

Research Paper

Designing a model of barriers to professional development of school physical education teachers, based on interpretive structural modeling

Farshid Karami¹, Kamelia Abdi^{2*}, Seyed Ehsan Amirhosseini³

1. Department of Sport Science, Yasooj Branch, Islamic Azad University, Yasooj, Iran .

2. Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz , Iran.

3. Department of Sport Science, Yasooj Branch, Islamic Azad University, Yasooj, Iran .

Received: 2020/4/29

Accepted: 2020/9/30

PP: 71- 86

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2022.26756.5357](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.26756.5357)

Keywords:

Professional development, Education, Barreirs, Physical Education teachers, Interpretive structural model, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to design a model of barriers to professional development of physical education teachers in the country, based on interpretive structural modeling. The present study is an applied research that was conducted in the field and by mixed research method (qualitative and quantitative). The qualitative sample consisted of 18 experts and the statistical population in the quantitative section, including officials and experts of the Physical Education Office of the Ministry of Education, officials of the Physical Education Department and the head of the Physical Education Department of the education departments if provinces, was equal to 80 people. Due to the limited membership, the statistical population estimated equal to the sample. The research instrument was a researcher-made questionnaire containing 18 barriers to teacher development whose content validity was confirmed by 7 professors of university sports management who informed superiority in school physical education and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha test ($\alpha = 0.85$). Nevertheless, confirmatory factor analysis was performed using laser software. Experts' opinions, frequency percentage and interpretive structural modeling method were used to level the barriers. The results showed that there are 18 obstacles to the professional development of physical education teachers in Iranian schools. Also, the obstacles of managers' lack of attention to scientific goals and strategies to improve teachers and inefficient educational systems and programs were placed at the infrastructure level. Therefore, officials should focus on the scientific strategies of teacher development and change the system and educational content, in order to develop professional skills of teachers.

Citation: Karami Farshid, Abdi Kamelia , Amirhosseini Seyed Ehsan.(2022). Designing a model of barriers to professional development of school physical education teachers, based on interpretive structural modeling. Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(2): 71- 86

Corresponding author: Kamelia Abdi

Address: Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz , Iran.

Email: K. Abdi@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction

Physical education and sports are an integral part of education and a means to achieve the mental health of the younger generation. It should not be assumed that physical education is worthless and entertaining and merely provides entertainment for children and young people; On the contrary, it should be considered an important part of life activities. Concepts such as health, hygiene, personal and social development, and mental health are closely related to physical education and sports (Namazizadeh & Salhshour, 2015). Accordingly, physical education lessons and regular sports activities in schools and colleges are one of the key and effective tools for the growth of the next generation. To achieve this goal in schools, sports and physical education is the only course that, in addition to enhancing students' scientific experiences, seeks through physical activities to complete all human dimensions, including physical, physical, social, physical, and physical culture. Slow (Khalaji, 2008). The purpose of this study was to design a model of barriers to professional development of physical education teachers in the country, based on interpretive structural modeling.

Methodology

The present research is an applied research that was conducted in the field and by mixed research method (qualitative and quantitative). The qualitative sample consisted of 18 experts and the statistical population in the quantitative section, including officials and experts of the Physical Education Office of the Ministry of Education, officials of the Physical Education Department and the head of the Physical Education Department of the provincial education departments, was equal to 80 people. Due to the limitation of members, the statistical population was equal to the sample. The data of this research were done through documentary review, review of literature based on internet studies, information of articles in various sites, library studies and expert opinion polls related to barriers to professional development of physical education teachers. Then, the questionnaire of the main obstacles to the professional development of physical education teachers in Iranian schools was identified by experts, and the Delphi method was reviewed

and standardized. Finally, 18 obstacles to the professional development of physical education teachers were finalized and the general agreement of the members was reached. Finally, in order to review the obstacles and the order of their importance, a questionnaire was sent to the experts (Delphi panel) and the general agreement of the members was reached. In the end, its content validity was confirmed by 7 professors of university sports management and its reliability was confirmed by using Cronbach's alpha calculation ($\alpha = 0.85$). In the second part, in order to structure the barriers and determine the priorities of decision-making and action, the method of interpretive structural modeling was selected.

Findings

By reviewing documents, a survey of 29 obstacles was identified by experts. After identifying and determining important obstacles by the Delphi method, 18 important obstacles to the development and professionalization of teachers and physical education teachers in the country's schools were finalized. Obstacles include lack of knowledge of the system Education of other countries, inefficient educational systems and programs, the dominance of traditional and ideological views in the country's management style, lack of commitment and commitment of senior managers to human resource development, lack of effective communication with federations, sports organizations and scientific and research centers. Codified and measured plan for teacher development in ministries and directorates of education, lack of clear rules regarding the development of physical education teachers, lack of awareness of education officials about human resource gaps, especially in physical education teachers, lack of skills of managers in relation With the development of human resources including physical education teachers, lack of strategic thinking in ministries and departments, managers' lack of attention to scientific goals and strategies to promote teachers, restrictions on the use of information technology, poor view of physical education by high-ranking officials in Ministry, lack of system a Assessment and evaluation of appropriate performance based on the ability of physical education teachers, lack of

comprehensiveness of programs in training required skills, lack of attention to competency indicators in the reward and encouragement system, lack of prioritization of research in education and lack of experts in scientific development and skills of teachers. The results of grading showed that the barriers were at seven levels and the barriers of the inefficient system and educational programs and lack of attention of managers to scientific goals and strategies to promote teachers were at the lowest level of the model.

Conclusion

The designed model of the present study, while identifying and explaining the barriers to professional development of physical education teachers of the Ministry of Education, has identified priorities for action to remove barriers for managers and new insights to senior physical education managers of the Ministry of Education and physical education managers. The general education departments of the

provinces will give. Removing identified barriers will greatly contribute to the professional development and empowerment of teachers. The research findings showed that inefficient educational systems and programs are an obstacle in the path of teachers' professional development, which is at the lowest level of the model. This deterrent factor, in addition to being an obstacle in the development of teachers, has an effect on the creation or strengthening of some obstacles, the removal of which, smoothing out some other obstacles, such as the lack of experts in the field of scientific development and skills of teachers. Physical, the lack of clear rules regarding the development of physical education teachers and the lack of effective communication with sports organizations and scientific and research centers. Therefore, it is suggested to conduct research in this regard separately and scientifically design and implement an efficient system model and training programs.

طراحی الگوی موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس، بر اساس مدل یابی ساختاری تفسیری

فرشید کرمی^۱، کاملیا عبدی^{۲*}، سید احسان امیر حسینی^۳

۱- گروه علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۲- گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

۳- گروه علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

چکیده

هدف تحقیق، طراحی الگوی موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس کشور، بر اساس مدل یابی ساختاری تفسیری بود. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است که به صورت میدانی و به روش تحقیق آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. نمونه کیفی، شامل ۱۸ نفر از خبرگان بودند و جامعه آماری در بخش کمی، شامل مسوولین و کارشناسان دفتر تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، مسوولین اداره تربیت بدنی و رئیس گروه تربیت بدنی ادارات کل آموزش و پرورش استان ها، برابر با ۸۰ نفر بودند که به دلیل محدودیت اعضا، جامعه آماری با نمونه برابر شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۱۸ مانع توسعه دبیران بود که روایی محتوایی آن توسط ۷ تن از استادان مدیریت ورزشی دانشگاه که در تربیت بدنی مدارس اشراف داشتند و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ تایید شد ($\alpha = 0.85$) علی رغم این، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار لیزر انجام گرفت. برای سطح بندی موانع از نظرات خبرگان، درصد فراوانی و روش مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. نتایج نشان داد که ۱۸ مانع، فراروی توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس ایران وجود دارد. هم چنین موانع کم توجهی مدیران به اهداف و راهبردهای علمی جهت ارتقای دبیران و سیستم و برنامه های آموزشی نا کارآمد در سطح زیربنایی قرار گرفتند. بنابراین مسوولان بایستی با تمرکز بر راهبردهای علمی توسعه دبیران و تغییر در سیستم و محتوای آموزشی، در مورد توسعه حرفه ای مهارت های دبیران اقدام کنند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۹

شماره صفحات: ۸۶-۷۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2022.26756.5357](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.26756.5357)

واژه‌های کلیدی:

توسعه حرفه ای، مدل ساختاری تفسیری، آموزش و پرورش، دبیران تربیت بدنی، موانع. ایران.

