

Compilation of strategies and consequences of professionalism in physical education and health education in Fars province

Frank Emadi^{1*}, Zahra Emadi², Maryam Nazir³

1. The Secretary of Education of Fars Province, District 2 of Shiraz (author in charge)
2. The Secretary of Education of Fars Province, District 2 of Shiraz
3. Secretary of Education of Fars Province, District 2 of Shiraz

* Email : faranakemadi1402@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to formulate strategies and consequences of professionalism in physical education and health education in Fars province. This research is applied in terms of purpose, which was conducted qualitatively and quantitatively and with the field method in the deputy of physical training of Fars province and analyzed with the foundation's data method. The data was obtained using in-depth semi-structured interviews and the principle of theoretical saturation and systematic analysis. The participants in the research included 23 officials and teachers who are experts in physical education and health education in Fars, and from the 19th interview onwards, the answers were the repetition of the answers of the previous interviews. Therefore, the interview texts of 19 participants were used. Finally, based on the method proposed by Strauss and Corbin (2011), data analysis was done simultaneously, in three stages of open, central and selective coding. The statistical population in the quantitative part included physical education managers and experts as well as physical education teachers, who were first randomly selected by stratification and then by available number of 384 people as a sample. The findings showed that there are 14 strategies (sub-categories) and 9 sub-consequences in the form of individual and organizational consequences in the form of categories of development of meritocracy system in managements, development of performance evaluation system, empowerment of human resources, development of motivational measures and research and development. The implementation of the strategies will result in the satisfaction of the stakeholders and the professional development and dynamics of the health and physical education programs of Fars schools and the effectiveness of the activities and executive processes will lead to the dynamism and organizational excellence of this organization, and finally, the improvement of organizational performance, the development of educational productivity. And the quality of the physical education lesson and health promotion will follow.

Keywords: Education, physical education teachers, meritocracy, health educators, Natrieh Data Foundatio.

تدوین راهبردها و پیامدهای حرفه‌گرایی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس

فرانک عمادی^{۱*}، زهرا عمادی^۲، مریم نظیری^۳

۱. دبیر آموزش و پرورش استان فارس، ناحیه ۲ شیراز
۲. دبیر آموزش و پرورش استان فارس، ناحیه ۲ شیراز
۳. دبیر آموزش و پرورش استان فارس، ناحیه ۲ شیراز

* Email : faranakemadi1402@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش، تدوین راهبردها و پیامدهای حرفه‌گرایی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس بود. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است که به صورت کیفی و کمی و با روش میدانی در معاونت تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس انجام شد و با روش داده بنیاد تحلیل شد. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختارمند و اصل اشباع نظری و تحلیل نظام‌مند حاصل گردید. مشارکت کنندگان در پژوهش شامل ۲۳ نفر از مسئولان و دبیران صاحب‌نظر در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس بودند که از مصاحبه ۱۹ به بعد پاسخ‌ها، تکرار پاسخ مصاحبه‌های قبلی بود. بنابراین از متون مصاحبه ۱۹ مشارکت کننده استفاده شد. در نهایت بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (۲۰۱۱) به صورت همزمان تحلیل داده‌ها، طی سه مرحله کد گذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد. جامعه آماری در بخش کمی، شامل مدیران و کارشناسان تربیت بدنی و نیز دبیران تربیت بدنی بودند که ابتدا به صورت تصادفی طبقه‌ای و سپس به صورت در دسترس تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد در قالب مقوله‌های توسعه نظام شایسته سالاری در مدیریت‌ها، توسعه نظام ارزیابی عملکرد، توانمندسازی منابع انسانی، توسعه اقدامات انگیزشی و تحقیق و توسعه، ۱۴ راهبرد (مقوله فرعی) و ۹ پیامد فرعی در قالب پیامدهای فردی و سازمانی وجود دارد که در صورت تحقق راهبردها، پیامدهای رضایت‌مندی ذینفعان و توسعه حرفه‌ای و پویایی برنامه‌های تربیت بدنی و بهداشت مدارس آموزش و پرورش فارس در پی دارد و اثربخشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی، موجب پویایی و تعالی سازمانی این سازمان می‌شود و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی، توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی و ارتقاء سلامتی را در پی خواهد داشت

واژگان کلیدی: آموزش و پرورش، دبیران تربیت بدنی، شایسته سالاری، مربیان بهداشت، نظریه داده بنیاد

مقدمه

مدیریت ورزش دانش آموزی در طول نزدیک به یک قرن از شروع رسمی آن هنوز با مشکلات عدیده‌ای سروکار دارد و به همین دلیل هنوز تربیت بدنی مدارس در کشور ما نتوانسته پشتوانه خوبی برای ورزش همگانی و قهرمانی باشد (راسخ و همکاران، ۱۳۹۷). درس تربیت بدنی و ورزش یکی از مهمترین درس های مقاطع مختلف تحصیلی است. چرا که علاوه بر پرورش جسم و ارتقاء سلامتی، بر جنبه روانی فرد هم اثرگذار است در ورزش و بازی‌های گروهی، روحیه همکاری و تعاون تقویت شده و به توسعه مهارت‌های اجتماعی دانش آموزان کمک های فراوانی می کند. علاوه بر این‌ها بر بروز و توسعه استعدادها نیز اثرگذار است (انصاری و همکاران، ۱۴۰۲). از طرفی مدرسه به‌عنوان حوزه‌ای بسیار مهم برای آموزش بهداشت و رفتارهای مثبت در بین کودکان و نوجوانان محسوب می‌شود (الموهائیتف و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به آن که تعلیم و تربیت کودکان در مدرسه صورت پذیرفته و شخصیت اجتماعی و روانی آن‌ها در مدرسه پایه‌ریزی می‌شود، لازم است بهداشت و سلامتی این مکان تأمین گردد؛ چرا که مسائلی چون سوء تغذیه و نبود بهداشت در دوران کودکی بر استعداد تحصیلی کودکان در سنین مدرسه تأثیر منفی می‌گذارد (کابلا و همکاران، ۲۰۱۸). در راستای ارتقاء سلامتی دانش آموزان و توسعه سواد حرکتی، به‌منظور بهبود عملکرد تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش ضرورت دارد که این سازمان به سازمانی حرفه‌گرا تبدیل شود.

