۳ تا ۶ آورده شده است. در این جدول به هر فرد کد I1 تا I30 (۳۰ نفر از اساتید و خبرگان) داده شد.

جدول ۳- کدگذاری داده‌های محتوای مصاحبه در مورد عوامل فردی مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی

کد مصاحبه‌شوندگان	کدگذاری باز	کدگذاری محوری
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₃₀ .	خودانگیزی و انتخاب اهداف با توجه به توانمندی‌ها و ضعف خود سبب پیشرفت و عزت‌نفس دبیران تربیت‌بدنی شده و متعاقب آن بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است	
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	داشتن پشتکار و نداشتن هراس از نتیجه کار بر تقویت بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است	
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از علاقه‌مندی و ذهنیت مثبت به شغل و محتوای آن بر تقویت بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است	
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	داشتن نگاه مثبت به مشکلات در جهت بهبود امور و ارائه خدمت بر تقویت بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است	روان‌شناختی
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از نیاز درونی "میل به کسب پیشرفت و برتری" بر تقویت بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است	
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ .	داشتن روحیه شاداب و با طراوت باعث جلوگیری از بی‌علاقگی شده و بر تقویت بالندگی حرفه‌ای	

کد مصاحبه‌شوندگان	کدگذاری باز	کدگذاری محوری
I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₉ , I ₃₀ ,		دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ ,		برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، قاطعیت، جرات ورزی و وظیفه‌شناسی بر تقویت بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₃₀ ,		باور و یقین دبیران تربیت‌بدنی به توانایی انجام کار که متأثر از قدرت، توان و نیروی درونی " اعتمادبه‌نفس " است بر تقویت بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ ,		توانمندسازی روان‌شناختی (احساس شایستگی، خودمختاری) مؤثر بودن و معنی‌دار بودن شغل که در نتیجه تعویض اختیار به دست می‌آید بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ ,		ترویج روحیه امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی در دبیران تربیت‌بدنی موجب بالندگی حرفه‌ای آنان می‌شود.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ ,		توکل و ایمان بخدا، بصیرت دینی و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای بر بالندگی حرفه‌ای فردی و متعاقب آن بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ ,		تعهد به نظام تعلیم و تربیت، قوانین آموزش و حرفه معلمی، همراه با نظم‌پذیری و انضباط حرفه‌ای بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ ,		برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از هوش معنوی و وجدان کاری بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ ,		برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از اخلاق و مسائل اخلاقی (رعایت اصول اخلاقی، فروتنی، امانت‌داری، صداقت و رفتار شهروندی سازمانی) بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ ,		برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از فرادانش مشتمل بر تفکر انتقادی، توانایی حل مسئله و ایده پردازی و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه آموزشی و تربیتی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ ,		برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از شایستگی‌های دانش هیجانی، فرهنگی و مهارتی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ ,		توانایی در مهارت‌های ارتباطی و سازگاری با محیط جدید (جامعه‌پذیری) بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ ,		برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از سواد دیجیتالی و توانایی استفاده مفید از امکانات و وسایل آموزشی در اختیار، بر بالندگی آنان مؤثر است.