استناد: کرمی فرشید، عبدی کاملیا، امیر حسینی سید احسان (۱۴۰۱). طراحی الگوی موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس، بر اساس مدل یابی ساختاری تفسیری. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۲): ۸۶-۷۱

* نویسنده مسوول: کاملیا عبدی

نشانی: گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

پست الکترونیکی: K. Abdi@yahoo.com

مقدمه

تربیت بدنی و ورزش جزء لاینفک تعلیم و تربیت و وسیله ای برای رسیدن به سلامت روحی نسل جوان است. نباید چنین تصور شود که تربیت بدنی امری بی ارزش و تفننی است و صرفاً موجبات سرگرمی و مشغولیت کودکان و جوانان را فراهم می سازد؛ برعکس باید آن را جزء مهمی از فعالیت های زندگی به شمار آورد. مفاهیمی مانند تندرستی، بهداشت، رشد فردی و اجتماعی و سلامت روحی ارتباط نزدیکی با تربیت بدنی و ورزش دارد (Namazizadeh & Salhshour, 2015). بر همین اساس، درس تربیت بدنی و اجرای فعالیت های منظم ورزشی در مدارس و آموزشگاه ها یکی از ابزارهای کلیدی و مؤثر رشد نسل آینده محسوب می شود. برای دستیابی به این هدف در مدارس، درس ورزش و تربیت بدنی تنها درسی است که علاوه بر افزایش تجارب علمی دانش آموزان، درصدد است از طریق فعالیت های جسمانی تمام ابعاد انسانی از جمله بعد جسمی، روحی، اخلاقی، فرهنگی، حرکتی و اجتماعی را تقویت کند (Khalaji, 2008). درس تربیت بدنی از نظر ضوابط آموزشی تقریباً مشابه دروس دیگر است اما در عمل از نظر ارزش و اهمیت مساوی با سایر دروس نیست. شاید پایین بودن ارزش این رشته به ماهیت عملی بودن آن مربوط باشد زیرا در برنامه های آموزشی فعالیت های ذهنی برتر از فعالیت های جسمانی است (Razavi, Loghmani, Razzaqi & Manouchehrinejad 2014).

سازمان های آموزشی زمانی می توانند به رشد و ارتقای کیفیت خود ادامه دهند که اعضای آن نیز رشد یافته و با کیفیت باشند. بنابراین بهبود کیفی یادگیری دانش آموزان وابسته به بهبود و کیفیت معلمان است. هم چنین اهمیت رشد حرفه ای معلمان به دلیل تشدید چالش های پیش روی آنان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است. معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود نظام های آموزشی است، بلکه مهم ترین عامل ایجاد کننده تغییر نیز محسوب می شود (Safari, Abdollahi, Nave Ebrahim & Zein, 2018). از آنجا که معلمان عوامل کلیدی در بهبود عملکرد دانش آموزان هستند و اصلاح آموزش، بدون توسعه ای حرفه معلمی میسر نیست، بنابراین باید تمرکز اصلی رشد حرفه ای را بر روی معلمان قرار داد تا موجب بهبود عملکرد آن ها در مدرسه شود (Arthura, Marlandb., Pillc & Rea, 2006). موضوع ارتقای حرفه ای معلمان با مطرح شدن بحث اجرای اصلاحات در نظام های آموزشی پدیدار شده است، زیرا، معلمان در اجرای اصلاحات آموزشی نقش مهمی بر عهده دارند (Shah Mohammadi, 2014). بدون شک توسعه کمی و کیفی دبیران درس تربیت بدنی در مدارس و مدیریت مطلوب آن می تواند پشتوانه ورزش کشور را نیز غنی تر نموده و استحکام بیشتری ببخشد (Zabihi, 2005). چون که معلمان مهم ترین عامل در بالا بردن کیفیت یادگیری دانش آموزان هستند؛ بنابراین رشد حرفه ای آنان و شناخت موانعی که بر سر راه این رشد قرار دارد از اهمیت زیادی برخوردار است (Abdollahi, & Safari, 2016). برخی صاحب نظران بر این باورند که اگر آموزش و پرورش می خواهد پیشرفت کند، باید دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت، به خصوص معلمان، که تعامل گسترده ای با فراگیران دارند، متحول شوند. هم چنین دانش و اطلاعات، شناخت ها، نگرش ها، مهارت ها و روش های کار آن ها باید تغییر کند. لازمه این کار، حرفه ای شدن امر تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه ای شدن تمام معلمان است (Gaminian, 2004). چرا که معلم از کلیدی ترین اجزای نظام آموزش و پرورش است و هر کاستی و کمبود در سایر اجزای نظام از این عنصر تأثیرپذیر است؛ پس توجه به کلیدی ترین جزء نظام آموزشی و ارتقای دانش، نگرش و مهارت او ضروری است (Abdollahi, & Safari, 2016).

حضور مداوم چند میلیون دانش آموز در مدرسه ها سرمایه بسیار ارزنده و گران بهایی است که در اختیار وزارت آموزش و پرورش قرار دارد (Namazizadeh, & Salhshour, 2015). ورزش تربیتی به عنوان قاعده و زیربنای هرم ورزش، با هدف قرار دادن جامعه دانش آموزی، یکی از جنبش های تأثیرگذار در توسعه سلامت و گسترش سبک زندگی فعال به شمار می آید (Zarki, 2014). از طرفی تربیت بدنی و ورزش، بخش مهمی از برنامه آموزشی مدرسه و فرایند تربیت و پرورش کودکان، نوجوان و جوانان را تشکیل می دهد و ورزش تربیتی بیشترین سطح پوششی را در مقایسه با سایر ورزش ها دارد و پایه، اساس و مسیر رسیدن به ورزش قهرمانی و حرفه ای است برخوردار از ویژگی های فردی و شخصی متناسب (توسعه شغلی) از ضروریات اصلی حرفه معلمی و مربیگری است. می توان ادعا کرد که وظایف شغلی معلمان ورزش به دلایل مختلف دشوارتر از کار سایر معلمان و پرسنل آموزشی است. (Aghazade, & Sene, 2013).

هر سازمان با در نظر گرفتن چشم انداز تعریف شده در برنامه های بلندمدت خود، در صورتی می تواند با هدف گذاری صحیح و ترسیم نقشه راه و در سایه اثربخشی و کارآمدی به آن هدف ها دست یابد که موانع رشد و بالندگی حرفه ای کارکنان خود را کاملاً برطرف کرده و

یا به حداقل کاهش دهد. سازمان باید قادر باشد مفروضات خود درباره آینده راه، مورد تجزیه و تحلیل و بازنگری جدی قرار دهد، تا بتواند خطاهای احتمالی و غیرقابل جبران خود را بر اساس واقعیات اصلاح کند (Abdollahi, & Safari, 2016).

پیشینه پژوهش

روگالسکی و همکاران (Rogalsky., Doherty & Paradis, 2016) اشاره داشتند که شناسایی موانع توسعه منابع انسانی در سازمان های ورزشی سبب می گردد تا بتوان به خوبی برنامه ریزی در جهت بهبود منابع انسانی به وجود آید. روگرز و همکاران (Rogers, Jiang, 2015) اشاره داشتند که در مسیر توسعه منابع انسانی، موانع مشخصی وجود دارد، شناسایی و برنامه ریزی در جهت رفع این موانع، سبب گسترش راهبردهای توسعه منابع انسانی می گردد. جنکینسون و بنسون (Jenkinson, & Benson, 2010) با بررسی موانع انجام فعالیت های ورزشی به این نتیجه رسیدند که موانع آموزش به طور عمده بنیادی هستند. نجفی و همکاران (Najafi., Zahid, 2017) در تحقیق خود اشاره کردند که مسوولان نظام های آموزشی باید ضمن رفع موانع، راهکارهای خلق دانش، توسعه دانش و به کارگیری آن را در اولویت برنامه های خود قرار دهند.