در این راستا منابع انسانی مولد، مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌شود که می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). باید گفت که موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، حرفه‌ای‌گرایی است که از طریق بهبود و بهسازی منابع انسانی محقق می‌شود. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با حرفه‌ای‌گرایی سازمانی در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود (بوکسال و پورسل، ۲۰۱۸). سازمان حرفه‌گرا بایستی کارکنانی با طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطی میان فردی حوزه کاری را داشته باشند که سازمان را قادر به کار با قابلیت‌های عملکردی بالای امروزی نمایند. طی یک دهه گذشته، تلاش محققان حوزه‌های منابع انسانی بر این بوده است تا از طریق کشف ساختارها و سازوکارهای مرتبط با پیوند بین نظام‌های منابع انسانی، نظام‌های کاری با عملکرد بالا، و عملکرد سازمان‌ها، پرده از راز این جعبه سیاه بردارند (هیگینز و همکاران، ۲۰۱۶). حرفه‌گرایی از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش و مهارت کارکنان و مدیران برای رسیدن به توسعه سازمانی در محیط پرتلاطم قرن ۲۱ است. بنابراین توسعه حرفه‌ای می‌تواند رویکرد مناسب برای حرفه‌ای‌تر کردن مدیران و کارکنان مطرح باشد (عاشقی و قهرمانی، ۱۳۹۵). حرفه‌گرایی توافقی است که برای تعریف کردن یک حرفه یاد می‌شود و موجب به وجود آمدن تشکلهای حرفه‌ای می‌گردد. سازمان حرفه‌گرا با تقویت اخلاق حرفه‌ای، از مؤثرترین مکانیزم‌های کنترل درونی یا خود کنترلی است و در عین حال، این ترکیب، موجب افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی معرفی خواهد شد و حرفه‌ای شدن حرفه‌ها و مشاغل، یک طیف یا پیوستار است که در یک سوی آن، ارزش‌های حرفه‌ای ایده‌آل و در سوی دیگر آن، پراکندگی و فقدان ارزش‌های حرفه‌ای مشاهده می‌شود (خورانا، ۲۰۱۷).

جهانی شدن، تفاوت در سطح دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های کلیدی افراد و کمبود نیروی کار متخصص در حوزه‌های مختلف کسب و کار می‌تواند اثرات چشمگیری بر توانایی سازمان‌ها در حفظ قابلیت رقابت پذیریشان داشته باشد. بدون داشتن نیروی کار ماهر، مجرب و مجهز به دانش فنی، کسب و کارها توانایی خود را در رقابت ملی و بین المللی از دست می‌دهند و نتیجه‌ای به غیر از کاهش موفقیت اقتصادی برای آن‌ها در بر نخواهد داشت (لاپراد، ۲۰۱۶، مارکس، ۲۰۱۶). در عصر حاضر انجمن‌های حرفه‌ای زیادی در هر بخشی از کسب و کار دنیا ظاهر شده است. به نظر تعدادی از متخصصین بین المللی مدیریت

منابع انسانی، یکی از چالش‌های مهم پیش روی این حوزه تخصصی، حرفه‌ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون، به طور مستمر افزایش داد (بوسلی و همکاران، ۲۰۱۵).

یکی از چالش‌های مهم حرفه‌گرایی سازمان، حرفه‌ای کردن منابع انسانی آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون به طور مستمر افزایش داد (آلیس، ۲۰۱۷). می‌توان گفت به تبعیت از تمامی مباحث دیگر در حوزه مدیریت منابع انسانی، مطالعات حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی، بیشتر در غرب رخ داده است. هرچند که مطالعه تطبیقی در خصوص این فرایند در هنگ کنگ صورت گرفته است و از زمان پذیرش سیستم مدیریت بازار آزاد توسط چین، بحث حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی در این کشور از رشد چشمگیری برخوردار بوده است (ژو، ۲۰۱۸، هیگینز و لو، ۲۰۱۸). اهمیت منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان باید به باور مدیران عالی تبدیل و نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین متغیر در نظر گرفته شود. در واقع توسعه پایدار زمانی فراهم می‌شود که منابع انسانی در وضعیتی ثابت و نظام یافته حرکت کند (مؤمنی، ۱۳۹۶). می‌توان اذعان کرد که حرفه‌ای سازی منابع انسانی، کمک فراوانی می‌کند تا سازمان به سمت و سوی حرفه‌گرایی سوق داده شود.

با این حال در ارتباط با حرفه‌ای گرایی سازمان، پژوهش‌های اندکی انجام شده است که به اختصار به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. پوسویتاساری (۲۰۲۱) در تحقیقی بیان کرد که عملکرد مدیران و توسعه مربیان و کارکنان موجب موفقیت آموزش و پرورش می‌شود. حرفه‌گرایی سازمان با تحلیل نیازهای نیروی انسانی و با توجه به چشم انداز، مأموریت و اهداف، سازمان توسعه می‌یابد. رستون (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان داد که مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران سازمان آموزشی در برنامه توسعه حرفه‌ای، شامل مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی، برنامه آموزشی و درسی، آموزش و شیوه‌های ارزیابی، فرایند مراقبت و حمایت از دانش‌آموزان، ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان و تدوین برنامه‌های حرفه‌ای است. ساریگو (۲۰۱۸) پژوهشی با استفاده از پدیدارشناسی و تحلیل مضمون نشان داد که توسعه حرفه‌ای سازمان ارتباط مستقیمی با فعالیت‌های روزمره کارکنان دارد و باید بخشی از یک فرایند یادگیری مداوم باشد که هم از طریق اقدامات یادگیری رسمی و نیز غیر رسمی حاصل می‌شود. بالتارزاد (۲۰۱۴) در تحقیقی به مؤلفه‌های، دانشوری، درستکاری، رهبری، استقلال، غرور و مباحثات، روحیه و اشتیاق، نزاکت و همکاری، خدمات رسانی به خیر عمومی و تجارتگرایی متوازن در حرفه‌ای گرایی منابع انسانی سازمان دست یافتند. شکوری شالدهی و همکاران (۱۴۰۰) به شاخص‌های بهره‌مندی از گزاره‌های ترقی‌گرایانه سند تحول، رهنمون سازی به درک سرمایه انسانی، توجه به منزلت، رفاه و حقوق همسان، توجه به مهارت و شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان و درک پشتیبانی مدیران فرهمند در ارتقا شایستگی منابع انسانی در آموزش و پرورش دست یافتند. عمادی و همکاران (۱۳۹۹) در طراحی استراتژی توسعه منابع انسانی به تحکیم نظام شایسته‌سالاری، توانمندسازی مدیران و تعیین شاخص‌های ارزیابی اشاره کردند. بیگدلی و همکاران (۱۳۹۷) در ارزیابی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش دریافتند که وضعیت موجود برنامه‌های بهسازی منابع انسانی در ابعاد بهسازی اخلاقی، اجتماعی-فرهنگی و فردی از میزان رضایت نسبی برخوردار است ولی ابعاد سازمانی، حرفه‌ای و آموزشی پایینتر از حد متوسط بود. باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی دریافتند که عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای سازی منابع انسانی را می‌توان براساس سه مقوله کلی (محیطی، سازمانی و فردی) و ابعاد شناسایی شده را می‌توان براساس نه بعد (مجمع‌ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرانی، صدور گواهینامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی و شناسایی) تحلیل کرد. فیاضی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان آموزش سبز منابع انسانی نشان داد که فرهنگ‌سازی و ایجاد زیرساخت‌ها و بسترهای لازم در اولویت قرار دارد. علاوه بر این برنامه‌های آموزش سبز، باید بر مبنای چارچوبی خاص متناسب با سازمان نیز طراحی شود.