اعتقادی - اخلاقی

حرفه‌ای

کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه‌شوندگان
	برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از مهارت‌های حرفه‌ای (مهارت‌های زمینه تدریس، قیل تدریس، ضمن تدریس و اندیشایی) بر کیفیت تدریس و متعاقب آن بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
جدول ۴- کدگذاری داده‌های محتوای مصاحبه در مورد عوامل زمینه‌ای مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی		
کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه‌شوندگان
	برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از رفاه نسبی و درآمد کافی (ارتقاء معیشت آنان) و فراهم ساختن بسترهای لازم در این خصوص می‌تواند بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر باشد.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
کیفیت زندگی	برخورداری دبیران تربیت‌بدنی از روابط اجتماعی سالم و مشارکت اجتماعی سالم، برخوردار بودن و لذت بردن از اوقات فراغت و احساس شادابی و آرامش بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تأمین و ارتقای سلامت جسمی و روحی دبیران تربیت‌بدنی و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
برابری و عدالت	احساس دبیران تربیت‌بدنی از عادلانه بودن حقوق و مزایای سازمانی نسبت به کارکنان و سازمان‌های دیگر بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	ادراک دبیران تربیت‌بدنی از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی (سازمانی) بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	انصاف و برابری ادراک‌شده دبیران تربیت‌بدنی از تعاملات اجتماعی (رفتار- رابطه) برابر و یکسان با مدیریت با تمامی کارکنان بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₃₀ .
	اعطای مشوق‌هایی به‌منظور ارائه مقالات در اجلاس‌های علمی یا چاپ مقالات در مجلات معتبر علمی - پژوهشی بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	ایجاد تسهیلات ویژه مالی برای دبیران تربیت‌بدنی جهت خرید کتاب، مجلات، تجهیزات و لوازم آموزشی - ورزشی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ .
حمایت سازمانی (مالی - روانی)	توجه به نیازهای بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی و حمایت مدیران ارشد سازمانی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تقویت روحیه تفکر انتقادی (توانایی ایده پردازی) و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه آموزشی و تربیتی بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تشویق دبیران تربیت‌بدنی به ارائه اندیشه‌های تازه، نوآوری و ابتکار عمل در تصمیم‌گیری‌های شخصی، بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ .
	فراهم نمودن و در اختیار قرار دادن اطلاعات مفید آموزشی از طریق مجلات معتبر آموزشی برای دبیران تربیت‌بدنی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تخصیص امکانات و منابع کافی برای اجرای برنامه‌های رشد و توسعه بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ .

کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه‌شوندگان
	تعهد مدیران ارشد سازمان بر توسعه قابلیت‌های دبیران تربیت‌بدنی و فراهم نمودن شرایط و امکانات بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₂₉ , I ₃₀ , I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	فرصت‌های مطالعاتی داخل و خارج از کشور برای دبیران تربیت‌بدنی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	وجود یک فرهنگ‌سازمانی انعطاف‌پذیر، مشوق و باز که از خلاقیت حمایت نماید و ایده‌ها را تشویق کند بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
فرهنگ و جوسازمانی	ایجاد فرهنگ‌سازمانی آکنده از اعتماد و همفکری بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	جو مثبت مدرسه، ارتباطات بین فردی دبیران و مدیریت مشارکتی بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	وجود صمیمیت در محیط کار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
فناوری اطلاعات و ارتباطات	استفاده هوشمندانه از فناوری‌های نوین در نظام تعلیم و تربیت بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	وجود امکانات (تجهیزات و فناوری) لازم برای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و تبادل اطلاعات بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ .

جدول ۵- کدگذاری داده‌های محتوای مصاحبه در مورد عوامل سازمانی مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی

کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه‌شوندگان
	تشکیل کلاس‌ها، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت در رابطه با موضوعات آموزشی، تخصصی و پژوهشی به‌ویژه روش تدریس و روانشناسی آموزشی بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	برگزاری دوره‌های آموزشی توانمندسازی ویژه دبیران تربیت‌بدنی باهدف ارتقای هوش هیجانی (عاطفی) هوش معنوی، هوش فرهنگی و مهارت‌های ارتباطی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
آموزش	استفاده از روش‌های آموزشی منتورینگ، کوچینگ، یادگیری گروهی و روش‌های نوین آموزشی موجب بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	برنامه‌های آموزشی رشد حرفه‌ای ضمن خدمت، کارگاه‌های آموزشی و دیگر خدماتی رشد و بالندگی مبتنی بر نیازهای واقعی دبیران و با استفاده از اساتید خبره و اهل فن بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	کاربردی کردن دوره‌های کارورزی مطمئن آینده بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₃₀ .

کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه‌شوندگان
	توجه آموزش و پرورش به امر آموزش دبیران تربیت‌بدنی و نهادینه‌سازی روحیه یادگیری همیشگی در میان آنان بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	ارتقای کیفیت نظام تربیت‌معلم و افزایش مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی و تربیتی دبیران تربیت‌بدنی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ .
	ایجاد تسهیلات ویژه مالی برای دبیران تربیت‌بدنی جهت خرید کتاب، مجلات، تجهیزات و لوازم آموزشی - ورزشی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	برنامه‌ریزی آموزشی با نگاه به آینده (تفکر/مدیریت برنامه‌ریزی استراتژیک) بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ .
برنامه‌ریزی	تهیه و تدوین شاخص‌های بالندگی دبیران تربیت‌بدنی و برنامه‌های مناسب آموزشی (مطابق با استانداردهای جهانی) توسط دبیران بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	برخوردار بودن سازمان (ادارات آموزش و پرورش) از نگرش نظام‌یافته در برنامه‌ریزی ارتقای بالندگی دبیران تربیت‌بدنی و نظام انگیزشی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	نظرسنجی از دبیران تربیت‌بدنی برای تدوین برنامه‌های رشد و توسعه بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₉ , I ₃₀ .
ارزشیابی	نیازسنجی دقیق و تعیین اولویت‌های بالندگی حرفه‌ای (با مشارکت دبیران تربیت‌بدنی) بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	ارزشیابی منظم و نظام‌مند کیفیت تدریس دبیران تربیت‌بدنی توسط گروه آموزشی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
گزینش	انتخاب مدیران تربیت‌بدنی در ادارات آموزش و پرورش با در نظر گرفتن شایستگی‌های آنان موجب بالندگی حرفه‌ای آنان می‌شود	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	انتخاب مدیران تربیت‌بدنی در ادارات آموزش و پرورش بر اساس مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی (فنی، انسانی، ادراکی) بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	ایجاد مراکز بالندگی و اختصاص پست‌ها (عناوین شغلی خاص برای انجام امور مربوط به توسعه) در ادارات آموزش و پرورش موجب بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی می‌شود.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
ساختار سازمانی	تعامل کافی بین بخش‌های وظیفه‌ای و مراکز توسعه حرفه‌ای (بالندگی) موجب بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی می‌شود.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تمرکززدایی در قدرت، اختیارات و تصمیمات، باعث می‌شود که تصمیمات مربوط به شغل و اهداف تربیت‌بدنی اتخاذ شود که این امر موجب بالندگی حرفه‌ای آنان می‌گردد	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	وجود کارگروه‌های همگن از دبیران تربیت‌بدنی برای تبادل تجربیات و انتقال دانش در سطح مدارس هم‌جوار موجب بالندگی حرفه‌ای آنان می‌شود.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ .

کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه‌شوندگان
		I ₃₀ .
سیاست‌ها و رویه‌ها	ایجاد سیاست‌ها و رویه‌های تسهیل‌گر پیشرفت حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی، موجب بالندگی حرفه‌ای آنان می‌شود	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	در نظر گرفتن ضوابط برای تخصیص منابع مالی برای اجرای برنامه‌های بالندگی در بین دبیران تربیت‌بدنی با توجه به ماهیت کار درس تربیت‌بدنی (نظری، عملی) موجب بالندگی حرفه‌ای آنان می‌شود	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	ایجاد فرصت‌هایی برای پیشرفت در سازمان، رضایت از حقوق دریافتی، وجود مکانیزم‌های مشخص برای تشویق از جمله عوامل سازمانی هستند که بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	ایجاد محرک و انگیزه برای کارکنان، درک اهمیت وظیفه محوله (هویت شغلی) و برخورداری از محیط کاری بهداشتی و امن (داشتن امنیت شغلی) بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
کیفیت زندگی کاری	بهینه‌سازی فرآیندها و روش کاری، غنی‌سازی شغلی، ارتقای شغلی، شایسته‌سالاری و شایسته‌مداری از جمله عوامل سازمانی هستند که به بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی منجر می‌شود	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	برخوردار بودن دبیران تربیت‌بدنی از مزایای خدمات درمانی، نظام بیمه، بازنشستگی و امنیت شغلی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تأمین فرصت رشد و بهبود توانایی انسانی در محیط کار، وجود تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌ها بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	وجود قانون‌گرایی در سازمان، عدالت سازمانی و دموکراسی در محل کاربر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .

جدول ۶- کدگذاری داده‌های محتوای مصاحبه در مورد عوامل مدیریتی-رهبری مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی

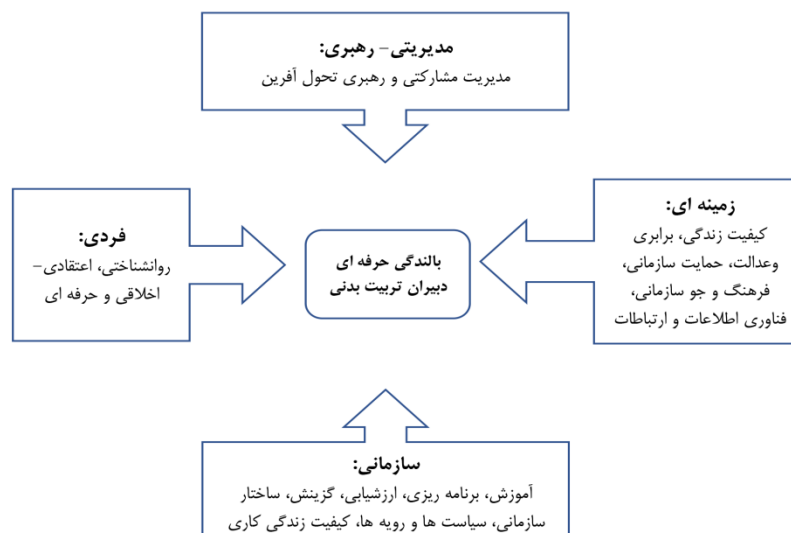
کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه‌شوندگان
	استفاده از تخصص دبیران تربیت‌بدنی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با سازمان و تیم‌های ورزشی بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تقاضای بازخورد مدیریت از دبیران تربیت‌بدنی و به اشتراک گذاشتن آن‌ها باهدف تصمیم‌گیری مشترک بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₃₀ .
مدیریت مشارکتی	اجرای مدبریت مشارکتی و نظام پیشنهادها به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم، پیامدهایی چون بهبود روابط انسانی بین مدیریت و دبیران تربیت‌بدنی دارد که بر بالندگی حرفه‌ای آنان موثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	مشارکت دبیران تربیت‌بدنی در تصمیم‌گیری، تصمیم‌گیری و حل مسائل و مشکلات در جهت بهبود مستمر فعالیت‌های سازمان در بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .
	تأکید مدیریت بر اهمیت حس همکاری و کار گروهی در ارتباط با تحقیق مأموریت هت و اهداف سازمان بالندگی بر حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.	I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .

I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	استفاده از برنامه‌های مدیریتی مشارکتی در جهت مشارکت دبیران تربیت‌بدنی در تصمیم‌گیری‌ها بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	مدیریت مشارکتی اعمال شده در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی موجب افزایش خودمختاری و معنی‌دار بودن شغل شده و بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	مشارکت دبیران تربیت‌بدنی در تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و حل مسائل و مشکلات در جهت بهبود مستمر فعالیت‌های سازمان بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	مشارکت دبیران تربیت‌بدنی در تعیین اهداف، جوی از اعتماد و امنیت را در سازمان و تیم‌های ورزشی ایجاد می‌کند که بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	ایجاد حس احترام، تحسین و وفاداری در مربیان ورزشی بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	مشارکت دادن دبیران تربیت‌بدنی در ترسیم چشم‌انداز آینده سازمان (تعهد) آنان را افزایش داده و بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	رفتار مدیریت با دبیران تربیت‌بدنی به‌عنوان یک شخص تا به‌عنوان عضوی از گروه بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	توجه کافی به نیاز دبیران تربیت‌بدنی به‌صورت فردی و باز گذاشتن خطوط ارتباطی به‌منظور احساس راحتی آنان در اشتراک‌گذاری ایده‌ها بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	به چالش کشیدن وضع موجود، افزایش خلاقیت در و تشویق آنان برای ارائه روش‌های تازه بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	درک روشن مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده، برطرف کردن موانع بالقوه و ترغیب دبیران تربیت‌بدنی در رسیدن به این اهداف بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.
I ₁ , I ₂ , I ₃ , I ₄ , I ₅ , I ₆ , I ₇ , I ₈ , I ₉ , I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂ , I ₁₃ , I ₁₄ , I ₁₅ , I ₁₆ , I ₁₇ , I ₁₈ , I ₁₉ , I ₂₀ , I ₂₁ , I ₂₂ , I ₂₃ , I ₂₄ , I ₂₅ , I ₂₆ , I ₂₇ , I ₂₈ , I ₂₉ , I ₃₀ .	در نظر گرفتن دبیران تربیت‌بدنی به‌عنوان کسانی که دارای نیازها، توانایی‌ها و خلاقیت‌های متفاوت از یکدیگر هستند بر بالندگی حرفه‌ای آنان مؤثر است.

رهبری
تحول‌آفرین

نتایج حاصل از ادغام نیز نشان داد که مضامین برآمده از روش تحلیل مضمون در این پژوهش با مبانی نظری و پژوهشی همسو می‌باشد (جدول ۵).

