

Research Paper

The effect of relationships based on trust and person–job fit on psychological empowerment and Job retention of sports teachers with the mediator role of person–organization fit

S. Nazari¹, K. Eidipour², M. Bakhit³

1. Assistant Professor of Sports Management, Farhangian University of Tehran (Corresponding Author).
2. PhD , Sports Management, Razi University of Kermanshah.
3. PhD Student in Sports Management, Razi University of Kermanshah.

Received: 2020/12/19

Accepted: 2021/04/19

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of relationships based on trust and person–job fit on psychological empowerment and Job retention of sports teachers with the mediator role of person–organization fit. The research method was correlation. The statistical population of the study included all sports teachers in Tehran with 1500 people, which according to Morgan table, 310 people as a research sample were randomly selected. Data collection tools, were standard questionnaire of person–job fit Vogel and Feldman (2009), person–organization fit Scroggens (2008), psychological empowerment Hatami and Dastar (2011), relationships based on trust Robbins (2005) and staff retention Kaident (2009). In order to analyze the data, were used Kolmogorov–Smirnov, Pearson correlation and structural equation model. The results showed that relationships based on trust had a direct positive effect on psychological empowerment and job retention of teachers. person–organization fit Played a mediator role with an effect coefficient 0.16 and 0.13, respectively for the effect of person–job fit on teacher psychological empowerment and job retention, but person–organization fit Played a mediator role with an effect coefficient 0.08 and 0.06 respectively for the effect of relationships based on trust on the psychological empowerment and job retention of teachers, which is not significant. As a result, relevant managers in order to enhance the psychological empowerment and job retention of sports teachers, emphasize on relationships based on trust, person–job fit and person–organization fit.

Keywords : Organizational Unity, Job Unity, Teacher Empowerment, Organizational Trust.

1. Email : shahram.nazari@yahoo.com

2. Email : eidipour_kamran@yahoo.com

3. Email : masomehbakhit@yahoo.com



Extended Abstract

Background and purpose

Teachers in the process of education are the main factors of the educational system and their psychological ability has a direct impact on the performance of the education system. Continuous development of teachers' competencies and abilities is one of the strategies. For its survival, the education organization needs more than any other organization to empower and retain its teachers through the implementation of appropriate educational methods. Considering the importance of empowerment and maintenance as one of the main indicators of human resources development in the Ministry of Education and the necessity for research on the factors affecting it, since no research has been done in educational organizations, the purpose of this research was to investigate the effect of person–job fit and trust–based relationships with the mediating role of person–organization fit on psychological empowerment and job maintenance of sports teachers in Tehran.

Methodology

The method of the present study was correlational and applied in terms of purpose. The population of the study included all 1500 physical education teachers in Tehran in 1398. According to Morgan table 310 people were selected, By random clustering method. The instruments were a standard questionnaires. The Person–Job Fit Questionnaire developed by Vogel and Feldman (2009), including 7 questions, designed based on five–point Likert scale, measuring two components of needs adaptation and competence adaptation. The Person–Organizational Fit Questionnaire, developed by Scroggins (2008), including 14 questions and designed based on five–point Likert scale, measures the four components of goal adaptation, value adaptation, personality adaptation, and workplace adaptation. The Psychological Empowerment Questionnaire developed by Hatami and Dastar (2011), including 12 questions, designed based on five–point Likert scale, measures four components of competence, job independence, meaningfulness and effectiveness. The Robbins (2005) Trust–Based Relationships Questionnaire, designed based on a five–point Likert scale, measures the five components of honesty, competence, consistency, loyalty, and self–sacrifice. The Caident Staff Retention Questionnaire (2009), designed based on a five–point Likert scale. The reliability of the questionnaires was determined by the researcher with Cronbach's alpha of 0.89, 0.89, 0.83, 0.76, 0.79, respectively, and their content validity was confirmed by 8 professors of sports management. In order to analyze the data, Kolmogorov–Smirnov inferential statistics, Pearson correlation and



structural equation model were used with the help of SPSS and LISREL software

Results

Initially, the demographic findings of the study showed that 53.8% of respondents were male and 46.2% were female. In terms of work experience; 30.3% are under ten years old, 53.6% are between ten and twenty years old and 16.1% are over 20 years old. 61.1% have a bachelor's degree, 21.2% have a master's degree and 17.7% have a doctorate. 79.4% of the research sample are married and 20.6% are single. Descriptive mean of Person-job fit variable is 3.27, trust-based relationships 3.15, Person-organization fit 3.24, psychological empowerment 3.78, job maintenance 3.33 within the five-point Likert scale of the questionnaires. The results of Smirnov Kolmogorov test showed that since the significance level of the main variables of the research is more than 0.05, so the data distribution was normal and parametric statistics were used to analyze the data. The results of Pearson correlation showed that there is a positive and significant relationship between the two independent variables of person-job fit and trust-based relationships with the mediating variable of person-organization fit as well as the dependent variables of job retention and psychological empowerment. Fit indicators showed that the research model has a good fit. The results of structural equations also showed that the standard coefficient between the variable of person-job fit with psychological empowerment and job maintenance of teachers is equal to 0.39 and 0.31, respectively, so it can be concluded that the person-job fit directly and positively affects the psychological empowerment and job maintenance of teachers. Therefore, the person-job fit improves the psychological empowerment and job maintenance of sports teachers in Tehran. Other results showed that the standard coefficient between the variables of trust-based relationships with psychological empowerment and job retention of teachers is 0.37 and 0.30, respectively, so it can be concluded that relationships based on trust affects directly and positively on Psychological empowerment and job maintenance of teachers. Therefore, relationships based on trust improve the psychological empowerment and job maintenance of sports teachers in Tehran. In general, it can be said surely that the person-organization fit plays a mediating role with a coefficient effect of 0.16 and 0.13, respectively, for the effect of person-job fit on teacher empowerment and job maintenance, but the Person-organization fit plays a mediating role with an effect factor of 0.08 and 0.06, respectively, for the effect of trust-based relationships on empowerment and job maintenance of teachers, which is not significant.



Discussion

The results of the study are in line with the results of Miller and Young (2020), Hopkins et al. (2019) (2, 3). Zawalski and Shapiro (2020) believe that in the management process, building relationships based on trust and person-job fit is the first step, so that while allowing communication to grow and flourish, it also raises the possibility of outstanding teacher's performance (4). In general, and according to the research results, it is suggested that education officials, in order to increase teachers' sense of empowerment and keep it in their jobs, can try their best in the recruitment process by ensuring the fit between person and jobs, organization, characteristics, values, volunteers conducts, beliefs, and behaviors, and further strengthening of trust-based relationships, creating organizational and contextual conditions for physical education teachers to do their job well

Keywords: Organizational Unity, Job Unity, Teacher Empowerment, Organizational Trust.