از آن جا که موفقیت یا شکست هر سازمانی، از جمله تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس، ارتباط نزدیکی با حرفه‌ای بودن یا فقدان حرفه‌ای گرایی دارد. برخورداری این حوزه از مدل حرفه‌گرایی می‌تواند باعث بهبود عملکرد در ادارات آموزش و پرورش و مدارس در درس تربیت بدنی و حوزه بهداشت مدارس شود. از این رو، این دغدغه وجود دارد که ممکن است حرفه‌گرایی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس به چالشی در مسیر توسعه و کیفیت بخشی

تربیت بدنی مدارس و به خطر افتادن سلامتی و بهداشت جسمی و روانی دانش آموزان تبدیل شود. از طرفی نیز، پژوهشی در این زمینه در سازمان‌های ورزشی یافت نشد و نتایج این پژوهش می‌تواند موجب آگاهی بیشتر مدیران شده و بینش جدیدی را به آن‌ها بدهد تا با تسلط بیشتری بتوانند در حداقل زمان ممکن، با حرفه‌گرایی منابع انسانی و ساختاری، اداره تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس به سازمانی حرفه‌گرا تبدیل نمایند. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این سوال‌ها است:

- راهبردهای حرفه‌گرایی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس کدام است؟
- در صورت تحقق راهبردها، پیامدهای تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس کدام است؟

روش شناسی

روش شناسی پژوهش حاضر، کیفی است که با استفاده از نظریه داده بنیاد در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش و سلامت استان فارس و ادارات آموزش و پرورش استان فارس در رابطه با حرفه‌گرایی پرداخته شده است. میدان پژوهش، مشارکت کنندگان، شامل اساتید دانشگاهی آشنا به موضوع پژوهش و متخصصان و صاحب‌نظران تربیت بدنی و بهداشت مدارس آموزش و پرورش بود. با توجه به مفروضات اساسی و زیربنایی رویکرد کیفی در پژوهش حاضر، تعداد نمونه، پیش از اجرای پژوهش تعیین نشد. به این صورت که پس از تحلیل داده‌های حاصل از هر نمونه، در خصوص اینکه کدام نمونه در گام بعدی، داده مناسبی را در اختیار محقق قرار می‌دهد بر اساس تئوری در حال ساخت مشخص شد. در این روش اطلاعات لازم از طریق انجام مصاحبه و همچنین بررسی اسناد و گزارشات مرتبط جمع‌آوری شده است. در انجام مصاحبه‌ها، از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. همزمان با گردآوری داده‌های کیفی که شامل متن مصاحبه‌ها و گزارش‌ها است، با استفاده از مراحل سه گانه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفت. به نحوی که بعد از تحلیل (کدگذاری) داده‌های حاصل از هر مصاحبه یا گزارش، با مشخص شدن نقاط مبهم یا ضعف نظریه و مقوله‌ها، نمونه بعدی برای اصلاح و غنی‌تر کردن نظریه انتخاب شد و نمونه‌گیری آن قدر ادامه یافت تا در مقوله‌ها اشباع نظری حاصل شد. تحلیل داده‌ها بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (۲۰۱۱) بعد از اولین مصاحبه انجام شد و به تولید مفاهیم و ایجاد سؤال‌هایی جدید و در نتیجه کسب اطلاعات بیشتر منجر شد این فرآیند به صورت چرخه‌ای و تا نقطه اشباع داده‌ها ادامه یافت. شایان ذکر است اشباع نظری پس از مصاحبه با ۱۹ تن از خبرگان حاصل شد (مدیران سابق و فعلی حوزه معاونت تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش، ۴ نفر، کارشناس مسئولان تربیت بدنی و بهداشت مدارس در ادارات آموزش و پرورش، ۶ نفر، دبیران تربیت بدنی و مربیان بهداشت مدارس، ۳ نفر، کارشناس مسئول تربیت بدنی و بهداشت مدارس نواحی ۳ نفر و اساتید دانشگاه، ۳ نفر). اما برای اطمینان بیشتر، ۵ مصاحبه دیگر نیز انجام شد. ضمناً، یکی از معیارهای انتخاب مشارکت کنندگان به عنوان صاحب‌نظر و مدیر حوزه تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش، داشتن سابقه دبیری تربیت بدنی و یا مربی بهداشت در مدارس بود تا بیشتر با واقعیت‌ها، نیازها، چالش‌ها و مشکلات حرفه دبیری تربیت بدنی و بهداشت مدارس آشنایی داشته باشند و کمک بیشتری به تحقیق بکنند. در طول مطالعه برای اطمینان از صحت و استحکام داده‌ها از معیارهای پیشنهادی لینکن و کوبا (۱۹۹۹) استفاده شد.