در زمینه توسعه منابع انسانی به ویژه در ارتباط با دبیران درس تربیت بدنی مدارس، به طور منسجم، تحقیقات گسترده ای صورت نگرفته اما محدود تحقیقاتی به صورت پراکنده انجام شده است. در این رابطه واردالیر (Vardarlier, 2016) اشاره کرده است که نبود شفافیت روندها، فرایندها و حتی نگرش ها در خصوص منابع انسانی سبب می گردد تا میزان رشد و توسعه منابع انسانی در سازمان های ورزشی دچار اختلال گردد. پاندی و کومار (Pandey & Kumar, 2016) اشاره داشتند که عدم وجود مهارت بهره گیری از منابع انسانی سبب مختل شدن روند توسعه ای منابع انسانی می گردد. هاشمی و پورامین زاد (Hashemi & Pour Aminzad, 2011) کمبود نیروی انسانی ماهر و متعهد، بی برنامهگی و بهره وری ناکافی منابع انسانی از جمله چالش های فراروی توسعه منابع انسانی مطرح کرد. اورنگی و همکاران (Owringi., 2011) در بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان شیراز دریافتند که دوره های آموزشی روش ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و اندازه گیری به شکل کنونی، تأثیری بر عملکرد حرفه ای معلمان ندارد. عبداللهی و همکاران (Abdollahi. & Safari, 2016) در تحقیقی بیان کردند که در مسیر توسعه معلمان موانع و مشکلاتی از جمله، تصمیم گیری از بالا به پایین، برنامه ریزی به صورت سنتی به وسیله مدیران و مشاوران به جای معلمان، بها ندادن به حق ابراز عقیده به معلمان، اولویت دادن به نیازهای مدیریتی و بالأخره عدم مالکیت نسبت به فرایند و نتایج رشد حرفه ای وجود دارد. آن ها هم چنین مشکلات اجرایی آموزش های معلمان را در ایران نبود نگرش نظام گرا در طراحی، اجرا و ارزشیابی آموزش، ناهماهنگی میان انواع برنامه های آموزشی، استاندارد نبودن آموزش های غیرحضور، نبود پایگاه اطلاعاتی منسجم و کارا، ادامه نداشتن آموزش های کارکنان، کمبود پرسنل متخصص برای آموزش و نبود انجمن یا نشریه حرفه ای در خصوص آموزش کارکنان می دانند. صفری و همکاران (Safari., Abdollahi., Nave Ebrahim & Zein Abadi, 2018) عامل های مدیریتی، ساختاری، فرهنگی و خصوصیات فردی معلمان را در رشد حرفه ای معلمان مؤثر دانستند. عمادی و همکاران (Emadi., Amir Hosseini. & Hamidi, 2019) عدم وجود قوانین شفاف، عدم وجود استانداردها، نبود ارزشیابی و نظارت، نبود مهارت مدیران و کارشناسان در ارتباط با نظام مدیریت منابع انسانی، سیستم و برنامه های آموزشی ناکارآمد، عدم تعهد مدیران ارشد به توسعه منابع انسانی و فقدان آگاهی در خصوص فواید توسعه نظام مدیریت منابع انسانی را از جمله موانع توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان دانستند. حسین پور و امیرتاش (Hosseinpour & Amirtash, 2018) در شناسایی و ساختاردهی موانع توسعه دوره های فوق برنامه ورزشی در آموزش و پرورش به نبود نظارت بر برنامه ها، عدم نیازسنجی از ذی نفعان در جهت طراحی دوره ها، عدم توانایی و مهارت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف، عدم برخورداری از برنامه ریزی، عدم استفاده از نیروی انسانی متخصص، عدم آگاهی مسوولین آموزش و پرورش از خلأهای موجود و نبود آموزش های مناسب و کارآمد اشاره کردند و در سطح بندی موانع اصلی، مشخص گردید که موانع فردی، فرهنگی و مالی در پایین ترین سطح اثرگذاری قرار گرفته اند.

درس تربیت بدنی در مدارس به لحاظ این که در توسعه سواد حرکتی و ارتقای سلامت جسمی دانش آموزان ایفای نقش می کند و هم این که به توسعه روابط اجتماعی، تقویت روحیه همکاری، هماهنگی و سازگاری اجتماعی و غیر در کودکان نوجوانان کمک می کند، دارای اهمیت ویژه ای است. توسعه حرفه ای دبیران، اعم از ارتقای سطح دانش و مهارت های شغلی می تواند در توسعه سواد حرکتی و ارتقای سطح سلامتی دانش آموزان و همچنین مهارت های اجتماعی آن ها اثرگذار باشد. بررسی ها نشان می دهد که تاکنون تحقیق جامعی در زمینه توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس انجام نشده است. از طرفی، موانعی در مسیر توسعه حرفه ای دبیران وجود دارد که توسعه مهارتی و حرفه ای دبیران را با چالش مواجه خواهد کرد. شناسایی موانع، آگاهی مدیران را افزایش داده و موانعی که از دید آن ها پنهان بوده آشکار خواهد کرد تا با تصمیمات مناسب تری بتوانند در خصوص رفع موانع اقدام نموده و از سوی دیگر از آن جا که اهمیت و اثرگذاری همه موانع