References

1. Document the fundamental transformation of education. (2010). (Persian).
2. Millera. j. m, Youngs. B. Person-organization fit and first-year teacher retention in the united states. Teaching and teacher education. (2020). 97: 103226.
3. Hopkins. M, Bjorklund. P, Spillane. S. The social side of teacher turnover: Closeness and trust among general and special education teachers in the united states. International journal of educational research. (2019). 98: 292-302.
4. Zavelevsky. E, Shapira. O. An ecological perspective of teacher retention: An emergent model. Teaching and teacher education. (2020). 88: 102965



تأثیر روابط مبتنی بر اعتماد و تناسب فرد- شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان

شهرام نظری^۱، کامران عیدی پور^۲، معصومه بخت^۳

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان تهران (نویسنده مسئول).

۲. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۹

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، تعیین تأثیر روابط مبتنی بر اعتماد و تناسب فرد- شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان، بود. روش تحقیق همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان ورزش شهر تهران به تعداد ۱۵۰۰ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۱۰ نفر به صورت خوشه‌ای تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های استاندارد تناسب فرد- شغل و گل و فلدمن (۲۰۰۹)، تناسب فرد- سازمان اسکروگینس (۲۰۰۸)، توانمندسازی روان‌شناختی حاتمی و دستار (۱۳۹۰)، روابط مبتنی بر اعتماد رایبیز (۲۰۰۵) و نگهداشت کارکنان کایدنت (۲۰۰۹) بودند. از آمار استنباطی کلموگروف- اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد روابط مبتنی بر اعتماد بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان تأثیر مثبت مستقیم داشت. تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را به ترتیب با ضریب اثر ۰/۱۶ و ۰/۱۳ صدم، برای تأثیر تناسب فرد- شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ایفا کرد، اما تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را به ترتیب با ضریب اثر ۰/۰۸ و ۰/۰۶ صدم، برای تأثیر روابط مبتنی بر اعتماد بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ایفا کرد که معنادار نیست. در نتیجه مدیران مربوطه جهت بالا بردن توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش، بر روابط مبتنی بر اعتماد، تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان تأکید کنند.

واژه‌های کلیدی: یگانگی سازمانی، یگانگی شغلی، توانمندی معلمان، اعتماد سازمانی.

1. Email: shahram.nazari@yahoo.com

2. Email: eidipour_kamran@yahoo.com

3. Email: masomehbakhit@yahoo.com



مقدمه

به دلیل تعاملات روزانه معلمان با دانش آموزان، همکاران و خواسته های دائم، پیوسته و از هم گسیخته تدریس و فشارهای طاقت فرسا چالش هایی برای آنها ایجاد می شود. پژوهش های انجام شده حاکی از آن است که بیشتر معلمان درماندگی روان شناختی زیادی را تجربه می کنند. برخی تحقیقات در زمینه معلمان و دیگر متخصصان نشان می دهد که معلمان بیشترین استرس شغلی را دارند و معلمان در مقایسه با سایر متخصصان استرس بیشتری را تجربه می کنند (ماسو و اسکویک^۱، ۲۰۱۷). محیط کار دارای منابع بالقوه ای برای ایجاد فشار روانی است. پاسخ معلمان به فشارهای روانی ناشی از کار می تواند روان شناختی، فیزیولوژیک و رفتاری باشد. از آنجا که نقش آموزش و پرورش در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه تعیین کننده است و نیروی انسانی مورد نیاز بخش های مختلف توسط این بخش تربیت می شود، تقویت و توسعه این بخش زیر بنای توسعه سایر بخش هاست (جوادی پور، صفایی و براتی، ۲۰۱۷). در این میان معلمان از عوامل اصلی نظام آموزشی به شمار می روند و توانمندی روان شناختی^۲ آنها بر عملکرد نظام آموزش تأثیر مستقیم دارد. معلم به عنوان هدایت کننده و الگویی امین در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق ماموریت های نظام تعلیم و تربیت است. توسعه مستمر شایستگی ها و توانایی های معلمان یکی از راهبردها است. سازمان آموزش و پرورش برای بقای خود بیش از هر سازمان دیگری به توانمندسازی و نگهداشت معلمان^۳ خود از طریق اجرای روش های آموزشی مناسب احتیاج دارد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۲۰۱۱). بسیاری از سازمان های آموزشی تصور نادرستی درباره نیروی انسانی خود دارند. کم نیستند معلمان که از دانش بالایی برخوردارند، ولی بهره لازم از توانایی های آنها برده نمی شود. شاید یکی از عوامل مهم در به وجود آمدن این مشکل، عدم توجه به توانمندی های معلمان توسط مدیران باشد که منجر به ناامیدی و عدم نگهداشت آنان در شغل شان می شود (فریر و فرناندس^۴، ۲۰۱۶).

توانمندسازی روان شناختی، به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی تعریف شده است، به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین، فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعداد ها، توانایی ها و شایستگی های افراد است. توانمند سازی روان شناختی با پرورش احساس کفایت نفس و به وجود آوردن آزادی عمل برای افراد این فرصت را به وجود خواهد آورد تا توانایی ها و مهارت ها را بهبود و موجبات اثر بخشی سازمانی را فراهم گردند و از طرفی با پرورش افرادی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویای محیط رقابتی از خود عکس العمل سریع و مناسب تر نشان دهند. توانمندسازی روان شناختی دارای چهار بعد احساس شایستگی، استقلال شغلی، معنادار بودن و مؤثر بودن است. احساس شایستگی به معنی اعتقاد فرد

1. Masue & Askvi

2. Psychological Empowerment

3. Retention of Teachers

4. Freire & Fernandes



به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارها است. استقلال شغلی یک احساس فردی در مورد حق انتخاب برای تنظیم فعالیت‌ها است. معنادار بودن یعنی این که فرد وظیفه‌ای که انجام می‌دهد را با معنی و ارزشمند تلقی کند. مؤثر بودن یعنی حدی که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای کار خود را دارا است (چونگ، باوم و ونگ، ۲۰۱۲). کلین (۲۰۱۶) توانمندسازی روان‌شناختی را عنصر مهمی در دستیابی به نتایج عالی شغلی عنوان کرد. چنانچه معلمان احساس توانمندی و شایستگی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت خوب، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی، را در بر خواهد داشت. یکی از مهم‌ترین نتایج توانمندسازی روان‌شناختی، افزایش وفاداری به سازمان است، نیروی انسان وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های انسانی که حاضر است حتی فراتر از وظایف مقرر در شرح وظایف فعالیت و تلاش نمایند، در نتیجه وجود چنین نیرویی در سازمان منجر به پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت و بالا رفتن سطح عملکرد شغلی و اثر بخشی سازمانی می‌شود (وانگ و زانگ، ۲۰۱۲).