گام اول: کدگذاری باز: در گام اول، با مطالعه سطر به سطر، جمله به جمله و یا پاراگراف به پاراگراف متن مصاحبه‌ها و مستندات، واژه‌ها و عبارات مرتبط با تبدیل اداره تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش به سازمان حرفه‌گرا، پیامدها و راهکارهای توسعه استخراج گردید. سپس به هر یک از واژه‌ها و عبارات، کد اولیه‌ای اختصاص داده شد.

گام دوم: کدگذاری محوری: در گام دوم تحلیل داده‌های کیفی، با استفاده از کدگذاری محوری، با بررسی تطبیقی مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط، بین مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد پیوند برقرار گردید. بر اساس رهیافت نظام‌مند استراس و کوربین (۲۰۱۱)، مقوله‌های مستخرج از مرحله کدگذاری باز، در قالب شرایط موجبات علی (علل پدیده اصلی)، پدیده محوری، راهبردها (استراتژی‌های که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ می‌شوند) ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط عام مؤثر بر راهبردها) و پیامدها (نتایج به کار بستن راهبردها) به صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند.

گام سوم: کدگذاری انتخابی: در آخرین گام تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها بهبود یافته و در قالب نظریه‌ای منسجم، یکپارچه شدند.

فرآیند اعتبار یابی مدل: در پژوهش‌های کیفی بر مبنای نظریه داده بنیاد درک یک پدیده و توصیف و توضیح مفاهیم یا سازه‌های نظریه مورد توجه است و از آنجا که درک هر محقق با دیگری ممکن است متفاوت باشد. تعمیم و تکرار پذیری نتایج در این نوع پژوهش‌ها دور از انتظار است، بر همین اساس محققان کیفی به جای واژه اعتبار و پایایی، بیشتر از واژه‌های اعتماد پذیری، اتکا پذیری، انتقال پذیری و تأیید پذیری استفاده می‌کنند (کوبا لینکلن و کوبا، ۱۹۹۹). اعتبار یا باورپذیری به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش اشاره دارد و درجه اعتماد به واقعی بودن یافته‌ها برای شرکت کنندگان پژوهش و زمینه پژوهش انجام شده در آن است. به این معنا که یافته‌ها و نتایج پژوهشگر، همانی باشد که در نظر و ذهن پاسخگو بوده است. برای دستیابی به این معیار می‌توان از روش‌های ارزیابی چندجانبه یا مثلث سازی (استفاده از منابع مختلف در جمع آوری داده‌ها و انتخاب نمونه پژوهش جهت مصاحبه و طراحی سؤالات مصاحبه) و ارزیابی توسط شرکت کنندگان در پژوهش (ارائه متن مصاحبه و کدهای استخراج شده برای مشارکت کنندگان در مصاحبه و دریافت نظر آن‌ها) استفاده می‌شود (خواستار، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر نیز برای بررسی اعتبار داده‌ها این ویژگی‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش با استفاده از رسیدگی و مشاهده مداوم، در جمع آوری داده‌ها از شیوه مصاحبه و یادداشت در عرصه در مراحل مختلف پژوهش استفاده شد تا محقق در جریان انجام پژوهش نکات مهم و آنچه به ذهن می‌آمد یا حس می‌شد را در حین مصاحبه‌ها و بررسی‌ها یادداشت کرده و در فرایند مصاحبه‌ها، تحلیل، مفهوم سازی و تفسیر از آن استفاده نماید. به دفعات به یادداشت‌های فنی، فایل و متن مصاحبه‌ها و اسناد مرتبط رجوع شد. همچنین پس از مشخص شدن نتایج ساخت مدل، مدل تئوریک در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت. در طی این دو فرآیند، اصلاحاتی مد نظر قرار گرفت و پس از جمع بندی و نهایی سازی برخی از آن‌ها، جهت افزایش یکپارچگی نظری در مدل اعمال شد. همچنین در مراحل مختلف تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از شیوه کسب اطلاعات از هم‌تایان برای بازنگری داده‌ها، نظرات اصلاحی و تکمیلی یک همکار جهت توسعه نظریه استفاده شد. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کلیه مدیران، کارشناسان، کارشناسان مسئول و دبیران تربیت بدنی و سلامت و نیز مربیان بهداشت اعم از حق التدریس و نیروهای استخدام رسمی و پیمانی مدارس دولتی و غیرانتفاعی بودند. به دلیل نامحدود بودن جامعه آماری، تعداد ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه تحقیق، ابتدا ادارات آموزش و پرورش مرودشت، نواحی دو و چهار شیراز، کازرون، آباده، نی‌ریز، جهرم، لارستان، فیروزآباد، کامفیروز و درودزن به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و سپس به صورت در دسترس نمونه تحقیق (۳۸۴ نفر) انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ و لیزرل تحلیل شد.

یافته‌ها

اولین یافته‌های پژوهش حاضر، ویژگی‌های دموگرافی نمونه پژوهش بود که در نتایج در جدول شماره (۱) درج شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های نمونه تحقیق

نمونه پژوهش	جنسیت	درصد	تحصیلات	درصد	سابقه فعالیت	درصد
کیفی	زن	۴۴/۴۴	دکتری	۲۲/۲۲	بیش از ۱۰ سال	۸۲/۳۳
	مرد	۵۵/۵۶	کارشناسی ارشد	۶۱/۱۱	کمتر از ۱۰ سال	۵۱۶/۶۷
کمی	زن	۴۸/۱۸	دکتری	۴/۱۶	بیش از ۱۰ سال	۹۵/۰۵
	مرد	۵۱/۸۲	کارشناسی ارشد	۴۹/۲۲	کمتر از ۱۰ سال	۴/۹۵
			کارشناسی	۴۶/۶۱		

در این پژوهش با ۲۳ نفر از خبرگان تربیت بدنی و بهداشت مدارس وزارت آموزش و پرورش مصاحبه شد که از مصاحبه نوزدهم به بعد تکرار مصاحبه‌های قبلی بود و مطلب جدیدی به یافته‌ها اضافه نشد و بنابراین پس از مصاحبه بیست و سوم، انجام

مصاحبه‌ها قطع شد. پس از شناسایی و استخراج کدهای اولیه، در مرحله بعد، داده‌های اولیه دسته بندی و به کدهای ثانویه تبدیل شدند. سپس کد ثانویه، کدهای اولیه، تبدیل به یک کد مفهومی می‌شوند در واقع از ترکیب کدهای مفهومی، مقولات ایجاد می‌شوند به تفکیک در زمینه‌های راهبردها و پیامدهای مدل حرفه‌گرایی سازمانی تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس ارائه شده است. نتایج در جداول (۲) و (۳) درج شده است.