یکسان نیست و برخی موانع، ضمن این که خود مانعی برای توسعه حرفه ای دبیران به شمار می روند، بر ایجاد یا تقویت ظهور برخی موانع ایفای نقش می کنند. ساختاردهی و سطح بندی موانع، اولویت های اقدام و تصمیم تعیین خواهد شد و بینش جدیدی به مدیران خواهد داد تا با رفع موانع اصلی و اساسی، رفع دیگر موانع تسهیل گردد. از این رو شناسایی عوامل بازدارنده توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی و هم چنین تعیین اولویت های اقدام به منظور بهبود عملکرد دبیران و توسعه ورزش مدارس، ضروری به نظر می رسد. بنابراین محقق در تحقیق حاضر ابتدا به دنبال شناسایی موانع ارتقا و توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس آموزش و پرورش و سپس سطح بندی موانع شناسایی شده به منظور تعیین اولویت های تصمیم و اقدام بود.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع، تحقیقات کاربردی است که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گرد آوری داده ها توصیفی می باشد. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی برابر با ۱۸ نفر بر اساس سابقه، تخصص، تسلط نظری، دسترسی و تمایل به همکاری به صورت هدفمند، با روش گلوله برفی انتخاب شدند. که از این تعداد انتخاب شده نمونه کیفی، ۷ نفر از خبره، ۶ نفر مدیران و کارشناسان فعلی دفتر تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و ۵ نفر از استادان مدیریت ورزش بودند. جامعه آماری در بخش کمی، برابر با ۸۰ نفر (مدیران و کارشناسان دفتر تربیت بدنی وزارتخانه، ۱۸ نفر و رؤسای ادارات تربیت بدنی مستقر در ادارات کل آموزش و پرورش استان ها، ۳۱ نفر و رئیس گروه تربیت بدنی ادارات کل آموزش و پرورش استان ها، ۳۱) بود که به دلیل محدود بودن جامعه آماری به صورت تمام شمار، جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. داده های این پژوهش از طریق بررسی اسنادی، مرور ادبیات مبتنی بر مطالعات اینترنتی، اطلاعات مقاله ها در سایت های گوناگون، مطالعات کتابخانه ای و نظرخواهی خبرگان در ارتباط با موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس انجام شد. سپس پرسشنامه موانع اساسی توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس ایران توسط خبرگان شناسایی شده بود، با روش دلفی بازنگری و یکسان سازی شد. به این صورت که ابتدا با انجام مصاحبه با خبرگان، تعداد ۲۹ مانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس شناسایی شد. سپس پنل دلفی تشکیل گردید و داده های جمع بندی شده در اختیار اعضای پنل دلفی قرار گرفت. در راند اول پس از تجزیه و تحلیل داده ها نظرات اصلاحی داده شد و پس از جمع بندی نظرات اصلاحی پنل دلفی تعداد عوامل به ۲۳ مانع کاهش داده شد، در واقع، موانع کم اهمیت و یا بی ارتباط حذف شد. در ادامه برای بازنگری در راند دوم مجدداً ۲۳ مانع تعیین شده راند اول، در اختیار پنل دلفی قرار گرفت و ویرایش های لازم انجام شد و موارد مشابه یکسان سازی شد و تعداد موانع به ۱۸ مانع اساسی و مهم کاهش داده شد. در راند سوم ترتیب و اهمیت موانع و همچنین تهیه پرسشنامه انجام شد و در نهایت ۱۸ مانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی، نهایی و توافق کلی اعضا، حاصل گردید. در پایان به منظور تجدید نظر در مورد موانع و ترتیب اهمیت آن ها، پرسشنامه برای خبرگان (پنل دلفی) ارسال گردید و توافق کلی اعضا، حاصل گردید. در پایان روایی محتوایی آن توسط ۷ تن از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه و پایایی آن با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت ($\alpha=0/85$). علی رغم این ها، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار لیزرر انجام شد که در این تحقیق جداول و مدل تحلیل عاملی تأییدی درج نشده است. در بخش دوم به منظور ساختاردهی موانع و تعیین اولویت های تصمیم گیری و اقدام، روش مدل سازی ساختاری تفسیری انتخاب شد. زیرا بر اساس نظر فایسال و همکاران (۲۰۰۶)، یکی از اصلی ترین منطبق های این روش آن می باشد که همواره عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند از اهمیت بالاتری برخوردارند. مدلی که با استفاده از این روش شناسی بدست می آید، ساختاری از یک مسأله یا موضوع پیچیده، یک سیستم یا حوزه مطالعاتی را نشان می دهد و اولویت های اقدام را برای مدیران مشخص می کند. در این تحقیق به منظور طراحی مدل ساختاری تفسیری موانع تعداد ۱۸ نفر از خبرگان در این تحقیق همکاری داشتند. ابتدا موانع در جدول ماتریس خودتعاملی ساختاری درج گردید و به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت و از آنان درخواست شد که موانع را دو به دو به صورت زوجی مقایسه کنند و به شرح زیر نظرات خود را اعلام کنند. به این صورت که چنانچه مانع i بر مانع j تاثیر می گذارد حرف V ، در صورتی که مانع j بر مانع i تاثیر می گذارد حرف A ، اگر تاثیر دو طرفه هست حرف X و در صورتی که مقایسه ارتباط دو مانع، هیچکدام بر دیگری تاثیر نمی گذارد حرف O بنویسند. در ادامه برای تعیین روابط علی-معلولی موانع از روش مدل سازی ساختاری-تفسیری استفاده شد. این روش دارای چهار گام به شرح زیر است:

در گام اول بر اساس نظر اکثریت نمونه کیفی تحقیق، جمع بندی نتایج داده های پرسشنامه ماتریس خود تعاملی به عنوان نظر نهایی در جدول مربوطه درج گردید. در گام دوم، نمادهای تعاملی ساختاری به شرح زیر به صفر و یک تبدیل شدند. در ردیف های افقی و عمودی نماد حرف x به ۱، حرف o به صفر، حرف v در ورودی j ، i (ردیف افقی) در ماتریس دسترس پذیری به یک و در ورودی i ، j (ردیف عمودی) به صفر و حرف A در ورودی i ، j (ردیف افقی) به صفر و در ورودی j ، i (ردیف عمودی) به ۱ تبدیل شد. در گام سوم، به منظور تعیین سطح هر یک از موانع، برای هر یک از آن ها مجموعه خروجی (دسترس)، ورودی (پیش نیاز) و اشتراک ها تعیین شد. متغیری در سطح اول قرار گرفت که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشند. پس از تعیین متغیرهای سطح اول، به منظور تعیین سطح دوم، متغیرهای

سطح اول را از جدول حذف کرده، سپس با بقیه متغیرها جدول بعدی را تشکیل شد. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم را مشخص گردید و این کار تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه یافت. در نهایت ماتریس استاندارد را تشکیل شد و در گام چهارم، با توجه به سطوح تعیین شده، الگوی ساختاری تفسیری، ترسیم گردید.

یافته های پژوهش

اولین یافته های تحقیق، یافته های بخش توصیفی (ویژگی های نمونه تحقیق) بود. نتایج در جدول شماره ۱ درج گردیده است.

جدول ۱. یافته های توصیفی نمونه تحقیق

نمونه تحقیق	مرد	زن	دکترا یا دانشجوی دکترا	فوق لیسانس	لیسانس	سابقه بالاتر از سابقه کمتر از ده سال
کمی	۵۸/۷۵	۴۱/۲۵	۱۲/۵۰	۸۶/۲۵	۱۱/۲۵	۳۵
کیفی	۷۲/۲۲	۲۷/۸۸	۳۸/۸۸	۳۸/۸۸	۲۲/۲۲	۱۶/۶۷

با بررسی اسنادی، نظرخواهی از خبرگان تعداد ۲۹ مانع شناسایی شد که پس از یکسان سازی و تعیین موانع مهم با روش دلفی، تعداد ۱۸ مانع مهم توسعه و حرفه ای سازی معلمان و دبیران درس تربیت بدنی مدارس کشور نهایی گردید. فهرست موانع در جدول شماره ۲ درج گردیده است.

جدول ۲- موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

۱- سیستم و برنامه های آموزشی نا کارآمد	۱۰- عدم آگاهی از نظام آموزشی کشورهای دیگر
۲- عدم التزام و تعهد مدیران ارشد به توسعه منابع انسانی	۱۱- حاکمیت دیدگاه سنتی و ایدئولوژیکی در سبک مدیریتی کشور
۳- نبود برنامه مدون و سنجیده توسعه دبیران در وزارتخانه و ادارات کل آموزش و پرورش	۱۲- نداشتن ارتباط مؤثر با فدراسیون ها، سازمان های ورزشی و مراکز علمی و پژوهشی
۴- عدم آگاهی مسئولین آموزش و پرورش از خلأ های منابع انسانی به ویژه در دبیران تربیت بدنی	۱۳- عدم وجود قوانین شفاف در خصوص توسعه دبیران تربیت بدنی
۵- عدم حاکمیت تفکر استراتژیک در وزارتخانه و ادارات کل	۱۴- نبود مهارت های مدیران در رابطه با توسعه منابع انسانی از جمله دبیران تربیت بدنی
۶- محدودیت در استفاده از فن آوری اطلاعات	۱۵- کم توجهی مدیران به اهداف و راهبردهای علمی جهت ارتقای دبیران
۷- فقدان نظام ارزشیابی و ارزیابی عملکرد مناسب براساس توانمندی دبیران تربیت بدنی	۱۶- نگاه ضعیف به تربیت بدنی از سوی مسئولان رده بالا در وزارتخانه
۸- کم توجهی به شاخص های توانمندی در نظام پاداش و تشویق	۱۷- عدم جامعیت برنامه ها در آموزش مهارتهای مورد نیاز
۹- کمبود افراد متخصص در زمینه توسعه علمی و مهارتی دبیران تربیت بدنی	۱۸- عدم اولویت گذاری پژوهش در دل آموزش

با توجه به این که تعداد ۱۸ مانع اثرگذار بر توسعه دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شناسایی گردید. موانع در جدول خود تعاملی ساختاری درج گردید و به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه کیفی تحقیق قرار گرفت. از اعضای نمونه تحقیق خواسته شد که موانع را طبق قواعد یاد شده در روش تحقیق دو به دو به صورت زوجی مقایسه کنند و اثر گذاری و یا اثر پذیری هر مانع را نسبت به دیگر موانع تعیین کنند. در نهایت میزان اثرگذاری یا اثر پذیری هر مانع با نظر اکثریت نمونه تحقیق با درج نمادهای تعیین شده مشخص گردید. بررسی موانع توسعه دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش بر اساس قواعد مدل سازی ساختاری تفسیری طی چهار گام به شرح زیر انجام شد:

گام اول: ماتریس خود تعاملی

نتایج کلی اثرگذاری یا اثر پذیری موانع در جدول خود تعاملی ساختاری درج گردیده است.