سازمان‌ها همواره تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را توانمند سازند تا بتوانند آنان را حفظ کرده و در شغل خود نگهداری کنند، اما سازمان‌ها از این که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند بیمناک هستند؛ زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارآیی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربیاتی می‌شود که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است (اینکوگلو، ۲۰۱۲). از این رو ترک خدمت معلمان برای سازمان‌های آموزشی دارای هزینه و خسارت فراوانی است. بنابراین می‌توان اهمیت نگهداشت منابع انسانی را با توجه به هزینه‌هایی که بر سازمان‌های آموزشی تحمیل می‌شود، درک کرد (مان‌یاکا و همکاران، ۲۰۱۷). جذب و نگهداشت منابع انسانی مجموعه‌ای از تدابیر و اقدامات مدیریتی است که زمینه‌های ماندن و حفظ منابع انسانی را در سازمان میسر می‌سازد. حفظ امنیت، روحیه، علاقه و توان تخصصی افراد نگهداشت نامیده می‌شود. حفظ و نگهداشت فرآیندی است که مدیریت با استفاده از عواملی همچون نظام پرداخت اثربخش، آموزش و بهسازی، ارتقا بر اساس شایستگی و اعطای امکانات رفاهی و خدمات مناسب سعی می‌کند تمایل به تداوم خدمت کارکنان را در سازمان افزایش دهد. نگهداشت ایجاد وضعیت مطلوب اشتغال برای کارکنان است تا به واسطه آن، حاضر به انتقال به سازمان دیگر نباشد (میرکمالی و همکاران، ۲۰۱۵). مسئله توانمندی، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی و از جمله وزارت آموزش و پرورش نیز مانند سایر سازمان‌ها دارای اهمیت است و از اولویت‌های بر خوردار است.

در وزارت آموزش و پرورش به عنوان سازمان متولی امر آموزش و پرورش کشور، توانمندسازی و نگهداشت

1. Cheung, Baum & Wong

2. Wang & Zhang

3. Inceoglu

4. Muniyaka, Boshoff, Pietersen & Snelgar



معلمان راهبردی مهم برای توسعه و تطابق با تغییرات خارجی است که با پرورش معلمانی با انگیزه و توانا محقق می‌شود و به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی‌های محیطی رقابتی، به سرعت و به طور مناسب عمل کنند و موجبات برتری رقابتی را فراهم آورند. به همین دلیل آگاهی داشتن و فراهم ساختن بسترهای مناسب برای ارتقای میزان توانمندی‌های معلمان و نگهداشت آنها در شغل‌شان لازم و ضروری است. با توجه به نقش و جایگاه معلمان تربیت بدنی در صحنه تعلیم و تربیت، ضروری است که بیش از هر عامل دیگری، به رشد، توسعه و توانمندی خود معلمان تربیت بدنی پرداخته شود و برای استفاده بهینه از پتانسیل‌های معلمان تربیت بدنی و نگهداری آنها در شغلشان، باید سطح توانمندسازی روان‌شناختی آنها را ارتقا دهیم. این امر حاصل نمی‌گردد مگر آن‌که پرورش و توانمند کردن معلمان به صورت برنامه ریزی شده و نظام‌مند مورد توجه قرار گیرد (تیمورلو و همکاران، ۲۰۲۰). پرادهام و جنا^۱ (۲۰۱۷) به بررسی نقش توانمندی روان‌شناختی بین تعهد سازمانی و نگهداری کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد تعهد سازمانی بر میزان نگهداری کارکنان تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، توانمندی روان‌شناختی به طور قابل ملاحظه‌ای روابط بین تعهد سازمانی و نگهداری کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. میرکمالی و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی به شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد ملاک‌هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرند شامل سه دسته شایستگی و توانایی‌های روانی و شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه هستند.

اگر چه نتایج مثبت و قابل توجه توانمندسازی و نگهداشت در مطالعات بسیاری تبیین شده‌اند، اما در مورد متغیرهای زمینه‌ای و محیطی مؤثر بر آن مخصوصاً در سازمان‌های آموزشی تحقیقات چندانی صورت نگرفته است. با توجه به این‌که توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت معلمان مجموعه‌ای از ادراکات ایجاد شده توسط محیط یا زمینه کاری است، به منظور توسعه آن در معلمان، بایستی متغیرهای مهم درون سازمانی به طور مناسب و دقیق شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرند (وال^۲، ۲۰۱۲). میلر و یانگ^۳ (۲۰۲۰) در تحقیقی بر روی معلمان در آمریکا با عنوان تناسب فرد- سازمان^۴ و حفظ و نگهداری معلمان، به این نتیجه رسیدند که وجود تناسب معلم با سازمان به ویژه در بعد تناسب با همکاران تدریس، پیش‌بینی کننده‌ای قوی برای حفظ و نگهداری معلمان است. هاپکینز و همکاران^۵ (۲۰۱۹) نزدیکی و روابط مبتنی بر اعتماد^۶ در بین معلمان آموزش عمومی و ویژه در ایالات متحده را مورد بررسی قرار دادند که بر اساس نتایج تحقیق آنها، کیفیت روابط معلمان بیش از کمیت آن اهمیت دارد و سطح بالاتری از روابط مبتنی بر اعتماد به طور قابل توجهی

1. Pradhan & Jena

2. Wall

3. Miller & Youngs

4. Person-Organization Fit

5. Hopkins, Bjorklund Jr & Spillane

6. Trust Based Relationships



منجر به نگهداشت معلمان و ترک از خدمت کمتر آنها می‌شود. کین لوا و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان چگونه رهبری اصیل و تناسب فرد- شغل^۲ با توانایی و تقویت معلم ارتباط دارد، نشان دادند که تناسب فرد- شغل پیش‌بینی‌کننده تحرک بیشتر معلمان در مدرسه و نگهداری بیشتر آنها در شغل‌شان است. دنیز و همکاران^۳ (۲۰۱۶) نیز نشان دادند که تطابق فرد- شغل رابطه منفی معناداری با استرس شغلی دارد و تطابق فرد- سازمان به عنوان متغیر میانجی باعث بهبود این رابطه می‌شود و استرس شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. نظری و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی نشان دادند که تناسب فرد- سازمان باعث میانجی‌گری رابطه تناسب فرد- شغل با رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌شود. اسحاقیان و همکاران (۲۰۱۶) معتقد هستند که بین میزان تناسب فرد- سازمان و توانمندسازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

تناسب فرد- شغل به سازگاری میان دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد با الزامات شغلی مربوط می‌شود. تناسب فرد- شغل بر تطابق ویژگی‌های شخصیتی فرد و ویژگی‌های شغل متمرکز است و به دو بعد تناسب الزامات، توانمندی‌ها و تناسب نیازها، منابع تقسیم‌بندی شده است. تناسب شغلی الزامات، توانمندی‌ها؛ همخوانی بین الزامات یک شغل و دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد را مورد بررسی قرار می‌دهد. در حالی که تناسب شغلی نیازها- منابع، بر همخوانی بین نیازها با خواسته‌های فرد و آنچه شغلش برای او فراهم می‌کند، تأکید دارد (لو و همکاران^۴، ۲۰۱۴). اگر نیروی انسانی از توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام شغلشان بهره‌مند باشند، تمایل بیشتری به انجام وظایف در سطوح بالاتری از عملکرد، برآورد کردن درخواست‌های سرپرست و باقی ماندن در آن شغل خواهند داشت. هنگامی که نیاز فرد به پیوند به صورت وجود همکاران سازگار تأمین می‌شود، افراد رضایت بیشتری را تجربه می‌کنند و نسبت به سازمان خود متعهد تر می‌شوند (ووگل و فلدمن^۵، ۲۰۰۹). تناسب فرد- سازمان نیز، سازگاری نگرش، شخصیت و ارزش‌های فرد با رویه‌ها، فرهنگ، اهداف، ساختارها و ارزش‌های سازمانی را توصیف می‌کند. از دیدگاه ویلا و همکاران^۶ (۲۰۰۸) تناسب فرد- سازمان به سازگاری میان اهداف فردی و سازمانی، نیازها و ترجیحات فردی و ساختارها و سیستم‌های سازمانی، شخصیت فردی و جو سازمانی مربوط می‌شود. تناسب فرد- سازمان به دو نوع مختلف تناسب متمم و تناسب تکمیلی تقسیم‌بندی شده است. تناسب متمم هنگامی که ویژگی‌های شخصیتی یک فرد یا ویژگی‌های سازمان مشابه باشند، به وجود می‌آیند. چنان‌که نقطه ضعف یا نیازی در سازمان با نقطه قوت فرد خنثی شود یا در حالت برعکس آن، تناسب تکمیلی حاصل شده است. لی^۷ (۲۰۱۰) معتقد است که تناسب