جدول ۲. کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط راهبردی) در حرفه‌ای گرایی سازمانی تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس

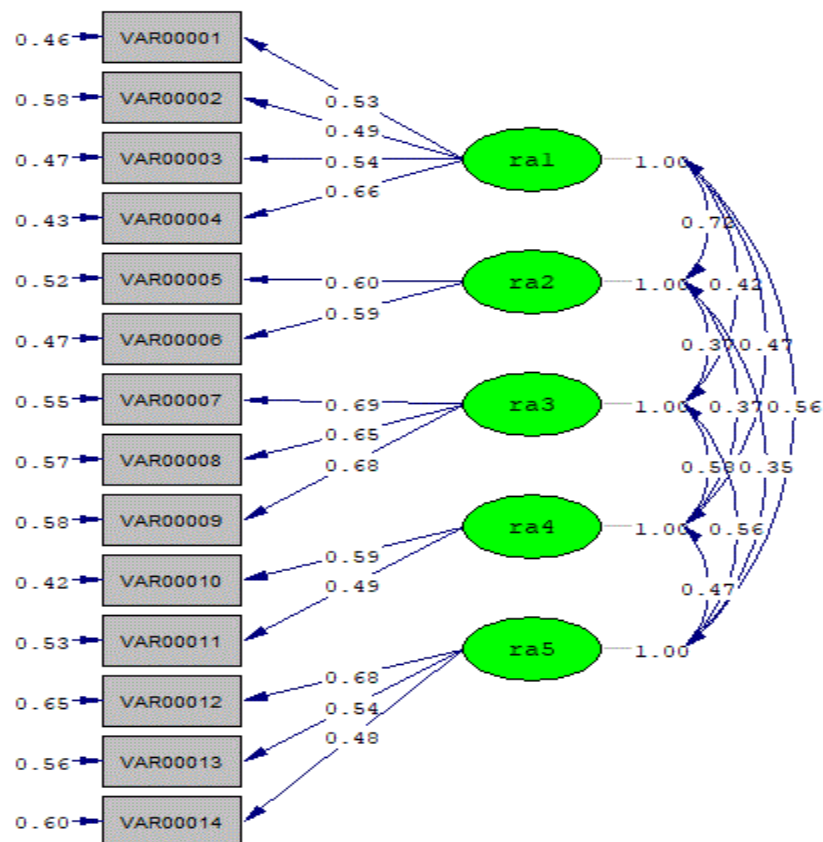
مقوله‌های اصلی (راهبردها)	مقوله‌های فرعی	کد گذاری محوری
توانمندسازی منابع انسانی	توسعه نظام آموزش ضمن خدمت و دوره‌های توجیهی	راهبردها (عوامل توسعه دهنده)
	افزایش دوره‌های آموزشی تخصصی مربی‌گری و داوری رشته‌های مختلف ورزشی	
	استعدادپروری و تشکیل خزانه استعداد برای مناصب تربیت بدنی و بهداشت آ.پ. فارس	
	توسعه بهره‌وری فنی و مدیریتی منابع انسانی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس	
توسعه نظام شایسته‌سالاری	تعیین معیارهای شایستگی برای انتصاب مدیران تربیت بدنی و سلامت استان فارس	
	تحکیم شایسته‌سالاری در ارتقاءها و مناصب مدیریتی آموزش و پرورش فارس	
توسعه نظام ارزیابی عملکرد	پالایش مستمر فرایندها	
	تعریف اهداف عملکرد کارکنان تربیت بدنی و سلامت استان فارس	
	ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها	
توسعه اقدامات انگیزشی	ایجاد ساز و کار انتخاب کارکنان فعال و موفق در انجام امور محوله	
	ساز و کارهای تشویقی برای ارتقاء کارکنان در مناصب تربیت بدنی و بهداشت	
افزایش تحقیق و توسعه	برگزاری کنگره‌ها و همایش‌های علمی ملی و بین‌المللی	
	افزایش طرح‌های پژوهشی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش	
	هدایت رساله‌های دانشجویان به سمت تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش	

جدول ۳. کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (پیامدها) مؤثر در حرفه‌گرایی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کد گذاری محوری
پیامدهای سازمانی	پویایی برنامه‌های تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس	پیامدها
	اثربخشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی	
	پویایی و تعالی سازمانی تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس	
	بهبود عملکرد سازمانی تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس	

توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی و حوزه بهداشت مدارس	پیامدهای فردی	
رضایت‌مندی ذینفعان		
تکامل هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی و مربیان بهداشت مدارس		
نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای		
توسعه حرفه‌ای و توانمندی دبیران تربیت بدنی و مربیان بهداشت مدارس		

تحلیل عاملی تأییدی مقیاس راهبردها نتایج تحلیل عاملی مقیاس متغیر راهبردها در شکل (۱)، ارائه شده است. این مقیاس شامل ۵ متغیر پنهان و ۱۴ متغیر قابل مشاهده می‌باشد. بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر از ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای پنهان (ابعاد هر یک از سازه‌های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده قابل قبول است. پس از اینکه همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره t-value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر آماره آزمون t-value از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر باشد، رابطه معنادار است. براساس نتایج شاخص‌های سنجش هر یک از مقیاس‌های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵٪ مقدار آماره t-value بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان می‌دهد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.