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و تفسیر مصاحبه خبرگان نشان داد که عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی در چهار عامل (بعد) فردی (روان‌شناختی، اعتقادی-اخلاقی و حرفه‌ای)، بعد زمینه‌ای (کیفیت زندگی، برابری و عدالت، حمایت سازمانی، فرهنگ و جوسازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات)، بعد سازمانی (آموزش، برنامه‌ریزی، ارزشیابی، گزینش، ساختار سازمانی، سیاست‌ها و رویه‌ها، کیفیت زندگی کاری) و بعد مدیریتی- رهبری (مدیریت مشارکتی و رهبری تحول‌آفرین) شناسایی و دسته‌بندی شدند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش مستخرج از فرایند کدگذاری و تطبیق با مبانی و پیشینه پژوهش

بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر، لازمه موفقیت آموزش و پرورش در جوامع مختلف، توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. از این رو در دهه گذشته، اثربخشی مدارس قبل از هر چیز ناشی از توسعه حرفه‌ای معلمان بوده است، زیرا کیفیت تعلیم و تربیت بستگی به کیفیت عملکرد معلمان دارد و برنامه‌های درسی در دستان معلم توانمند، بالنده و معتقد، جان می‌گیرد و معنا پیدا می‌کند. در واقع معلم، اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی است و پیشرفت هر جامعه مرهون توان آموزشی معلمان آن جامعه است و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش بدون وجود معلمان برخوردار از توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود (دیبایی و همکاران، ۱۳۹۵). ضرورت ایفای نقش مؤثر برای معلمان از این واقعیت ناشی می‌شود که آن‌ها به‌عنوان مجریان برنامه‌های درسی در ردیف اول قرار دارند و بدون اجرای برنامه‌های درسی نمی‌توان به مطلوب بودن یا نامطلوب بودن آن‌ها پی برد. در این میان، معلمان تربیت‌بدنی در مدارس از اجزای مهم اجرای تربیت و آموزش در قالب فعالیت جسمانی سازی‌ها و فعالیت‌های جسمانی، دانش‌آموزان را برای ورود به

زندگی واقعی آماده می‌سازد و نقش معلمان تربیت‌بدنی در جایگاه پایه‌گذاران آموزش و تربیت ورزش در کشور بر تمام بخش‌های ورزشی بسیار تأثیرگذار است. از این رو تعیین ارتقای بالندگی حرفه‌ای برای آن‌ها اصل اساسی خواهد بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش عوامل سازمانی بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی موثرند. عوامل سازمانی به آن دسته از شرایط و زمینه‌هایی اشاره دارد که به‌منظور تسهیل جریان بالندگی باید در محیط فعالیت افراد و از طرف نظام آموزشی فراهم گردد. مؤلفه‌های مرتبط باعامل (بعد) سازمانی که در این پژوهش بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی تأثیرگذار هستند عبارت‌اند: از کیفیت زندگی کاری، آموزش، برنامه‌ریزی، گزینش، ارزشیابی، ساختار سازمانی، سیاست‌ها و رویه‌ها. کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی افراد است که تأکید آن بر ارتقای رضایت در عرصه‌های کاری و غیر کاری کارکنان است. کیفیت زندگی کاری مطلوب برای رشد و توسعه (بالندگی) جذب و نگهداری، ایجاد انگیزه کاری در کارکنان، عملکرد دبیران تربیت‌بدنی و سازمان ضروری بوده و شامل مؤلفه‌هایی است که از هم جدا نبوده و همه مشخصه‌ها

باهم در ارتباط هستند، از قبیل پاداش کافی و منصفانه، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت، یکپارچگی اجتماعی، قانون‌گرایی در کار است (قنبرپورو همکاران، ۱۳۹۵).
 بالندگی حرفه‌ای در سایه ساختار سازمانی پویا که در آن رسمیت کم و تفویض اختیار به راحتی انجام می‌پذیرد، امکان‌پذیر است. در چنین ساختاری مدیران و کارکنان با یکدیگر به‌طور مستمر در تعامل هستند و این تعامل پایه‌های ارتباطات مثبت و تاثیرگذار را فراهم می‌آورد. در این صورت است که مشارکت در بین اعضای سازمان بهبود یافته و در نهایت منجر به یک تصمیم درست می‌شود. این نتایج با نتایج تحقیقات رایینز و همکاران (۲۰۰۲)، بختیاری (۲۰۰۹) همخوانی دارد. شاید بتوان چنین تفسیر کرد که آموزش و پرورش ایران با تمرکز بر قدرت و اختیار در سطوح بالای مدیریت، ساختار اداری وسیع، برنامه‌های شدیداً متمرکز، قوانین دست و پاگیر و دیوان سالارانه موجب ناکارآمدی، فقدان پویایی و انعطاف‌ناپذیری برنامه‌ها و اداره مدارس و کلاس‌ها شده است.