1. QinLuo, Wang, Lu, Du & Bakker

2. Job-Person Fit

3. Deniza, Aral, znur & Ertosunc

4. Lu, Wang, Lu, Du & Bakker

5. Vogel & Feldman

6. Vilela, Gonzalez & Ferrin

7. Lee



میان ارزش های افراد با فرهنگ سازمانی شان پیش بینی کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل است. نظریه های تناسب ادراک شده فرد- سازمان پیشنهاد می کنند که در بعضی موقعیت ها، ویژگی هایی از فرد با ویژگی هایی از سازمان مطابقت دارد که این تناسب بر پیامدهای فردی مانند توانمند سازی اثر خواهد گذاشت (سیمونز^۱، ۲۰۱۴). کیم و کیم^۲ (۲۰۱۳) نیز معتقد هستند که شایستگی اخلاقی رهبر از طریق تناسب فرد- سازمان بر توانمند سازی روانشناختی مؤثر است. در کنار تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان، روابط مبتنی بر اعتماد نیز از جمله عوامل مهمی است که جایگه مهمی در میان ویژگی های شغلی معلمان دارد و می تواند بر نگهداشت شغلی آنان مؤثر باشد. اشنايدر^۳ (۲۰۰۲) معتقد است اعتماد در روابط به معنای داشتن اعتماد در تمام سطوح ساختاری مدرسه اعم از معلم-معلم، معلم-مدیر، مدرسه-والدین و... است. اشنايدر همچنین معتقد است که اگر مدرسه برنامه آموزشی منسجم و درست، امکانات آموزشی پیشرفته و معلمان ماهر و مجربی داشته باشد، اما ایجاد اعتماد و رابطه خوب از معادله اصلی مدرسه نباشد، تحقق اهداف آموزشی چنان که باید انجام نمی گیرد. در فرایند مدیریت، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد اولین قدم است، به گونه ای که در همان زمان که اجازه رشد و شکوفایی ارتباطات را می دهد، احتمال عملکرد برجسته و عالی معلمان و بهبود اخلاقیات، تعهد و مسئولیت پذیری را نیز افزایش می دهد. بنابراین مدیران سازمان های آموزشی می بایست در برقراری ارتباط با معلمان خود اعتماد ایجاد نمایند، در این وضعیت؛ معلمان در برقراری ارتباط با مدیر و همکاران خود اعتماد به نفس خواهند داشت. لذا هرگونه بحث در مورد اثربخشی و توانمندی معلمان، اهمیت وجود ارتباطات مبتنی بر اعتماد را مورد تأکید قرار می دهد (زاوالسکی و شاپیرو^۴، ۲۰۲۰).

پس از تفسیر متغیرها و بیان مبانی نظری تحقیق، در زمینه مشکلات و چالش ها در حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش متناسب با موضوع این تحقیق می توان گفت که با نگاهی دقیق بر وضعیت ورزش و تربیت بدنی در مدارس کشور، مشاهده می شود که علی رغم طراحی، اجرا و پیاده سازی برنامه های متعدد از سوی وزارت آموزش و پرورش در زمینه تربیت بدنی و ورزش، خلأها و کمبودهای مختلفی در ارتباط با معلمان تربیت بدنی وجود دارد؛ به طوری که بی میلی و بی علاقه گاه به دلیل عدم وجود امکانات و تجهیزات ورزشی لازم و گاه به دلیل کمبود تعهد و وظیفه شناسی معلمان تربیت بدنی نسبت به شغل و حرفه خود و شاگردان و همچنین عدم تناسب بین معلمان با جو و محیط مدارس به وجود آمده است (عبدللهی و اشرفی، ۲۰۱۲). ماندگاری بدون انگیزه در آموزش و پرورش، به دلیل اهمیت و حساسیت شغل معلم تربیت بدنی و نقش آن در آموزش و تربیت دانش آموزان می تواند عواقب وخیمی داشته باشد که پیامدهای آن نه تنها آموزش و پرورش، بلکه جامعه را نیز تهدید می کند. با وجود ارتباط تنگاتنگ برنامه های رشد و توسعه اقتصادی و فرهنگی با فعالیت های

1. Simmons
2. Kim & Kim
3. Schneider
4. Zavelevsky & Shapira



آموزش و پرورش، متأسفانه آموزش و پرورش در کشور ایران از اولویت بالا برخوردار نبوده و در جذب و حفظ افراد مستعد، توانمند و علاقمند توفیق چندانی نداشته است. به عبارت دیگر، آموزش و پرورش در حفظ تمایلات و انگیزه‌های معلمان برای تلاش بیشتر، افزایش توانمندی و ماندگاری در شغل با مشکلات زیادی مواجه است (ابراهیمی و همکاران، ۲۰۱۸). به همین دلیل تمرکز بر رفتارهای معلمان تربیت بدنی به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل شناخت این گونه مسائل درخور توجه است. به نظر می‌رسد رویکردهای اخیر اصلاحات آموزشی بیشتر بر بازسازی ساختاری مدارس و تغییرات اداری، تخصیص منابع مالی و مادی و چگونگی تأمین آنها تأکید دارند. کانون اصلی انتقال قدرت و حق تصمیم‌گیری در سطح مدارس فراتر از اقدامات ذکر شده است که مهم‌ترین آن تواناسازی، متناسب‌سازی و قدرت سپاری به مدیران و معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری به عنوان برنامه ریزان و مجریان مدارس است (عبدلهی و اشرفی، ۲۰۱۲). در همین راستا ارتقاء کیفیت نظام تربیت معلم، افزایش توانمندی‌های علمی، حرفه‌ای با آموزش‌های ضمن خدمت، برنامه‌ریزی برای روزآمد کردن اطلاعات تخصصی، بهینه‌سازی فضا و تجهیزات مدارس، ارتقای نقش و اختیارات مدرسه و تأمین نیروی انسانی توانمند مد نظر بوده است (سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، ۲۰۱۱).