جدول ۳- ماتریس خود تعاملی ساختاری موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

کد موانع	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	
۱	O	A	V	O	O	X	V	X	A	V	O	X	O	O	V	A	O		
۲	V	A	V	X	O	X	V	X	V	X	X	V	O	O	V	V			
۳	A	X	A	A	A	A	A	X	X	V	X	X	A	A	A				
۴	O	O	O	V	X	X	A	V	A	X	O	V	A	A					
۵	X	X	A	X	O	V	X	X	A	A	O	V	A						
۶	A	X	O	X	O	A	X	V	V	A	A	X							
۷	X	X	A	A	V	A	A	X	A	X	A								
۸	X	O	V	X	V	X	A	X	X	A									
۹	V	V	A	A	X	V	V	V	V										
۱۰	O	O	X	X	V	X	V	X											
۱۱	X	A	V	A	A	V	A												
۱۲	O	A	V	A	V	V													
۱۳	A	O	V	A	V														
۱۴	X	X	V	A															
۱۵	A	X	X																
۱۶	O	O																	
۱۷	A																		
۱۸																			

گام دوم) به دست آوردن ماتریس دست‌یابی

به منظور تشکیل ماتریس دست‌یابی نمادهای تعاملی ساختاری به صفر و یک بر حسب قواعد یاد شده در روش تحقیق تبدیل شدند. سپس به منظور تفکیک نتایج به دست آمده از نظرات خبرگان تحقیق، قدرت نفوذ (امتیاز ۱ به دست آمده از سطر) میزان وابستگی (امتیاز ۱ به دست آمده از ستون) مشخص گردید. نتایج ماتریس دستیابی نهایی در جدول شماره ۴ درج شده است.

جدول ۴- ماتریس دسترسی نهایی موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

کد موانع	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸
۱	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۱
۲	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۲
۳	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۳

۹	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۴	
۸	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۵	
۱۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۶	
۹	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۷	
۱۳	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۸	
۱۴	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۹	
۱۴	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱۰	
۱۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱۱	
۱۲	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱۲	
۱۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱۳	
۹	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱۴	
۱۶	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱۵	
۷	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱۶	
۹	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱۷	
۱۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱۸	
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۹	۹	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۷	۸	وابستگی
	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۵				۰	۵	۰	۰	۱	۶			

گام سوم) تعیین سطح و ماتریس استاندارد

برای تعیین سطح، ابتدا ماتریس دستیابی، مجموعه قابل دست‌یابی (خروجی) و مجموعه پیش نیاز (ورودی) و عناصر مشترک برای هر مانع تعیین می‌شود. به این صورت که اعداد ۱ درج شده در جدول دسترسی نهایی (جدول ۴) که در زیر کد موانع I (افقی) در ستون خروجی ها و اعداد ۱ درج شده در ستون J (عمودی) در ستون ورودی ها در جدول ۵ درج می‌شود. در اولین جدول تکرار، متغیرهایی در سطح اول مدل قرار می‌گیرند که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن یکسان باشد. پس از تعیین متغیر سطح اول، جدول بعدی را تشکیل می‌دهیم و آن‌ها را از جدول حذف می‌شوند، با بقیه متغیرها، جدول بعدی تشکیل می‌شود. در جدول دوم نیز همانند جدول اول، متغیرهای سطح دوم مشخص می‌شود و این کار را تا تعیین سطح همه موانع ادامه می‌یابد. سپس با مرتب کردن عناصر با توجه به سطوح به دست آمده، ماتریس استاندارد تشکیل می‌شود.

جدول ۵- تعیین سطح موانع (سطح اول)

سطح	اشتراک ها	ورودی ها	خروجی ها	تکرار	کد موانع
-	۱،۷،۹،۱۱،۱۳	۱،۳،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۷	۱،۴،۷،۹،۱۱،۱۲،۱۳،۱۶	-	۱
-	۲،۸،۱۰،۱۲،۱۴،۱۸	۲،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۳،۴،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵،۱۶،۱۸	-	۲
اول	۳،۸،۱۰،۱۱،۱۷	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۳،۸،۱۰،۱۱،۱۷	۱	۳
-	۴،۹،۱۱،۱۲،۱۵	۱،۲،۴،۵،۶،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵،۱۶	۳،۴،۷،۹،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵	-	۴
اول	۴،۵،۶،۱۱،۱۵،۱۷،۱۸	۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۴،۱۵،۱۷،۱۸	۳،۴،۵،۶،۱۱،۱۵،۱۷،۱۸	۱	۵
-	۵،۶،۷،۱۲،۱۵،۱۶،۱۷	۵،۶،۷،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷	۳،۴،۵،۶،۷،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵،۱۶،۱۷	-	۶

-	۱۶،۷،۹،۱۱،۱۷،۱۸	۱،۲،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۱،۳،۶،۷،۹،۱۱،۱۴،۱۷،۱۸	-	۷
-	۲،۳،۸،۱۰،۱۱،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۳،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۳،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۳،۱۵،۱۶،۱۸	-	۸
-	۱،۴،۷،۹،۱۴	۱،۲،۳،۴،۷،۹،۱۴،۱۵،۱۶	۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۷،۱۸،۱۰،۱۴،۵،۶،۷،۸،۹	-	۹
-	۲،۳،۷،۸،۱۰،۱۲،۱۱،۱۳،۱۵	۲،۳،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۱،۱۳،۱۵	۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶	-	۱۰
اول	۱،۳،۴،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۴،۱۵،۱۶،۱۸	۱،۳،۴،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۷،۱۸	۱	۱۱
-	۲،۴،۶،۱۲،۱۴	۱،۲،۴،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۴،۱۵،۱۷	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶	-	۱۲
-	۱،۲،۱۰،۱۳	۱،۲،۴،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۱،۲،۳،۶،۷،۸،۱۰،۱۳،۱۴،۱۶	-	۱۳
-	۹،۱۲،۱۴،۱۷،۱۸	۴،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۷،۱۸	۳،۵،۹،۱۱،۱۲،۱۴،۱۶،۱۷،۱۸	-	۱۴
-	۲،۴،۵،۶،۸،۱۰،۱۵	۲،۴،۵،۶،۸،۱۰،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴	-	۱۵
-	۶،۱۵،۱۶	۱،۲،۶،۸،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶	۳،۴،۶،۷،۹،۱۵،۱۶	-	۱۶
-	۱۷،۱۶،۱۲،۷،۴،۳	۱۸،۱۷،۱۶،۱۵،۱۲،۸،۷،۴،۳،۱	۱۷،۱۶،۱۳،۱۲،۱۱،۷،۴،۳	-	۱۷
-	۱۸،۱۶،۱۴،۸،۵،۴،۲	۱۸،۱۶،۱۴،۱۲،۸،۷،۵،۴،۲،۱	۱۸،۱۶،۱۴،۸،۶،۵،۴،۳،۲	-	۱۸

نتایج مرحله اول سطح بندی نشان داد که موانع ردیف های سه، پنج و یازده در سطح اول مدل ساختاری-تفسیری قرار گیرند. نتایج تعیین سطح دوم موانع در جدول شماره ۶ درج گردیده است.