Chi-Square=82.85, df=67, P-value=0.00000, RMSEA=0.055

شکل ۱: بار عاملی راهبردها

جدول ۴. آماره‌های راهبردهای حرفه‌گرایی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس

کد گذاری ثانویه	مقوله های اصلی (راهبردها)	مقوله های فرعی	بار عاملی	سطح معناداری	وضعیت
	توانمندسازی منابع انسانی	توسعه نظام آموزش ضمن خدمت و دوره های توجیهی	۰/۵۳	۰/۰۰۱	تأیید
		افزایش دوره های آموزشی تخصصی مربی گری و داوری رشته های مختلف ورزشی	۰/۴۹	۰/۰۰۱	تأیید
		استعداد پروری و تشکیل خزانه استعداد برای مناصب تربیت بدنی و بهداشت آ.پ. فارس	۰/۵۴	۰/۰۰۲	تأیید
		توسعه بهره وری فنی و مدیریتی منابع انسانی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس	۰/۶۶	۰/۰۰۱	تأیید
عوامل توسعه دهنده (راهبرد)	توسعه نظام شایسته سالاری	تعیین معیارهای شایستگی برای انتصاب مدیران تربیت بدنی و سلامت استان فارس	۰/۰۶۰	۰/۰۰۲	تأیید
		تحکیم شایسته سالاری در ارتقاءها و مناصب مدیریتی آموزش و پرورش فارس	۰/۵۹	۰/۰۰۲	تأیید
		پالایش مستمر فرایندها	۰/۶۹	۰/۰۰۲	تأیید
	توسعه نظام ارزیابی عملکرد	تعریف اهداف عملکرد کارکنان تربیت بدنی و سلامت استان فارس	۰/۶۵	۰/۰۰۳	تأیید
		ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی های میدانی و نتیجه کارها	۰/۶۸	۰/۰۰۱	تأیید
	توسعه اقدامات انگیزشی	ایجاد ساز و کار انتخاب کارکنان فعال و موفق در انجام امور محوله	۰/۵۹	۰/۰۰۱	تأیید
		ساز و کارهای تشویقی برای ارتقاء کارکنان در مناصب تربیت بدنی و بهداشت	۰/۴۹	۰/۰۰۱	تأیید
	افزایش تحقیق و توسعه	برگزاری کنگره ها و همایش های علمی ملی و بین المللی	۰/۶۸	۰/۰۰۱	تأیید
		افزایش طرح های پژوهشی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش	۰/۵۴	۰/۰۰۲	تأیید
		هدایت رساله های دانشجویان به سمت تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش	۰/۴۸	۰/۰۰۱	تأیید

تمامی بارهای عاملی از ۰/۳ بالاتر هستند، برای بیان مقبولیت مدل از شاخص های برازش هنجار شده بنتلر-بونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص های تطبیقی و مجذور کامل استفاده شده است که نتایج بدست آمده از مدل در جدول (۵) نمایش داده شده است.

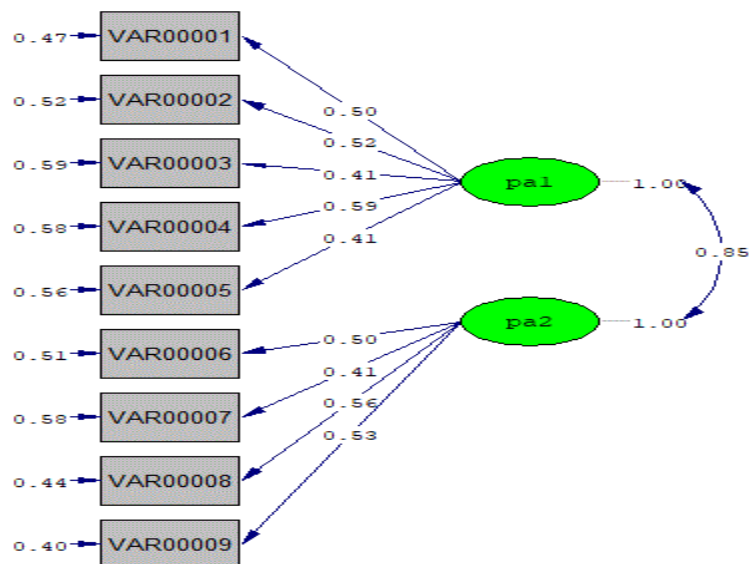
جدول ۵. شاخص های برازش راهبردهای حرفه گرایی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس

مدل	X2/df	RMSEA	NFI	CFI	GFI	IFI	RFI	SRMR	AGFI
میزان قابل قبول	۳-۱	<۰/۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۰۹	<۰/۸
محاسبه شده	۱/۲۳۶	۰/۰۵۵	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۳۵	۰/۰۷۸

تحلیل عاملی تاییدی پیامدها

نتایج تحلیل عاملی مقیاس پیامدها در شکل (۲) ارائه شده است. این مقیاس شامل ۲ متغیر پنهان و ۹ متغیر قابل مشاهده می باشد. بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر از ۰/۳ دارد که نشان می دهد همبستگی بین متغیرهای پنهان (ابعاد هر یک از سازه های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده قابل قبول است. پس از اینکه همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره t-value استفاده می شود. چون معناداری

در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر آماره آزمون t-value از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر باشد، رابطه معنادار است. براساس نتایج شاخص‌های سنجش هر یک از مقیاس‌های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵٪ مقدار آماره t-value بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان می‌دهد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.



Chi-Square=54.78, df=26, P-value=0.00000, RMSEA=0.012

شکل ۲. بار عاملی پیامدها

جدول ۶. آماره های پیامدهای حرفه‌گرایی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس

وضعیت	سطح معناداری	بار عاملی	مقوله های فرعی	مقوله های اصلی	کدگذاری ثانویه
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۵۰	پویایی برنامه‌های تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس	پیامدهای سازمانی	پیامدها
تأیید	۰/۰۰۳	۰/۵۲	اثربخشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی		
تأیید	۰/۰۰۲	۰/۰۴۹	پویایی و تعالی سازمانی تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس		
تأیید	۰/۰۰۲	۰/۵۹	بهبود عملکرد سازمانی تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس		
تأیید	۰/۰۰۳	۰/۴۱	توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی و حوزه بهداشت مدارس		
تأیید	۰/۰۰۳	۰/۵۰	رضایت‌مندی ذینفعان	پیامدهای فردی	
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۴۱	تکامل هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی و مربیان بهداشت مدارس		
تأیید	۰/۰۰۲	۰/۵۶	نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای		
تأیید	۰/۰۰۲	۰/۵۳	توسعه حرفه‌ای و توانمندی دبیران تربیت بدنی		

تمامی بارهای عاملی از ۰/۳ بالاتر هستند، برای بیان مقبولیت مدل از شاخص‌های برازش شده بنتلر-بونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص‌های تطبیقی و مجذور کامل استفاده شده است که نتایج بدست آمده از مدل در جدول ۷ نمایش داده شده است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش پیامدهای حرفه‌گرایی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس

مدل	X2/df	RMSEA	NFI	CFI	GFI	IFI	RFI	SRMR	AGFI
میزان قابل قبول	۳-۱	<۰/۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۰۹	<۰/۰۸
محاسبه شده	۲/۱۰۶	۰/۰۱۲	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۲۵	۰/۰۷۶

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تدوین راهبردها و پیامدهای حرفه‌گرایی در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش فارس با رویکرد داده بنیاد انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که راهبردهای حرفه‌گرایی در تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش، دارای ۵ مقوله اصلی و ۱۴ مقوله فرعی در قالب راهبردها و دو مقوله اصلی و ۹ مقوله فرعی در قالب پیامدهای فردی و سازمانی است.