امروزه پیش از توجه به ابعاد مادی و فیزیکی نیروی انسانی، توجه به ابعاد معنوی، عاطفی و شغلی آنان ضرورت دارد که ایجاد تناسب فرد با شغل و روابط مبتنی بر اعتماد بر این مهم دلالت دارد. فلذا اگر تأثیر این عوامل بر توانمندسازی روانشناختی در معلمان ورزش مورد تأیید قرار گیرد، می‌توان با شناسایی به موقع و ایجاد تناسب بیشتر بین فرد- شغل و ارتقا اعتماد، توانمندسازی روانشناختی معلمان را بالاتر برد و منجر به نگهداشت بیشتر آنها در شغل‌شان شد. بر طبق نظر هان^۱ (۲۰۱۲) در سطح روانشناسی فردی، تناسب شخصیتی افراد با شغل و شرایط کاری عامل مهمی در پیش‌بینی موفقیت شغلی آنان است. تعامل بین افراد و شغل در تبیین نگرش‌های مثبت جهت حل مشکلات و توانمند کردن آنها در سازمان نقش بسزایی دارد. بنابراین انجام این تحقیق می‌تواند گامی اساسی در شناسایی متغیرهای درون‌سازمانی مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی و نگهداشت معلمان ورزش و توسعه آن باشد که در این زمینه می‌تواند پیامدهای مطلوبی برای وزارت آموزش و پرورش داشته باشد. لذا با توجه به اهمیت توانمندسازی و نگهداشت به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و از جمله وزارت آموزش و پرورش و ضرورت انجام تحقیقات در زمینه عوامل مؤثر بر آن و از آنجایی که تحقیقی در این زمینه در سازمان‌های آموزشی صورت نگرفته است، محقق بر آن شد تا تأثیر تناسب فرد- شغل و روابط مبتنی بر اعتماد را با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان بر توانمندسازی روانشناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش شهر تهران مورد بررسی قرار دهد. بنابراین سؤال اصلی تحقیق این است که، تناسب فرد- شغل و روابط مبتنی بر اعتماد چه تأثیری بر توانمندسازی روانشناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش شهر تهران با توجه به نقش میانجی تناسب فرد- سازمان دارد؟

1. Hon



روش شناسی

روش پژوهش حاضر، همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان ورزش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بودند که تعداد آنها ۱۵۰۰ نفر است و بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۱۰ نفر به صورت خوشه ای تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پنج پرسش نامه استاندارد تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- سازمان و توانمند سازی روان شناختی، روابط مبتنی بر اعتماد و نگهداشت شغلی بود. پرسش نامه تناسب فرد- شغل توسط وگل و فلدمن (۲۰۰۹) ساخته شده است که شامل ۷ سؤال است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است و دو مؤلفه سازگاری نیازها و سازگاری توانمندی ها را می سنجد. پرسشنامه تناسب فرد- سازمان، توسط اسکروگینس (۲۰۰۸)، ساخته شده است که شامل ۱۴ سؤال است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است و چهار مؤلفه سازگاری اهداف، سازگاری ارزش ها، سازگاری شخصیت و سازگاری محیط کار را می سنجد. پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی نیز، توسط حاتمی و دستار (۲۰۱۱)، ساخته شده است که شامل ۱۲ سؤال است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است و چهار مؤلفه احساس شایستگی، استقلال شغلی، معنادار بودن و مؤثر بودن را می سنجد. پرسش نامه روابط مبتنی بر اعتماد رایبیز (۲۰۰۵) دارای ۲۶ سؤال است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است و پنج مؤلفه راست گویی، شایستگی، ثبات، وفاداری و از خودگذشتگی را می سنجد. پرسش نامه نگهداشت کارکنان کایدنت (۲۰۰۹) دارای ۱۱ سؤال است. این پرسش نامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. پایایی پرسش نامه ها توسط محقق و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۳، ۰/۷۶، ۰/۷۹، ۰/۷۹ تعیین شدند و روایی محتوایی آنها نیز توسط ۸ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار اس پی اس و لیزرل استفاده شد. از آمار استنباطی از قبیل آزمون کلموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن داده ها و در تعیین ارتباط ها از روش های پارامتریک همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج

در ابتدا یافته های جمعیت شناختی تحقیق نشان داد ۵۳/۸ درصد پاسخ دهندگان مرد هستند و ۴۶/۲ درصد زن هستند. از نظر سابقه کاری، ۳۰/۳ درصد زیر ده سال، ۵۳/۶ درصد بین ده تا بیست سال و ۱۶/۱ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند. ۶۱/۱ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۱/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۷/۷ درصد دارای مدرک دکتری هستند. ۷۹/۴ درصد نمونه تحقیق متاهل و ۲۰/۶ درصد آنها مجرد هستند. در ادامه ابتدا یافته های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) به دست آمده از تجزیه و تحلیل پرسش نامه های تحقیق ارائه شده است. سپس تحلیل استنباطی نتایج تحقیق ارائه شده است.



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

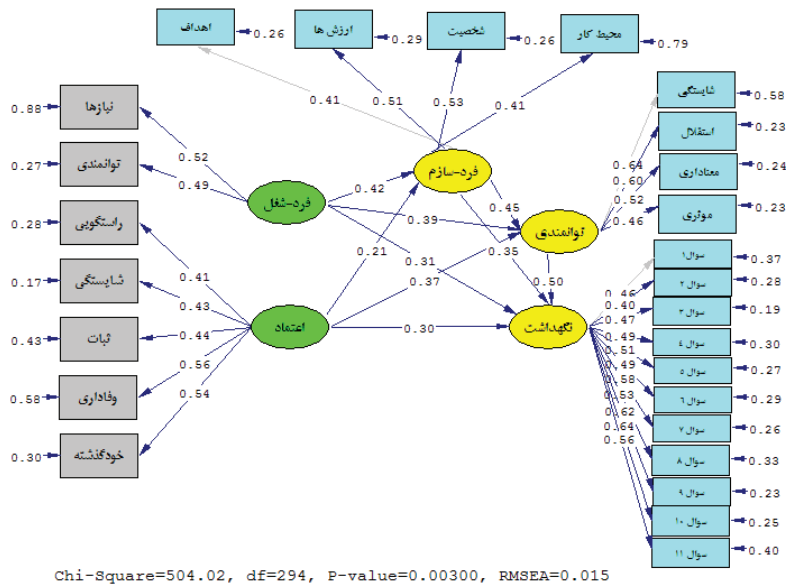
متغیر	تناسب فرد- شغل	روابط مبتنی بر اعتماد	تناسب فرد- سازمان	توانمندی روان‌شناختی	نگهداشت شغلی
کلموگروف اسمیرنوف	۰/۹۳	۱/۰۹	۰/۷۶	۰/۶۳	۰/۸۱
معناداری	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۱۰
میانگین	۳/۲۷	۳/۱۵	۳/۲۴	۳/۷۸	۳/۳۳
انحراف معیار	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۴۴	۰/۵۵	۰/۵۱
تعداد نمونه	۳۱۰	۳۱۰	۳۱۰	۳۱۰	۳۱۰

نتایج جدول ۱. نشان می‌دهد که چون سطح معناداری متغیرهای اصلی تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین توزیع داده‌ها نرمال بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار پارامتریک استفاده شد.