در حال حاضر در بخش تربیت‌بدنی، نیروهایی که در رده‌های بالاتر سازمانی قرار دارند، تصمیمات مربوط به شغل و اهداف تربیت‌بدنی را می‌گیرند و از طریق بخشنامه‌ها، قوانین و مقررات را به معلمان تربیت‌بدنی ابلاغ می‌کنند. معلمان نتوانسته‌اند از اختیارات لازم برای تصمیم‌گیری برخوردار باشند و تمرکززدایی در قدرت و تصمیمات صورت نگرفته است. همچنین از نظر ارتقای شغلی قوانین و مقررات مشخصی برای ارتقای معلمان تربیت‌بدنی وجود ندارد و انتخاب مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش بدون در نظر گرفتن شایستگی‌های آنان انجام می‌گیرد. حتی در برخی موارد این انتخاب‌ها، از افراد غیرتخصصی تربیت‌بدنی است. باید نگرش مدیران آموزش و پرورش، به معلمان تغییر یابد به طوری که اختیارات لازم را برای تصمیم‌گیری، آموزش و تدریس به معلمان بدهند که این امر می‌تواند

سبب افزایش انگیزه و مسئولیت‌پذیری معلمان تربیت‌بدنی شود.
 یافته‌های تحقیق در این ارتباط "تأثیر عوامل سازمانی بر بالندگی" با نتایج تحقیقات ساری و همکاران (۲۰۱۹)، سوآمی و همکاران (۲۰۱۵)، بخشی و کلانتری (۲۰۱۷) همسو می‌باشد.

دومین عامل تأثیرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی که در این پژوهش به آن پرداخته شده عامل (بعد) زمینه‌ای با مؤلفه‌های (کیفیت زندگی، حمایت سازمانی، برابری و عدالت، فرهنگ و جوسازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات) می‌باشد. از مصاحبه با خبرگان مورد مطالعه در بخش کیفی تحقیق و در ارتباط با عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی، این گونه استنباط می‌شود که برای تدوین و اجرای اثربخش برنامه‌های بالندگی ابتدا باید در سازمان (آموزش و پرورش و مدارس) رویکردی مثبت نسبت به پدیده تغییر و همسویی با آن وجود داشته باشد، مدیران ارشد سازمان از اجرای برنامه‌ها حمایت کنند، کیفیت زندگی کارکنان ارتقا یابد، فرهنگ مشارکتی و جو باز و شرایط استفاده از فناوری‌های نوین برای دبیران فراهم باشد (ماران و سورو، ۲۰۱۰).

یافته‌های پژوهش در این ارتباط "تأثیر فرهنگ و حمایت سازمانی، کیفیت زندگی، همچنین فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی" با نتایج تحقیقات مازیو و اسکو یک (۲۰۱۷) و ملهم (۲۰۰۴)، آقا جانی و فهیم دوین (۱۳۹۸) و لی (۲۰۰۸) همسو می‌باشد

عامل (بعد) مدیریتی - رهبری با مؤلفه‌های (مدیریت مشارکتی و رهبری تحول‌آفرین) سومین عامل تأثیرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی می‌باشد که در این پژوهش به آن پرداخته شده است. یافته‌های تحقیق در این ارتباط "تأثیر عامل (بعد) مدیریتی - رهبری با مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی و رهبری تحول‌آفرین بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی و

به اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات و تأثیر آن بر بالندگی دبیران و متعاقب آن بر عملکرد و پژوهش‌های صالحی (۱۳۹۷) با عنوان "نقش واسطه‌ای عزت‌نفس در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی دبیران شهر مرودشت" همسو می‌باشد.