بر اساس یافته‌ها راهبردها، شامل توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت‌ها، توسعه نظام ارزیابی عملکرد، توانمندسازی منابع انسانی، توسعه اقدامات انگیزشی، ارتباطات و افزایش تحقیق و توسعه است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های سایرینگو (۲۰۱۸)، شکوری شالدهی و همکاران (۱۴۰۰)، عمادی و همکاران (۱۳۹۹)، باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. درس تربیت بدنی در مدارس به لحاظ این که توسعه سواد حرکتی دانش آموزان را هموار می‌کند و با نهادینه‌سازی پرداختن به فعالیت‌های ورزشی به کنترل وزن و ارتقاء سلامتی کمک می‌کند و از طرفی نیز موجب رشد دانش آموزان در فعالیت‌های گروهی، بالا رفتن حس اعتماد به نفس، تمرین کارهای گروهی، مشارکت و غیره می‌شود. بنابراین اهمیت درس تربیت بدنی مدارس بسیار بالا است. به طوری که اگر اهمیت آن از دیگر دروس بیشتر نباشد کمتر هم نیست. از طرفی توسعه فعالیت‌های بهداشت جسمانی و روانی در مدارس به ارتقاء سطح سلامت جسمی و بهداشت روان کمک می‌کند و در آینده جامعه با چالش‌های کمتری مواجه خواهد شد. به منظور دستیابی به راهبردهای تدوین شده در تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش، لازم است که ضمن تعیین معیارهای شایستگی به تحکیم شایسته‌سالاری همت گمارد. از دیگر اقداماتی که به تحقق اجرایی شدن راهبردها کمک خواهد کرد، پالایش مستمر فرایندها، ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها، توسعه نظام آموزش و جانشین‌پروری است. دستیابی به این شاخص‌ها و تحقق اقدامات تعیین شده منجر به اجرایی و عملیاتی شده راهبردها خواهد شد. می‌توان گفت چنانچه راهبردها به خوبی اجرا شوند و از تأثیرات عوامل علی و بسترهای موجود در راستای حرفه‌گرایی سازمانی استفاده شود، پیامدهای عملکردی و سازمانی را در پی خواهد داشت و در نهایت موجب پیامدهایی از قبیل رضایت‌مندی ذینفعان، تکامل هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای، پویایی برنامه‌ها، اثربخشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی، پویایی و تعالی سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش و توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی و ارتقاء سطح سلامتی جسمانی و روانی خواهد شد.

تربیت بدنی مدارس، علاوه بر گستردگی و مهم بودن به لحاظ نقش تعیین کننده در نشاط، شادابی و سلامت کودکان و نوجوانان دارد و در حوزه قهرمانی و حرفه‌ای به لحاظ پشتوانه سازی ورزشکار در رده پایه می‌تواند نقش اثرگذار داشته باشد. از طرفی نیز نهادینه شدن توجه به سلامتی و بهداشت و بالا بردن کیفیت بهداشت روان در مدارس آسان‌تر از دیگر مکان‌ها و یا حتی خانواده‌ها خواهد بود. بنابراین ضرورت دارد که به سازمانی راهبردهای حرفه‌گرایی آن تدوین شود. با عنایت به این ویژگی‌های منحصر به فرد تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش، توسعه منابع انسانی این سازمان و حرفه‌ای‌سازی آن بسیار مهم و تعیین کننده است. چرا که اگر معاونت تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش استان فارس به سازمان حرفه‌گرا تبدیل شود، این خصیصه موجب بهبود عملکرد و ارتقاء کارایی کارکنان و اثربخشی در حوزه‌های مختلف، اعم از ورزش تربیتی، نهادینه شدن ورزش همگانی، ورزش قهرمانی، ورزش حرفه‌ای و امور فرهنگی و ارتقاء سطح سلامت جسمانی و روانی خواهد شد. این سازمان، نیاز به راهبردهایی برای حرفه‌گرایی داشت تا افزایش کارایی و اثربخشی به بهبود عملکرد سازمانی، بیش از پیش به توسعه کمک نماید و این راهبردها می‌تواند کمک فراوانی به مدیران بکند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، توسعه نظام شایسته سالاری در مدیریت تربیت بدنی تحقیق اضافه شود و سلامت به عنوان یکی از راهبردهایی است که می‌تواند به حرفه‌گرایی این سازمان کمک نماید. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا نسبت به احصاء شاخص‌های شایستگی و ارزشمند بودن مدیران به لحاظ علمی، ویژگی‌های رفتاری، باورهای آن‌ها نسبت به توسعه سازمان و تعهد آن‌ها تدوین و انتصاب‌ها بر اساس این معیارها صورت پذیرد. از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، راهبرد توسعه نظام ارزیابی عملکرد است. از این رو پیشنهاد می‌شود ابتدا شاخص‌ها و معیارهای عملکرد کارکنان و نیز شاخص‌ها و معیارهای موفقیت مدیران در میزان توفیق در حرکت دادن سازمان به سمت حرفه‌گرایی طراحی شده و پس از آن نسبت به آموزش و توانمندسازی ممیزین و افزایش ارزیابی‌های میدانی اقدام لازم صورت پذیرد. همچنین توانمندسازی منابع انسانی از جمله راهبردهایی است که در این پژوهش حاصل شده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا نسبت به بروز رسانی علوم و فنون تخصصی مرتبط با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و الگوگیری و بومی ساز مدل‌های توسعه منابع انسانی اقدام نموده و با توانمندسازی مدرسان، نسبت به افزایش کارگاه‌های آموزشی و همایش‌ها اقدام لازم به عمل آید.