جدول ۶- تعیین سطح موانع (سطح دوم)

کد موانع	تکرار	خروجی ها	ورودی ها	اشتراک ها	سطح
۱		۱،۴،۷،۹،۱۲،۱۳،۱۶	۱،۳،۷،۹،۱۰،۱۳،۱۷	۱،۷،۹،۱۳	
۲		۲،۴،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۶،۱۸	۲،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۸	
۴		۴،۷،۹،۱۲،۱۴،۱۵	۱،۲،۴،۵،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶	۴،۹،۱۲،۱۵	
۶	۲	۴،۶،۷،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶،۱۷	۶،۷،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷	۶،۷،۱۲،۱۵،۱۶،۱۷	
۷		۱،۶،۷،۹،۱۷،۱۸	۱،۲،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۱،۶،۷،۹،۱۷،۱۸	دوم
۸		۲،۳،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۸	۲،۳،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۳،۸،۱۰،۱۳،۱۵،۱۸	
۹		۱،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۷،۱۸	۱،۲،۳،۴،۷،۹،۱۴،۱۵،۱۶	۱،۴،۷،۹،۱۴	
۱۰		۱،۲،۴،۷،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶	۲،۳،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵	۲،۳،۷،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵	
۱۲		۲،۴،۶،۷،۸،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶	۱،۲،۴،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۴،۱۵،۱۷	۲،۴،۶،۱۲،۱۴	
۱۳		۱،۲،۶،۷،۸،۱۰،۱۳،۱۴،۱۶	۱،۲،۴،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۱،۲،۱۰،۱۳	
۱۴	۲	۹،۱۲،۱۴،۱۷،۱۸	۴،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۷،۱۸	۹،۱۲،۱۴،۱۷،۱۸	دوم
۱۵	-	۲،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷	۲،۴،۶،۸،۱۰،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۲،۴،۶،۸،۱۰،۱۵،۱۶،۱۷	-
۱۶	-	۴،۶،۷،۹،۱۱،۱۵،۱۶،۱۷	۱،۲،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۶،۱۵،۱۶،۱۷	-
۱۷	-	۱۷،۱۶،۱۳،۱۲،۷،۴	۱۸،۱۷،۱۶،۱۵،۱۲،۸،۷،۴،۱	۱۷،۱۶،۱۲،۷،۴	-
۱۸	-	۱۸،۱۶،۱۴،۸،۶،۴،۲	۱۸،۱۶،۱۴،۱۲،۸،۷،۴،۲،۱	۱۸،۱۶،۱۴،۸،۶،۴،۲	-

نتایج مرحله دوم سطح بندی نشان داد که موانع شماره های هفت و چهارده در سطح دوم مدل ساختاری-تفسیری قرار گیرند. نتایج تعیین سطح سوم در جدول شماره ۷ درج گردیده است.

جدول ۷ - تعیین سطح موانع (سطح سوم)

کد موانع	تکرار	خروجی ها	ورودی ها	اشتراک ها	سطح
۱	-	۱،۴۹،۱۲،۱۳،۱۶	۱،۳۹،۱۰،۱۳،۱۷	۱۹،۱۳	-
۲	-	۲،۴۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۶،۱۸	۲،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۸	-
۴	۳	۴۹،۱۲،۱۵	۱،۲،۴،۵،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶	۴۹،۱۲،۱۵	سوم
۶	-	۴،۶،۱۲،۱۵،۱۶،۱۷	۶،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷	۶،۱۲،۱۵،۱۶،۱۷	-
۸	-	۲،۳،۵،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶،۱۸	۲،۳،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۳،۸،۱۰،۱۳،۱۵،۱۸	-
۹	-	۱،۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۷،۱۸	۱،۲،۳،۴،۹،۱۵،۱۶	۱،۴،۹	-
۱۰	-	۱،۲،۴،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶	۲،۳،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵	۲،۳،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵	-
۱۲	-	۲،۴،۷،۸،۱۲،۱۳،۱۶	۱،۲،۴،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۵،۱۷	۲،۴،۶،۱۲	-
۱۳	-	۱،۲،۸،۱۰،۱۳،۱۶	۱،۲،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۱،۲،۱۰،۱۳	-
۱۵	-	۲،۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷	۲،۴،۶،۸،۱۰،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۲،۴،۶،۸،۱۰،۱۵،۱۶،۱۷	-
۱۶	۳	۴،۶،۹،۱۵،۱۶	۱،۲،۴،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۴،۶،۱۵،۱۶،۱۷	سوم
۱۷	-	۱۷،۱۶،۱۳،۱۲،۴	۱۸،۱۷،۱۶،۱۵،۱۲،۸،۴،۱	۱۶،۱۲،۴،۱۷	-
۱۸	-	۱۸،۱۶،۸،۶،۴،۲	۱۸،۱۶،۱۲،۸،۴،۲،۱	۱۸،۱۶،۸،۴،۲	-

نتایج مرحله سوم سطح بندی نشان داد که موانع شماره های چهار و شانزده در سطح سوم مدل ساختاری-تفسیری قرار گرفتند. به همین صورت تا تعیین تمام سطوح موانع ادامه داده شد و جداول سطوح چهارم تا هفتم در این تحقیق درج نگردیده است و به نتایج کلی سطح بندی اکتفا شده است.

نتایج کلی سطح بندی موانع در جدول شماره ۸ درج گردیده است.

جدول شماره ۸- نتایج کلی سطح بندی موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

کد موانع	تکرار	خروجی ها	ورودی ها	اشتراک ها	سطح
۳	۱	۳،۸،۱۰،۱۱،۱۷	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۳،۸،۱۰،۱۱،۱۷	اول
۵	۱	۳،۴،۵،۶،۱۱،۱۵،۱۷،۱۸	۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۴،۱۵،۱۷،۱۸	۳،۴،۵،۶،۱۱،۱۵،۱۷،۱۸	اول
۱۱	۱	۱،۳،۴،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۷،۱۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۴،۱۵،۱۶،۱۸	۱،۳،۴،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۷،۱۸	اول
۷	۲	۱،۶،۷،۹،۱۷،۱۸	۱،۲،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۱،۶،۷،۹،۱۷،۱۸	دوم
۱۴	۲	۹،۱۲،۱۴،۱۷،۱۸	۴،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۷،۱۸	۹،۱۲،۱۴،۱۷،۱۸	دوم
۴	۳	۴،۹،۱۲،۱۵	۱،۲،۴،۵،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶	۴،۹،۱۲،۱۵	سوم
۱۶	۳	۴،۶،۹،۱۵،۱۶	۱،۲،۴،۶،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸	۴،۶،۹،۱۵،۱۶	سوم
۲	۴	۲،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۸	۲،۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۲،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۸	چهارم
۶	۴	۶،۱۲،۱۵،۱۷	۶،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۷	۶،۱۲،۱۵،۱۷	چهارم

چهارم	۲۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵	۲،۳،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵	۲۸،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵	۴	۱۰
پنجم	۳۸،۱۳،۱۵،۱۸	۳۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۸	۳۸،۱۳،۱۵،۱۸	۵	۸
پنجم	۱،۱۳	۱۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۷،۱۸	۱،۱۳	۵	۱۳
پنجم	۱۸،۸	۱۸،۱۲،۸،۱	۱۸،۸	۵	۱۸
ششم	۱،۹،۱۷	۱،۲،۳،۹،۱۵،۱۷	۱،۹،۱۷	۶	۹
ششم	۱۲	۱،۹،۱۲،۱۵،۱۷	۱۲	۶	۱۲
ششم	۱۷،۱۲	۱۸،۱۲،۸،۱	۱۷،۱۲	۶	۱۷
هفتم	۱	۱	۱	۷	۱
هفتم	۱۵	۱۵	۱۵	۷	۱۵

پس از مشخص شدن سطوح موانع توسعه دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، مدل نهایی در هفت سطح ساختاری تفسیری ترسیم گردید. شکل شماره ۱ الگوی ساختاری تفسیری تحقیق را نشان می دهد.