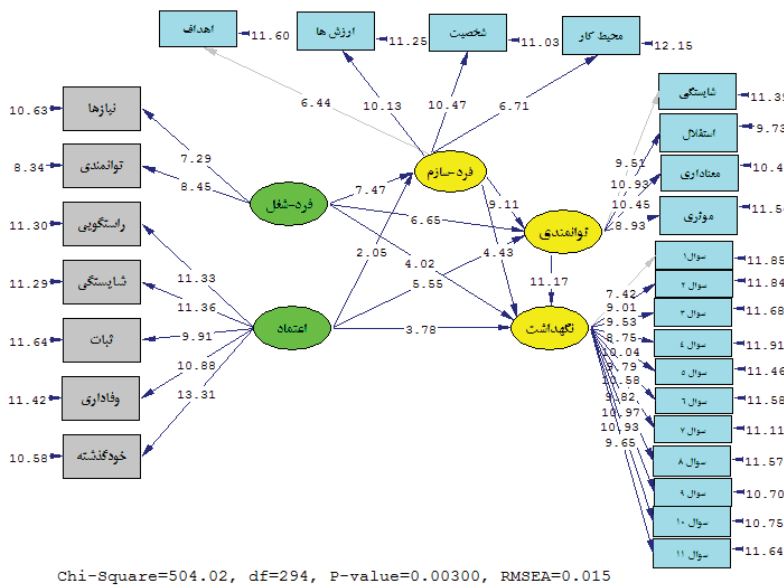
جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرها

نگهداشت	توانمندی	تناسب فرد- سازمان	روابط مبتنی بر اعتماد	تناسب فرد- شغل	
۰/۵۰	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۰۸	۱	تناسب فرد- شغل
۰/۴۷	۰/۶۱	۰/۳۸	۱	۰/۰۸	روابط مبتنی بر اعتماد
۰/۵۵	۰/۶۹	۱	۰/۳۸	۰/۶۳	تناسب فرد- سازمان
۰/۶۵	۱	۰/۶۹	۰/۶۱	۰/۵۷	توانمندی
۱	۰/۶۵	۰/۵۵	۰/۴۷	۰/۵۰	نگهداشت

همان گونه که در (جدول ۲) مشاهده می‌شود بین دو متغیر مستقل تناسب فرد- شغل و روابط مبتنی بر اعتماد با متغیر میانجی تناسب فرد- سازمان و همچنین متغیرهای وابسته نگهداشت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری



جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها / مدل‌ها	شاخصه‌های مطلق		شاخصه‌های تطبیقی		شاخصه‌های مقتصد	
برآورد	نیکویی	نیکویی	کای دو	برازش	تناسب	برازش
برآورد	برازش	برازش	به درجه	هنجاری	تطبیقی	خطای
برازش	انطباقی	آزادی	۱/۷۱	۰/۹۵	۰/۹۴	تقریب
۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۳	هنجار شده
دامنه مورد قبول	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۳	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۱
نتیجه	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۳، می‌توان دریافت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه
تناسب فرد-شغل بر تناسب فرد- سازمان تأثیر دارد.	۰/۴۲	۷/۴۷	تأیید
روابط مبتنی بر اعتماد بر تناسب فرد- سازمان تأثیر دارد.	۰/۲۱	۲/۰۴	تأیید
تناسب فرد- سازمان بر نگهداشت شغلی تأثیر دارد.	۰/۳۱	۴/۴۳	تأیید
تناسب فرد- سازمان بر توانمندی روان‌شناختی تأثیر دارد.	۰/۳۹	۹/۱۱	تأیید
توانمندی روان‌شناختی بر نگهداشت شغلی تأثیر دارد.	۰/۵۰	۱۱/۱۷	تأیید
تناسب فرد- سازمان نقش میانجی در رابطه بین تناسب فرد- شغل و توانمندی روان‌شناختی دارد.	۰/۱۶	-	تأیید
تناسب فرد- سازمان نقش میانجی در رابطه بین تناسب فرد- شغل و نگهداشت شغلی دارد.	۰/۱۳	-	تأیید
تناسب فرد- سازمان نقش میانجی در رابطه بین روابط مبتنی بر اعتماد و توانمندی روان‌شناختی دارد.	۰/۰۸	-	رد
تناسب فرد- سازمان نقش میانجی در رابطه بین روابط مبتنی بر اعتماد و نگهداشت شغلی دارد.	۰/۰۶	-	رد

بر اساس نتایج جدول ۴، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را به ترتیب با ضریب اثر ۰/۱۶ و ۰/۱۳ صدم، برای تأثیر تناسب فرد- شغل بر توانمندسازی و نگهداشت شغلی معلمان ایفا می‌کند، اما تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را به ترتیب با ضریب اثر ۰/۰۸ و ۰/۰۶ صدم، برای تأثیر روابط مبتنی بر اعتماد بر توانمندسازی و نگهداشت شغلی معلمان ایفا می‌کند که معنادار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد ضریب استاندارد بین متغیر تناسب فرد- شغل با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان به ترتیب برابر با ۰/۳۹ و ۰/۳۱ است. پس می‌توان نتیجه گرفت که تناسب فرد- شغل به طور مستقیم و مثبت بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان مؤثر است. بنابراین تناسب فرد-



شغل باعث بهبود توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش شهر تهران می‌شود. همچنین اثری که تناسب فرد- شغل به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر تناسب فرد- سازمان بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان می‌گذارد، به ترتیب برابر $0/16$ و $0/13$ صدم است. پس می‌توان نتیجه گرفت که تناسب فرد- سازمان، ارتباط متغیر تناسب فرد- شغل با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان را به صورت مثبت و نسبی میانجی‌گری می‌کند و منجر به تقویت این رابطه می‌شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق میلر و یانگ (۲۰۲۰) که به این نتیجه رسیدند وجود تناسب معلم با سازمان پیش بینی کننده ای قوی برای حفظ و نگهداری معلمان است و کین لوا و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند تناسب فرد- شغل پیش بینی کننده تحرک بیشتر معلمان در مدرسه و نگهداری بیشتر آنها در شغل‌شان است، همسو است. اما با تحقیق اسحاقیان و همکاران (۲۰۱۶) مغایرت دارد. نتایج تحقیق ایشان نشان داد که هیچ ارتباطی بین تناسب فرد- شغل و توانمندسازی روان‌شناختی وجود ندارد که شاید دلیل این مغایرت را بتوان به جامعه آماری متفاوت دو تحقیق و جو سازمانی متفاوت حاکم بر سازمان‌ها نسبت داد.