با توجه به اینکه سطح مطلوبیت بالندگی دبیران تربیت‌بدنی در هیچ کدام از ابعاد خیلی بالا نیست، توصیه می‌شود برنامه ریزان بالندگی حرفه‌ای و سیاست‌گذاران نظام آموزش و پرورش و معاونین تربیت‌بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش، از پاداش‌های مادی و معنوی، عدالت در پشتیبانی از دبیران تربیت‌بدنی، ارائه ساختارهای منعطف و حمایت از ایده‌های بدیع و خلاق دبیران تربیت‌بدنی دریغ نوزند. الگوی مفهومی این پژوهش به‌عنوان مبنایی برای تدوین برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی کشور مورداستفاده قرار گیرد. در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، رابطه بین شرکت در این برنامه‌ها و ساختار پاداش مشخص شود تا انگیزه دبیران تربیت‌بدنی برای شرکت در این برنامه‌ها افزایش یابد. فهرست متنوعی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بر مبنای نیازسنجی انجام شده، تدوین شود و در اختیار دبیران تربیت‌بدنی قرار گیرد تا این افراد با توجه به نیاز و علاقه‌مندی خود در این برنامه‌ها مشارکت فعال داشته باشند. با توجه به این‌که وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی خیلی مطلوب نیست، در همین راستا پیشنهاد می‌شود که مرکزی تحت عنوان «مرکز بالندگی دبیران تربیت‌بدنی» در ادارات کل آموزش و پرورش و معاونت تربیت‌بدنی و سلامت تأسیس شود تا پاسخگوی نیازهای متنوع و در حال تغییر دبیران تربیت‌بدنی باشد. تمام برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی نیازمند توجه و حمایت مدیران ارشد ادارات کل آموزش و پرورش مورد مطالعه است؛ در همین راستا پیشنهاد می‌شود که این مدیران با اهمیت اهداف و

تأثیر این عوامل بر عملکرد (فنی، ارتباطی، رهبری، هوش هیجانی، رفتاری) دبیران با نتایج تحقیقات هی و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان "نقش مدیریت مشارکتی در بالندگی و رضایت شغلی کارکنان" و پژوهش مهدیان (۱۳۹۴) با عنوان "بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با بالندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر" همسو می‌باشد.

آخرین عامل تأثیرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی که در این پژوهش به آن پرداخته شده است عامل (بعد) فردی می‌باشد. عوامل فردی آن دسته از شرایط و زمینه‌هایی هستند که به خود فرد بر می‌گردد. در بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی، علاوه بر جنبه‌های سازمانی و ساختاری باید به عوامل درونی انسان، (ابعاد معرفتی، نگرشی و رفتاری و مسائل ارزشی و اخلاقی) توجه شود که همه این موارد را می‌توان در آیات قرآن مجید و احادیث و روایات مشاهده نمود. همچنین متغیرهای مستقل چون دانش و بینش، توانایی، مهارت و بر متغیر وابسته بالندگی حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارند. اساس بالندگی رسیدن فرد به شایستگی‌های دانشی، بینش و مهارتی شغلی است که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بر طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی - حرفه‌ای برای منابع انسانی تأکید شده است. برخورداری از دانش پیشرفته و توانایی تولید از اهداف چشم‌انداز است و قابلیت‌ها، توانایی‌های فردی برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و دانش و نگرش و تجربه در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده مورد توجه قرار گرفته است که می‌توان به تحقیقات ملهم (۲۰۰۴) اشاره کرد.

یافته‌های تحقیق در این ارتباط نقش عوامل فردی (مؤلفه‌های "روان‌شناختی، اعتقادی اخلاقی و حرفه‌ای") تأثیرگذار بر بالندگی حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی با نتایج تحقیقات اسپریتزر (۱۹۹۵)، شرت و همکاران (۱۹۹۴) همسو می‌باشد. همچنین با نتایج تحقیقات کلارک (۲۰۱۴) "پایبندی دبیران تربیت‌بدنی

بالادستی آموزش و پرورش ایران.» دو فصلنامه پژوهش‌های آموزش و یادگیری، دوره ۱۳، شماره ۲، پیاپی ۲۴. صالحی، مسل (۱۳۹۷) " نقش واسطه‌ای عزت‌نفس در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی دبیران شهر مرودشت "روش ها و مدل های روان‌شناختی، سال:۱۳۹۷، دوره:۹۰، شماره: ۳۱.

عبدی، علی پور، عبداللهی (۱۳۸۸) " مقاله مبانی نظری اهمیت و ضرورت آموزش ضمن خدمت " دو فصلنامه پژوهش‌های آموزش و یادگیری، دوره ۱۳، شماره ۲، پیاپی ۱۲

قادرزاده، امید، فرجی، سیروان (۱۳۹۳) "تحلیل تجربه‌های معلمان از دوشغله بودن؛ مطالعه کیفی دلایل و پیامدها " راهبرد فرهنگ، ۷(۲۶).