شکل شماره ۱- الگوی ساختاری تفسیری موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

در مدل سازی ساختاری تفسیری، میزان اثرگذاری و اثرپذیری متغیرها و اولویت های اقدام و تصمیم مشخص می شود. جدول خودتعاملی ساختاری، بر اساس نظر اکثریت نمونه کیفی تحقیق، طبق قواعد یاد شده در روش تحقیق تکمیل و سپس طی سه مرحله یاد شده بالا، متغیرها بررسی و قدرت نفوذ، میزان وابستگی و سطح هر متغیر مشخص می شود. با توجه به این که سلسله مراتب اثرگذاری در این مدل از سطوح پایین به سمت سطوح بالایی مدل است، بنابراین، متغیرهای پایین مدل در اولویت های اقدام مدیران قرار دارند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس کشور بر اساس مدل یابی ساختاری تفسیری انجام گرفت. بهبود عملکرد مدارس و ارتقای کیفی آموزش در مدارس، مستلزم برخورداری از دبیران توانمند و با دانش است و درس تربیت بدنی و ورزش

مدارس هم از این قاعده مستثنا نیست. بنابراین ضروری است علاوه بر استخدام و به کارگیری دبیران با انگیزه و توانمند، در مورد ارتقای دانش و مهارت دبیران و توسعه آن‌ها به طور مستمر اقدام لازم صورت پذیرد. بدیهی است که در مسیر توسعه دبیران ورزش مدارس موانعی وجود دارد که ممکن از چشم مدیران دور مانده باشد که می‌بایست شناسایی و رفع گردد. یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که ۱۸ مانع، فراروی توسعه دبیران تربیت بدنی وجود دارد. روگالسکی و همکاران (Rogalsky, Doherty & Paradis, 2016) اشاره داشتند که شناسایی موانع توسعه منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی سبب می‌گردد تا بتوان به خوبی برنامه ریزی در جهت بهبود منابع انسانی به وجود آید. روگرز و همکاران (Rogers, Jiang, Rogers. & Intindola, 2015) معتقدند که در مسیر توسعه منابع انسانی، موانع مشخصی وجود دارد، شناسایی و برنامه ریزی در جهت رفع این موانع، سبب گسترش راهبردهای توسعه منابع انسانی می‌گردد. جنکینسون و بنسون (Jenkinson, & Benson, 2010) با بررسی موانع انجام فعالیت‌های ورزشی به این نتیجه رسیدند که موانع آموزش به طور عمده بنیادی می‌باشند. شناسایی موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی مدارس، کمک فراوانی به مدیران خواهد کرد و سطح آگاهی آن‌ها را بالا خواهد برد. اما رفع همه موانع به صورت همزمان، مشکل به نظر می‌رسد و از طرفی اهمیت رفع همه موانع یکسان نیست و ممکن است این مسأله باعث سر در گمی و احياناً، یأس و ناامیدی مدیران در رفع آن‌ها گردد. بنابراین تعیین اولویت‌های تصمیم‌گیری و اقدام، کمک زیادی به سازمان در رفع یا کاهش موانع خواهد کرد. در این زمینه، تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری، بینشی جدید را به مدیران خواهد داد و با سطح بندی موانع، میزان اثرگذاری و اثرپذیری هر مانع مشخص می‌گردد و اولویت‌های اقدام را تعیین خواهد کرد.

یافته‌های تحقیق در بخش بررسی موانع با تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری نشان داد که موانع در هفت سطح قرار گرفته‌اند. موانع کم توجهی مدیران به اهداف و راهبردهای علمی جهت ارتقای دبیران و سیستم و برنامه‌های آموزشی‌نا کارآمد در پایین‌ترین سطح مدل طراحی شده (سطح هفتم) قرار گرفته است. نجفی و همکاران (Najafi, Zahid Babalan, Khaleqkhan. & Moeini Kia, 2017) در تحقیق خود اشاره کردند که مسوولان نظام‌های آموزشی باید ضمن رفع موانع، راهکارهای خلق دانش، توسعه دانش و به کارگیری آن‌ها را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند. عبداللهی و همکاران (۱۳۹۷) به استاندارد نبودن آموزش‌ها، عمادی و همکاران (Emadi, Amir Hosseini, & Hamidi, 2019) به سیستم و برنامه‌های آموزشی‌ناکارآمد و فقدان آگاهی در خصوص فواید توسعه نظام مدیریت منابع انسانی و حسین پور و امیرتاش (Hosseinpour & Amirtash, 2018) به عدم آگاهی مسوولین آموزش و پرورش از خلأهای موجود و نبود آموزش‌های مناسب و کارآمد اشاره کردند. یافته‌های مزالمات فوق‌با یافته‌های این تحقیق همخوان است. این دو مانع در سطح زیربنایی الگو واقع شده‌اند که نشان می‌دهد از اثرگذاری بالایی برخوردار هستند و در ایجاد و یا تقویت دیگر موانع نقش اساسی ایفا می‌کنند. از این رو رفع این موانع بسیار با اهمیت و ضروری است و می‌بایست در اولویت اقدام مدیران قرار گیرد. بنابراین ضمن بیان اهمیت موضوع و حساس نمودن مدیران به اجرای راهبردهای علمی توسعه دبیران و تغییر نگرش آن‌ها، بایستی در مورد بازنگری و استاندارد سازی محتوا و سیستم‌های برنامه‌های آموزشی اقدام لازم صورت بگیرد.

یافته‌های تحقیق در سطح ششم مدل (که می‌توان آن‌ها را در زمره موانع اثرگذار بر ایجاد یا تقویت عوامل سطوح بالایی دانست) شامل کمبود افراد متخصص در زمینه توسعه علمی و مهارتی دبیران تربیت بدنی، نداشتن ارتباط مؤثر با سازمان‌های ورزشی و مراکز علمی و پژوهشی و عدم جامعیت برنامه‌ها در آموزش مهارت‌های مورد نیاز می‌باشند. پاندی و کومار (Pandey & Kumar, 2016) به عدم وجود مهارت بهره‌گیری از منابع انسانی، هاشمی و پورامین زاد (Hashemi & Pour Aminzad, 2011) به کمبود نیروی انسانی ماهر و متعهد، بی‌برنامگی، عبداللهی و صفری (Abdollahi. & Safari, 2016) به برنامه ریزی به صورت سنتی، ناهماهنگی میان انواع برنامه‌های آموزشی و استاندارد نبودن آموزش‌ها، عمادی و همکاران (Emadi, Amir Hosseini. & Hamidi, 2019) به نبود مهارت مدیران و کارشناسان در ارتباط با نظام مدیریت منابع انسانی و حسین پور و امیرتاش (Hosseinpour & Amirtash, 2018) به عدم استفاده از نیروی انسانی متخصص و نبود آموزش‌های مناسب و کارآمد اشاره کردند که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد. این موانع نیز همانند موانع سطح هفتم از قدرت هدایتگری بالایی برخوردارند. غفلت از این موانع خسارت‌های زیادی به بار خواهد آورد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، موانع کم‌توجهی به شاخص‌های توانمندی دبیران در نظام پاداش و تشویق، عدم اولویت‌گذاری پژوهش در دل آموزش، عدم وجود قوانین شفاف در خصوص توسعه دبیران تربیت بدنی، عدم التزام و تعهد مدیران ارشد به توسعه دبیران، محدودیت در استفاده از فن‌آوری اطلاعات، عدم آگاهی از نظام آموزشی کشورهای دیگر، عدم آگاهی مسوولین آموزش و پرورش از خلأهای منابع انسانی به ویژه در دبیران تربیت بدنی، نگاه ضعیف به تربیت بدنی از سوی مسوولان رده بالا در وزارت آموزش و پرورش، فقدان نظام ارزشیابی و ارزیابی عملکرد مناسب براساس توانمندی دبیران تربیت بدنی و نبود مهارت‌های مدیران در رابطه با توسعه منابع انسانی از جمله دبیران تربیت بدنی در سطوح میانی قرار گرفته‌اند و موانع نبود برنامه مدون و سنجیده توسعه منابع انسانی در وزارتخانه و ادارات کل، عدم حاکمیت تفکر استراتژیک در وزارتخانه و ادارات کل و حاکمیت دیدگاه سنتی و ایدئولوژیکی در سبک مدیریتی کشور در سطح اول الگوی به دست