در انجام این تحقیق، محدودیت پراکندگی جغرافیایی استان فارس و تا حدودی نا آشنا بودن دبیران و مسئولان از واژه حرفه‌گرایی بود. در برخی موارد با ورزش حرفه‌ای اشتباه استنباط می‌شد که با توضیحات کافی رفع می‌شد. همچنین یافته‌های این تحقیق قابل تعمیم به سازمان‌های آموزشی و پژوهشی است اما قابل تعمیم بودن برای دیگر سازمان‌ها با تردید همراه است.

منابع

- انصاری، حسین؛ امیرحسینی، سیداحسان؛ قاسمی، حمید (۱۴۰۲) تدوین مدل تکامل هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج.
- باتمانی، محمد؛ باباشاهی، جبار؛ یزدانی، حمیدرضا؛ زارعی متین، حسن (۱۳۹۷) تبیین ابعاد حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی: رویکردی فراترکیب، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸(۳)، ۲۲-۴۴.
- بیگدلی، محمد؛ داودی، رسول؛ کمالی، نقی (۱۳۹۷) شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین، ۱۱(۲)، ۷۵-۱۰۱.
- پیلهوری مؤخر، الهام؛ حمیدی، مهرزاد؛ هنری، حبیب؛ خیبری، محمد (۱۳۹۷) طراحی و تبیین الگوی داوطلبی در ورزش دانش آموزی ایران، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۱)، ۱-۱۵.
- توهند، رضا؛ مرادی، علی؛ عزیزی، حمید؛ شعبانی، رامین (۱۳۹۶) بررسی جایگاه تربیت بدنی در برنامه درسی دوره ابتدایی و تأثیر آن بر یادگیری دانش آموزان، دومین کنگره بین المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی
- راسخ، نازنین؛ سجادی، سیدنصرالله؛ رضوی، سید محمدحسین؛ دوستی، مرتضی (۱۳۹۷) تحلیل ساختار ورزش آموزشی در ایران، پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۴، ۱۴-۴۴.
- شکوری شالدهی، عباس؛ تورانی، حیدر؛ کردستانی، فرشته (۱۴۰۰) ارائه الگویی برای ارتقای منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر سند تحول بنیادین، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۱)، ۲۹-۶۰.
- عاشقی، حسن؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۵) تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران و کارکنان شعب در حوزه بانکی و پولی (مورد بانک توسعه تعاون)، آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۱)، ۱-۲.
- عمادی، سمیه؛ امیرحسینی، سیداحسان؛ حمیدی، مهرزاد (۱۳۹۹) طراحی و تدوین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان، فصلنامه رویکرد نوین در مدیریت آموزشی، ۱۱(۲)، ۱-۲۶.
- فرامرزی قراملکی، ع. (۱۳۹۵) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ نهم، تهران، سازمان مدیریت صنعت.
- فیاضی، مرجان (۱۳۹۴) آموزش سبز نیروی انسانی در صنعت نفت، مجله آموزش نیروی انتظامی، ۳(۳)، ۱۳-۳۷.

۱۲. محمدی، حمیدرضا؛ پورکیانی، مسعود؛ سلاجقه، سنجر (۱۳۹۹) طراحی مدل مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی، مجله رویکرد نوین در مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۲۸۱-۳۱۴.

۱۳. محمدی نسب، مهدی (۱۳۹۰) کاربرد روش تحقیق تاریخی در مطالعات مدیریت، روش شناسی علوم انسانی، ۱۷(۶۶)، ۱۱۷-۱۴.

۱۴. مومنی، احمد (۱۳۹۶) اشتغال و توسعه منابع انسانی. مجله جمعیت، ۵(۱۸)، ۴۱-۴۸.

15. Alic, B. (2017). Evaluation of Professionalism In Human Resources Management In The Republic Of Moldova. *Annals-Economy Series*, 3, 171-180.
16. Almohaithef MA, Elsayed EA. (2019) Health education in schools: An analysis of health educator role in public schools of Riyadh, Saudi Arabia. *Saudi J Health Sci.* 2019;8:31-37.
17. Balthazard, C. (2014). What Does 'Professionalism' Mean for HR Professionals? Queen's University IRC.
18. Boselie, P., & Paauwe, J (2015); Human resource function competencies in European companies, *Personnel Review*, 34, 5, 550-566.
19. Bouckaert, G., & Van de Walle, S (2003); Quality of public service delivery and trust in government in Governing networks, *EGPA yearbook*, ed, A. Salminen, 299-318.
20. Boxall P, Purcell J. (2018). *Strategy and human resource management*, Palgrave Macmillan Publisher, 5th Edition
21. Higgins, P., & Lo, M. F. (2018). The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization.
22. Higgins, P., Roper, I., & Gamwell, S. (2016). 14. HRM as an emerging new managerial profession. *Perspectives on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences*, in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(4), 1139-1160.
23. Khurana, R. (2017). From higher aims to hired h&s: the social transformation of american business schools & the unfulfilled promise of management as a profession. Princeton Univ Pr.
24. Kwabla MP, Gyan C, Zotor F. (2018) Nutritional status of in-school children and its associated factors in Denkyembour District eastern region, Ghana: comparing schools with feeding and non school feeding policies. *Nutr J.* 2018; 17(1):8.
25. Laprade, N. (2016). The competitive edge: creating a human capital advantage for Kentucky, *Foresight*, 44, 1-6.
26. Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1999). *Naturalistic inquiry*, Thousand Oaks, CA: Sage. P: 124
27. Marx, Th. G. (2016). The impact of business strategy on organizational Structure. *Journal of management history*, 22(3): 249-268.
28. Pusvitasari, R. (2021) Human Resources Management in Improving the Quality of Education, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 05 No. 02 (2021): 125-135
29. Reston, V. A, (2015), National Policy Board for Educational Administration, Professional Standards for Educational Leaders, American Association of Colleges of Teacher Education.
30. Strauss, Anselm L., Corbin, Juliet (1990), *Basics of Qualitative Research Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage.
31. Syrigou, A. (2018). Exploring the HR Role and Professionalisation: HR Practitioners as Aspirant Professionals? (Doctoral dissertation, University of Portsmouth).
32. Zhao, L. (2018). Professionalization of Human Resource Management in China: A Comparison Study to Law and Accountancy. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(6), 214-231.