قتبرپور، نصرت، پورسلطانی زرنندی، امیرحسین؛ بای، ناصر (۱۳۹۵) اثر کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی، سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام " رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۳۸. محمدی تبار، شیفته، عباس پور، عباس، خورسندی، علی (۱۳۹۷) "بلندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی " راهبردهای آموزش در علوم پزشکی دوره یازدهم بهمن و اسفند ۱۳۹۷ شماره ۶ (پیاپی ۵۲).

مهیدیان، محمدجعفر (۱۳۹۴) با عنوان "بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با بلندگی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان الشتر" فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم شماره سوم، بهار ۱۳۹۴ مسلسل (۲۳).

روش‌های بالندگی دبیران تربیت‌بدنی آشنا شوند و با برگزاری جلسات آموزشی ضمن خدمت و با در اختیار قرار دادن امکانات و تجهیزات آموزشی و رفاهی برای اجرای برنامه در جریان مشکلات و موانع و نیازهای موجود دبیران تربیت‌بدنی قرار گیرند.

منابع

آقاجانی، عذراء، فهیم دوین، حسن (۱۳۹۸) "طراحی مدل راهبردهای پیاده‌سازی مدیریت کیفیت جامع در نظام تربیت‌بدنی آموزش و پرورش " دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، گروه آموزشی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی پایان‌نامه برای دریافت درجه دکتری تخصصی.

بختیاری، محمد، عباسی، لطف‌الله، خورشیدی، عباس (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان " ا رانه الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی "فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دوره ۱۴، شماره ۴ - شماره پیاپی ۵۴.

دانش‌پژوه، زهرا، فرزاد، ولی‌الله (۱۳۸۵) "ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی " نوآوری‌های آموزشی شماره ۳۴.

دیبایی صابر، محسن؛ عباسی، عفت؛ فتحی، واجارگاه، کوروش و صفایی موحد، سعید (۱۳۹۵). «تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد

of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(6), 331-340.

Hemmati. B (2014). The role of the school principals in achieving the objectives of document of fundamental transformation in education and training, International Conference on Management, Tehran, 813-822.

Lander, Natalie & Lewis, Steven (2020) "Teacher perspectives of online continuing professional development in physical education" Sport Education and Society DOI:10.1080/13573322.2020.1862785.

Lee, Y. J. (2008) "Subjective Quality of Life Measurement in Taipei", Building and Environment.

Lewis, L. & Scott, J. (2020). Principal professional development in U.S. public schools in 2017-2018. (NCES 2020-45). U.S. Department of Education. Washington, D.C.

Maran DA, Soro G. (2010). The influence of organizational culture in women participation and inclusion in voluntary organizations in women participation and

Armour. Kathleen, Yelling, Martin (2019) Effective Professional Development for Physical Education Teachers: The Role of Informal, Collaborative Learning Journal of Teaching in Physical Education 26(2).

Bizzell, Brad E. (2011). Professional development of school principals in the rural Appalachian region of Virginia. Educational Leadership and Policy Studies, Phd, Theses, Blacksburg, Virginia.

Clark AL. (2014) Perceptions and validation of ethics in public schools. [PhD Thesis]. USA: Saint Louis University.

Dong, Y.; Bartol, K. M.; Zhang, Z. X. & Li, C. (2019). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. Journal of Organizational Behavior, 38 (3), 439-458.

Hee, O., C. Yan, L., H. Rizal, A., M. Kowang, T., O. & Fei, G., C. (2018). "Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis". International Journal

- inclusion in voluntary organizations in Italy. *Int J Volunt Nonprofit Organ.* 2010; 21(4):481-96.
- Masue, O. S., & Askvik, S. (2017). Are School Committees a Source of Empowerment? Insights from Tanzania. *International Journal of Public Administration*, 40(9), 780-791.
doi:10.1080/01900692.2016.120183
- Mull, R., Kathryn, F., Craig, G., Ross, M., Lynn Jamieson, M. (2005). "Recreational sport management". 4th Edition, Human Kinetics.p202
- Murthy, R. K. (2013). Psychological capital and employee's development *International Journal of Contemporary Issues.* 1(3): 14-19.
- Robbins, T. L., Crino, M. D., & Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human resource management review*, 12(3), 419-443.
- Sari NP, Bendesa IK, Antara M. The influence of quality of work life on employees' performance with job satisfaction and work motivation as intervening variables in star-rated hotels in Ubud tourism area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management.* 2019; 7(1):74-83.
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools. *Journal of Educational Administration.*
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American journal of community psychology*, 23(5), 601-629.