در تحلیل نتایج فوق می‌توان گفت که مدیران وزارت آموزش و پرورش جهت بالابردن توانمندسازی روان‌شناختی و به دنبال آن نگهداشت شغلی معلمان خود، باید هم بر تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان تأکید کنند. در واقع، اگر معلمان ورزش شهر تهران از نظر نیازها و توانمندی‌ها با شغل خود تناسب داشته باشند، می‌توانند از لحاظ روان‌شناختی بیشتر توانمند بشوند. همچنین اگر این تناسب در بعد سازمان و از نظر اهداف، ارزش‌ها، شخصیت و محیط کار وجود داشته باشد، می‌تواند حداکثر توانمندی روان‌شناختی را برای آنها به ارمغان بیاورد. بنابراین لازم است که مدیران وزارت آموزش و پرورش جهت افزایش تناسب فرد- شغل معلمان، در هنگام استخدام به نیازهای شغلی خود و توانایی‌های که افراد دارند، توجه ویژه‌ای داشته باشند و با تجزیه و تحلیل شغلی و آگاهی از نیازهای خود به روند استخدام افراد متخصص و با تجربه دست بزنند. همچنین در طول فعالیت معلمان، با برگزاری کلاس‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی سعی در به روز نگه داشتن معلمان داشته باشند و با تغییر نیازهای شغلی سازمان، توانایی‌های معلمان ورزش متناسب با آن بالا برود. جهت افزایش تناسب فرد- سازمان، مدیران آموزش و پرورش لازم است جهت گزینش معلمان ورزش جدید علاوه بر اهمیت دادن به توانایی‌ها، تجربه و انگیزه؛ افرادی را انتخاب کنند که سیستم ارزشی متناسب با سازمان داشته باشند. همچنین برنامه‌های منظم و هدفمند جهت شناسایی و تبیین ارزش‌های سازمان و سعی در ایجاد حس پذیرش در معلمان ورزش به منظور بهبود بعد سازگاری ارزش‌ها توصیه می‌شود. در بعد سازگاری اهداف لازم است که مدیران با درگیر ساختن معلمان با اهداف سازمانی و تشویق آنها به ارائه پیشنهادات و ایده‌های جدید، سعی در عجز کردن معلمان با اهداف سازمانی داشته باشند. در بعد سازگاری شخصیتی نیز، ضرورت دارد که مدیران در روند استخدام و ارتقاء معلمان به تناسب تحصیلی، مهارتی و شخصیتی معلمان با سازمان توجه کنند. مدیریت سازمان با تشکیل گروه‌های کاری و مسئولیت دهی به صورت گروهی، نه تنها باعث بهبود سازگاری



محیط کار می‌شود، بلکه باعث افزایش احساس توانمندی در معلمان خواهد شد. همچنین شناسایی عوامل استرس‌زا و برنامه‌ریزی مناسب جهت کاهش این عوامل توصیه می‌شود.

دیگر نتایج تحقیق نشان داد، ضریب استاندارد بین متغیر روابط مبتنی بر اعتماد با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان به ترتیب برابر با $0/37$ و $0/30$ است، پس می‌توان نتیجه گرفت که روابط مبتنی بر اعتماد به طور مستقیم و مثبت بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان مؤثر است. بنابراین روابط مبتنی بر اعتماد باعث بهبود توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش شهر تهران می‌شود. همچنین اثری که روابط مبتنی بر اعتماد به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر تناسب فرد- سازمان بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان می‌گذارد، به ترتیب برابر $0/08$ و $0/06$ صدم است. پس می‌توان نتیجه گرفت که تناسب فرد- سازمان، ارتباط متغیر روابط مبتنی بر اعتماد با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان را میانجی‌گری نمی‌کند و منجر به تقویت این رابطه نمی‌شود. در زمینه ارتباط روابط مبتنی بر اعتماد با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان، نتایج این بخش با نتیجه تحقیق هاپکینز و همکاران (۲۰۱۹) که به این نتیجه رسیدند سطح بالاتری از روابط مبتنی بر اعتماد به طور قابل توجهی منجر به نگهداشت معلمان و ترک از خدمت کمتر آنها می‌شود، همسو است. در زمینه نقش میانجی تناسب فرد- سازمان در این رابطه؛ تحقیقی جهت مقایسه وجود نداشت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که روابط مبتنی بر اعتماد مستقیماً توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما به صورت غیرمستقیم تأثیری بر آنها ندارد. زاوالسکی و شاپیرو (۲۰۲۰) معتقد هستند که در فرایند مدیریت، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد اولین قدم بوده، به گونه‌ای که در همان زمان که اجازه رشد و شکوفایی ارتباطات را می‌دهد، احتمال عملکرد برجسته و عالی معلمان و بهبود اخلاقیات، تعهد، مسئولیت‌پذیری و توانمندی معلمان را نیز افزایش می‌دهد. در تحلیل نتایج این بخش می‌توان گفت که ارتباطات به افزایش شناخت معلمان از سایرین و میزان قابل اعتماد بودن آنها کمک می‌کند و احتمال این که معلمان، همکاران و مدیران به یکدیگر اعتماد کنند، افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، برقراری روابط و تعاملات با دیگران زمینه رشد عواطف مثبت را در افراد ایجاد و تقویت می‌کند. اعتمادسازی می‌تواند از طریق ارتباطات تعاملی مدیران، همکاران و معلمان شکل بگیرد.

به طور کلی می‌توان گفت اهداف نهایی سند چشم‌انداز و تحول بنیادین، رسیدن به توسعه است. به همین منظور و با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود فرایند توانمندسازی معلمان تربیت بدنی در آموزش و پرورش کشور با توجه به ابعاد فردی، سازمانی و زمینه‌ای نظامند شود. مسئولین آموزش و پرورش به منظور افزایش احساس توانمندی معلمان و نگهداشت آنها در شغل‌شان، می‌توانند در فرایند جذب نیرو با کسب اطمینان از تناسب بین شخصیت و مشاغل، سازمان، ویژگی‌ها، ارزش‌ها، باورها و رفتارهای داوطلبان و تقویت بیش از پیش روابط مبتنی بر اعتماد اهتمام ورزیده و از نظر سازمانی و زمینه‌ای شرایطی را ایجاد کنند که معلمان



تربیت بدنی بتوانند به نحو مطلوبی کارشان را انجام دهند. در پایان موارد زیر به عنوان پیشنهادات کاربردی تحقیق جهت استفاده مدیران دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می شود:

با توجه به وجود ارتباط مثبت و معنادار بین تناسب فرد- شغل با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش پیشنهاد می شود که مدیران دانشگاه فرهنگیان با برگزاری آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی‌های شغل و همچنین ویژگی‌های دانشگاه، گامی مهم در ایجاد تناسب میان فرد و شغل بردارند. همچنین بهترین و مؤثرترین راهبرد پیش از گزینش، استخدام و به کارگماری معلمان ورزش، همانا تجزیه و تحلیل مشاغل است. با مشخص شدن الزامات و نیازهای شغل بر اساس تجزیه و تحلیل مشاغل، در صورت عدم تناسب بین فرد- شغل در معلمان ورزش فعلی نیز، طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی مورد نیاز، گام بعدی می تواند باشد که قابل اجرا است. با توجه به وجود ارتباط مثبت و معنادار بین تناسب فرد- سازمان با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش پیشنهاد می شود که مدیران دانشگاه فرهنگیان اصلاح شرح شغل و شرایط احراز شغل با هدف دخیل کردن بیشتر خصوصیات توانمندی معلمان ورزش در شغل و شرایط احراز آنها را در نظر داشته باشند. همچنین سازگاری با همکاران و انجام وظایف به صورت گروهی جهت افزایش سازگاری سازمان را در برنامه‌های خود بگنجانند. با توجه به این که تناسب فرد- سازمان در ارتباط تناسب فرد- شغل با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش نقش میانجی دارد، پیشنهاد می شود که نظام حقوق و پاداش در سازمان متناسب با توانایی‌ها و تلاش‌های معلمان ورزش اصلاح شود و معلمان موفق تشویق شوند، زیرا تشویق و پاداش عامل انگیزشی مهمی در خلق توانمندی است. با توجه به وجود ارتباط مثبت و معنادار بین روابط مبتنی بر اعتماد با توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش پیشنهاد می شود که مدیران مربوطه رعایت عدالت و انصاف را در سرلوحه اعمال خود قرار دهند و در رفتارهای خود با معلمان به طور عادلانه عمل نمایند. افزایش پاسخگویی و شفافیت بیشتر در فرایندهای کاری و مکانیزم‌های ارائه تسهیلات به معلمان نیز می تواند نقش بسیار مهمی در تقویت جو اعتماد در بین معلمان ایفا نماید.

تقدیر و تشکر

در انتها از تمامی کسانی که در تدوین تحقیق حاضر کمک کردند، تشکر و قدردانی می شود. مخصوصاً از مدیران دانشگاه فرهنگیان و پردیس شهدای مکه استان تهران که زحمت حمایت از طرح پژوهشی را بر عهده داشتند.

References

1. Abdollahi, B, Ashrafi, S. (2011). The relationship between organizational conditions and managerial strategies by empowerment of school managers. The scientific quarterly review of modern administration of management, 8(2): 91-114. (Persian)
2. Cheung, C, Baum, T, Wong, A. (2012). Relocating empowerment as a management concept for asia. Journal of business research, 65(1):36-41.



3. Deniza, N, Aral, N, znur, G, Ertosunc, B. (2016). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia- Social and behavioral sciences*, 207: 369 - 376.
4. Document the fundamental transformation of education. (2011). (Persian).
5. Ebrahimi, A, Zeinabadi, H. R, Hadavandi, M. R. (2018). Qualitative study of effective factors in the desire for retention of teachers in farhangian university in the ministry of education: A case study in tehran province. *Two quarterly journal of educational studies*, 6(17): 122-135. (Persian).
6. Freire, C, Fernandes, A. (2016). Search for trustful leadership in secondary schools: Is empowerment the solution? *Educational management administration & leadership*, 44(6): 892-916.
7. Hopkins, M, Bjorklund, P, Spillane, S. (2019). The social side of teacher turnover: Closeness and trust among general and special education teachers in the united states. *International journal of educational research*, 98: 292-302.
8. Hon, A. (2012). When competency-based pay relates to creative performance: The moderating role of employee psychological need. *International journal of hospitality management*, 31(1): 130.
9. Isakian, Z, kazemi, A, Shaemi, A. (2016). Analysis the effect of person- organization fit and person - job fit on psychological empowerment. *Public management research limetta*, 9(33): 167- 189. (Persian)
10. Javadipour, M, Safaie, S, Brati, A. (2016). Study the effect of coaching practice on psychological empowerment of teachers. *The quarterly review of education and development of human resources*, 2(6): 1- 23. (Persian)
11. Kim, T, Kim, M. (2013). Leaders' moral competence and employee outcomes: The effects of psychological empowerment and person-supervisor fit. *Journal of business ethics*, 112(1): 155-166.
12. Kelly, A. P, Derek, S. C. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of vocational behavior*, 69(1): 202-221.
13. Lu, C. Q, Wang, H. J, Lu, J. J, Du, D. Y, Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of vocational behavior*, 84(1): 142-152.
14. Lee, Y. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person-environment fit and social capital across cultures. *International journal of cross cultural management*, 10(2): 153-174.
15. 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.
16. Millera, j. m, Youngs, B. (2020). Person-organization fit and first-year teacher retention in the united states. *Teaching and teacher education*, 97: 103226.
17. Mirkamali, S. M, Haj Khuzimeh, M. Ebrahimi, S. (2016). Identify criteria for attracting and retaining human resources and provide appropriate solutions. *Journal of development and transformation management*, 22: 9-18. (Persian).
18. Munyaka, S. A, Boshoff, A. B, Pietersen, J, Snelgar, R. (2017). The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *SA journal of industrial psychology/SA tydskrif vir bedryfsielkunde*, 43(0): 1430.
19. Pradhan, R. K, Jena, L. K, Pradhan, S. (2017). Role of psychological contract between organisational commitment and employee retention: findings from indian manufacturing industries. *World review of science, technology and sustainable development*, 13(1): 18-36.



20. QinLuo. C, Wang. H. G, Lu. J. J, Du. D. Y, Bakker. (2018). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of vocational behavior*, 84(2):142-152.
21. Simmons. J. (2014). Person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes. Dissertation Submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy organizational psychology. walden university. 24-49.
22. Teimorlo. H, Kodayari. A, Norbaksh. M, Alidost. E. (2020). Design of empowerment model of physical education teachers with the approach of vision document 1404 of islamic republic of iran. *Research in educational sports*, 8(18): 91- 112. (Persian)
23. Vogel. R. M, Feldman. D. C. (2009). Integrated the level of person environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of vocation behavior*, 75(1): 68-81.
24. Vilela. B. B, Gonzalez. J. A, Ferrin. P. F. (2008). Person organization fit, OCB and performance appraisal: evidence from matched supervisor-salesperson data set in a spanish context, *Industrial marketing management*, 37(1): 1005-1019.
25. Wall. L. A. (2012). An exploratory study of teacher empowerment and technical education in kentucky. Doctoral dissertation, western kentucky university, bowling green, kentucky. 1-196.
26. Wang. J. L, Zhang. D. J. (2012). An exploratory investigation on psychological empowerment among chinese teachers. *Advances in psychology study*, 1(3): 3-21.
27. Zavelevsky. E, Shapira. O. (2020). An ecological perspective of teacher retention: An emergent model. *Teaching and teacher education*, 88: 102965

ارجاع دهی

نظری، شهرام؛ عیدی پور، کامران. بخت، معصومه. (۱۴۰۰) تأثیر روابط مبتنی بر اعتماد و تناسب فرد- شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان. *فصلنامه علمی پژوهش در ورزش تربیتی*، ۹ (۲۵): ۲۲۱-۲۴۰

شناسه دیجیتال : 10.22089/RES.2021.11146.2142

Nazari, S, Eidipour, K, Bakhit, M. (2022) The effect of relationships based on trust and person-job fit on psychological empowerment and Job retention of sports teachers with the mediator role of person-organization fit. *Research on Educational Sport*, 9(25): 221-240 (Persian)

DOI: 10.22089/RES.2021.11146.2142