آمده قرار گرفته اند. در یافته های پژوهش های عبداللهی و صفری (Abdollahi. & Safari, 2016)، عمادی و همکاران (Emadi., Amir, 2019)، پانندی و کومار (Pandey & Kumar, 2016) و هاشمی و پورامین زاد (Hashemi & Pour Aminzad, 2011) به تناوب به موانع بالا تحقیق حاضر اشاره شده است. طراحی و تبیین شاخص هایی برای توانمندی دبیران تربیت بدنی و استقرار نظام ارزیابی عملکرد در نظام تشویق و تنبیه در توسعه حرفه ای دبیران اثرگذار خواهد بود. توجه به پژوهش و رفع و یا کاهش محدودیت های فناوری به همراه توجه مسوولان ارشد به مقوله تربیت بدنی مدارس البته با توسعه مهارت های حرفه ای مدیران می تواند شرایط توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی را مهیا کند. چنانچه برنامه منسجم و کارآمد در نظام توسعه و توانمند سازی دبیران طراحی و اجرا شود توجه مدیران معطوف برنامه راهبردی علمی و توسعه ای دبیران شود، موانعی از قبیل عدم وجود قوانین شفاف در خصوص توسعه دبیران تربیت بدنی، کمبود افراد متخصص در زمینه توسعه علمی و مهارتی دبیران تربیت بدنی، نداشتن ارتباط مؤثر با سازمان های ورزشی و مراکز علمی و پژوهشی و عدم آگاهی مسوولین آموزش و پرورش از خلأ های منابع انسانی به ویژه در دبیران تربیت بدنی رفع و یا کم رنگ خواهد شد و توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی تسهیل می گردد. می توان گفت که موانع قرار گرفته در میانه مدل از کنش و واکنش قوی برخوردارند، زیرا از سطوح پایین تأثیر می پذیرند و بر ایجاد و یا پررنگ شدن موانع سطح اول مدل اثرگذار هستند. هرگونه غفلت از این موانع می تواند فرایند توسعه دبیران درس تربیت بدنی را با مشکل جدی مواجه سازد.

مدل طراحی شده تحقیق حاضر، ضمن شناسایی و تبیین موانع توسعه حرفه ای دبیران تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، اولویت های اقدام جهت رفع موانع را برای مدیران مشخص کرده است و بینش جدیدی به مدیران ارشد تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و مدیران تربیت بدنی ادارات کل آموزش و پرورش استان ها خواهد داد. رفع موانع شناسایی شده، کمک فراوانی به توسعه و توانمندسازی حرفه ای دبیران خواهد کرد. یافته های تحقیق نشان داد که سیستم و برنامه های آموزشی نا کارآمد مانعی در مسیر توسعه حرفه ای دبیران است که در پایین ترین سطح مدل قرار گرفته است. این عامل باز دارنده، علاوه بر این خود مانعی در مسیر توسعه دبیران است، بر ایجاد یا تقویت برخی موانع نقش اثرگذاری دارد که رفع آن، موجب هموار شدن رفع برخی موانع دیگر از قبیل کمبود افراد متخصص در زمینه توسعه علمی و مهارتی دبیران تربیت بدنی، عدم وجود قوانین شفاف در خصوص توسعه دبیران تربیت بدنی و نداشتن ارتباط مؤثر با سازمان های ورزشی و مراکز علمی و پژوهشی می شود. بنابراین پیشنهاد می گردد تا به صورت مجزا تحقیق در این رابطه صورت گرفته و به صورت علمی مدل کارآمد سیستم و برنامه های آموزشی را طراحی و اجرا کنند.

References

1. Abdollahi, B. & Safari A. (2016) A Study of the Basic Barriers to Teachers' Professional Development, Educational Innovations, Volume 15, Number 58, pp. 134-99.
2. Aghazade, M., & Sene, A. (2013). Physical education in national curriculum. Teaching physical education, 13 (24), 14-19.
3. Arthura, L., Marlandb, H., Pillc, A. & Rea, T. (2006). Postgraduate Professional Development for teachers: motivational and inhibiting factors affecting the completion of awards. Journal of In-Service Education, 32(3), 201-219.
4. Emadi, S., Amir Hosseini, S.A. & Hamidi, M. (2019), designing a human resource development strategy in the Ministry of Sports and Youth and presenting its implementation method with BSC approach, PhD thesis, Islamic Azad University, Yasouj Branch.
5. Faisal, M., Banwet, D.K. and Shankar, R. (2006). Supply chain risk mitigation: modelling the enablers, Business Process Management, 12(4), 535-552.
6. Gaminian, V. (2004) The need to become a professional. Teacher Growth, No. 182, pp. 45-40
7. Hashemi, S. H. & Pour Aminzad, S. (2011), Challenges to human resource development and solutions, Work and Society, No. 136.
8. Hosseinpour, H. & Amirtash, M. A. (2018) Identifying and structuring barriers to the development of extracurricular sports courses in education from the perspective of male teachers participating in scientific, cultural, sports competitions, Quarterly Journal of Education Research, Fourth Year, No. 14 , Pp. 102-85.
9. Jenkinson, K. A., & Benson, A. C. (2010). Barriers to providing physical education and physical activity in Victorian state secondary schools. Australian Journal of Teacher Education (Online), 35(8), 1
10. Khalaji, H. (2019) Principles and bases of physical education, 11th edition. Tehran: Payame Noor University.

11. Najafi, H., Zahid Babalan, A., Khaleqkhan, A. & Moeini Kia, M. (2017) Empowerment of Teachers in Educational Management Perspective, A New Approach in Educational Management, Eleventh Year, No. 1, consecutive 44.
12. Namazizadeh, M. & Salhshour, B. (2015) General Physical Education, Tehran, Samat Publications
13. Nastaran Borujeni, E., Nastaran Borujeni, Iyman & Honari, H. (2016) Identifying the existing problems of physical education in Isfahan schools and comparing the views of principals, experts and physical education teachers of Isfahan schools, New approaches in sports management, Volume 4, Number 14, pp. 94-83.
14. Owraangi, A., Qoltash, A., Shahamat, N. & Youseliani, Gh. A. (2011) Investigating the effect of in-service training on the professional performance of Shiraz teachers, A new approach in educational management, second year, No. 5, pp. 114-95.
15. Pandey A, & Kumar A. (2016). Commentary on evaluating the criteria for human resource for science and technology (HRST) based on an integrated fuzzy AHP and fuzzy DEMATEL approach. Applied Soft Computing.
16. Razavi, S. M. H., Loghmani, M., Razzaqi, M. E. & Manouchehrinejad, M. (2014). Factor Analysis of Barriers to the Application of Information Technology in the Physical Education Course of Primary Schools, Applied Research in Sports Management, 3 (2): 115-126
17. Rogalsky, K., Doherty, A., & Paradis, K. F. (2016). Understanding the Sport Event Volunteer Experience: An Investigation of Role Ambiguity and Its Correlates. Journal of Sport Management, 30(4), 453-469.
18. Rogers SE, Jiang K, Rogers CM, & Intindola M. (2015). Strategic human resource management of volunteers and the link to hospital patient satisfaction. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 0899764015596434.
19. Safari, A., Abdollahi, B., Nave Ebrahim, A & Zein Abadi, H. R. (2018) Investigating and explaining the antecedents of collaborative professional growth in educational organizations. Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, Volume 9, Number 3, pp. 291-269.
20. Shah Mohammadi, N. (2014) The position of teachers' professional competence in Germany. Teacher Development, pp. 45-42.
21. Zarki, P. (2014) Content Analysis of Sports Newspapers (Master Thesis). Kerman Shahid Bahonar University
22. Vardarlier P. (2016). Strategic approach to human resources management during crisis. procedia-social and behavioral sciences, 235, 463-472.
23. Zabihi, E. (2005) Comparing the problems of managing physical education classes in deprived schools with sports facilities (unpublished master's thesis). University of Guilan.