



## Determining the relationship between professional growth and organizational credibility with job involvement in teachers of the first secondary level of Mamsani city

Omid Safari<sup>1</sup> , Gholamreza Safari<sup>2</sup> 

1. Assistant Professor. Department of Physical Education. Nourabad Mamasani Branch. Islamic Azad University. Nourabad Mamasani. Iran (**Corresponding Author**).  
omidsafari11@yahoo.com
2. Assistant Professor. Department of Physical Education. Nourabad Mamasani Branch. Department of Education. Nourabad Mamasani. Iran. Safari.gholamreza@yahoo.com

### Abstract

Today, among the concepts that have attracted the attention of psychology and organizational researchers are the concepts of professional growth and organizational credibility with job involvement. The purpose of this research was to determine the relationship between professional growth and organizational credibility with job involvement in teachers of the first secondary level of Mamsani city. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the first high school teachers of Mamsani city with the number of 301 people, of which 170 people cooperated with the researcher as a sample and by cluster random sampling method. The tools of data collection were the standard questionnaires of organizational credibility by Sarmad et al. (2013), professional growth by Akfilit and Kot (2005) and job involvement by Ghanbari et al. (2014). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data. The results of the research showed that there was a positive and significant relationship between professional growth and organizational credibility with job engagement, and also the results of the research showed that professional growth and organizational credibility have the ability to significantly predict the job engagement of subjects ( $P \leq 0.01$ ).

**Keywords:** Professional growth, organizational credibility, job conflict, teachers, Mamsani city.

**Received:** 2023/12/03; **Revised:** 2024/2/28; **Accepted:** 2024/6/17; **Published:** 2024/7/22

**Cite this article:** Safari, O. & Safari, Gh. (2024). Determining the relationship between professional growth and organizational credibility with job involvement in teachers of the first secondary level of Mamsani city. *Interdisciplinary Studies in Education*, 3(2), p.5-16. <https://doi.org/10.22034/ISE.2024.15902.1090>

**Publisher:** Farhangian University **Article type:** Scientific-specialist <https://ise.cfu.ac.ir/> ©the authors





## تعیین ارتباط رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی با درگیری شغلی معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی

امید صفری<sup>۱</sup>، غلامرضا صفری<sup>۲</sup>

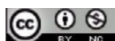
۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول)  
omid.safari11@yahoo.com
۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.  
Safari.gholamreza@yahoo.com

### چکیده:

امروزه از جمله مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه روان‌شناسی و سازمانی را به خود جلب کرده، ارتباط رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی با درگیری شغلی است. هدف از این تحقیق تعیین ارتباط بین رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی با درگیری شغلی در معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و هم‌بستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمام معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۱ نفر بود که از این تعداد ۱۷۰ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد اعتبار سازمانی سرمد و دیگران (۱۳۹۰)، رشد حرفه‌ای آکفیل و کوت (۲۰۰۵) و درگیری شغلی قنبری و دیگران (۱۳۹۴) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی با درگیری شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی قابلیت پیش‌بینی معنادار درگیری شغلی آزمودنی‌ها را دارد ( $P \leq 0/01$ ).

واژگان کلیدی: رشد حرفه‌ای، اعتبار سازمانی، درگیری شغلی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۹/۱۲؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۳/۲۸؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۵/۱  
استناد به این مقاله: صفری، امید؛ صفری، غلامرضا. (۱۴۰۳). تعیین ارتباط رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی با درگیری شغلی معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی. مطالعات بین رشته‌ای در آموزش. ۳(۲)، ص ۵-۱۶.  
<https://doi.org/10.22034/ISE.2024.15902.1090>



## مقدمه

از جمله مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه روان‌شناسی و سازمانی را به خود جلب کرده، مفهوم درگیری شغلی است؛ درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. در دهه اخیر، مفهوم درگیری شغلی مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روان‌شناسی سازمانی و مدیریت قرار گرفته است (دهقان منشادی، ۱۳۹۷).

صاحب‌نظران معلم را در رأس اهداف مربوط به تحول در نظام‌های تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند و نقطه اتکای هر تغییر و تحولی می‌دانند. نقش معلم هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی است. از سوی دیگر، هدف اصلی آموزش و پرورش بهبود کیفیت یادگیری دانش‌آموزان است (تقی‌پور ظهیر و توکلی، ۱۳۹۰). درگیری شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر مدرسه بر یادگیری دانش‌آموزان است. نقش برجسته معلمان سبب شده است که خطه‌های گذاران بر سیاست‌های کارکنان در انتخاب، نگهداری و جبران خدمت معلمان به مثابه سازوکاری برای ارتقای بهره‌وری آموزشی تمرکز کنند (Harris & Sass, 2014). عوامل زیادی بر درگیری شغلی معلمان تأثیرگذار است که در این پژوهش به رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی پرداخته می‌شود.

سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند به رشد و ارتقای کیفیت خود ادامه دهد که اعضای آن نیز رشد یافته و باکیفیت باشند؛ بنابراین بهبود کیفی یادگیری دانش‌آموزان وابسته به بهبود و کیفیت کار معلمان است. اهمیت رشد حرفه‌ای معلمان به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی آنان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است. معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر می‌باشند، بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شوند (صفری و دیگران، ۱۳۹۷).

در نظام آموزشی هر کشور اهمیت معلمان انکارناپذیر است؛ بنابراین بهتر کردن شرایط معیشتی معلمان و رشد مهارت‌های حرفه‌ای آنان از وظایفی است که همه نظام‌های آموزشی باید خود را ملزم به اجرای آن سازند. رشد حرفه‌ای معلمان شامل فعالیت‌هایی است که معلمان در داخل و خارج از مدرسه انجام می‌دهند و دامنه‌ای از فرایندهای رسمی و غیر رسمی را تشکیل می‌دهد و این فرایندها برای بهبودبخشیدن به مهارت‌ها و دانش‌ها و رسیدن به تدریس مطلوب می‌باشد (غلامی نوقاب، پورشافعی و شاه‌طالبی حسین‌آبادی، ۱۳۹۸). رشد حرفه‌ای معلمان رویکردی است که در آن توسعه دانش و مهارت‌هایی مانند پرورش شناخت معلمان و تغییرات در نگرش اجتماعی آنان انجام می‌پذیرد. برنامه رشد حرفه‌ای معلمان زمانی مؤثرتر خواهد بود که با توجه به نیازهای فردی معلمان، مدرسه و نظام آموزشی، به‌ویژه برنامه‌های یادگیری مبتنی بر نیازهای دانش‌آموزان و توانایی‌ها و ویژگی‌های آنان تنظیم شده باشد (Havery et al, 2019).

در سال‌های اخیر، برای رشد حرفه‌ای معلمان، پژوهشگران توجه خود را به طیف وسیع‌تری از فعالیت‌ها شامل ترکیبی از شیوه‌های یادگیری غیر رسمی، مشارکت معلمان با یکدیگر و نیز فعالیت‌های خودگردان معطوف کرده‌اند. به‌طور کلی، می‌توان فعالیت‌های مربوط به رشد حرفه‌ای معلمان را به دو دسته تقسیم کرد که یکی رشد حرفه‌ای سنتی و دیگری رشد حرفه‌ای معاصر است (Tan, Chang, & Teng, 2015). از سوی دیگر، یکی از متغیرهایی که ممکن است بر درگیری شغلی معلمان تأثیرگذار باشد، اعتبار سازمانی است. اعتبار سازمانی یک تصویر مثبت از سازمان و جزء دارایی‌های ارزشمند آن محسوب می‌شود که به نام اعتبار سازمانی شناخته می‌شود. اعتبار سازمانی، آن برداشت و ادراکی است که ذی‌نفعان از نقاط قوت و توانمندی‌های سازمان دارند (صفری و شهیدی، ۱۴۰۲).

مفاهیم یک سازمان تأثیر مهمی بر اشخاص ذی‌نفع آن دارد. این مفاهیم شامل شهرت، اعتبار و حتی هویت سازمانی می‌شود. از میان اینها تک‌تک اعضا تمایل به حفظ اعتبار سازمانشان دارند. اعتبار سازمان امری مهم برای اکثر سازمان‌ها به شمار می‌رود؛ به‌نحوی که

سازمان‌ها از پاداش‌ها و اعتبار بیرونی خود، به منزله نشانه‌ها و علائمی جهت ایجاد و تعمیم هویت هسته‌ای خود در نظر مخاطبان داخلی و خارجی، استفاده می‌کنند (موسوی، قیاسی و خدایاری، ۱۳۹۶).

از آنجا که امروزه مسئله کاهش درگیری شغلی در بین تمامی کارکنان سازمان‌های مختلف و به‌خصوص معلمان به یک مسئله اساسی تبدیل شده است و شاید یکی از دلایل این کاهش درگیری شغلی در معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی بی‌توجهی مسئولین به رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی معلمان باشد، این مسئله امروزه به عنوان یکی از دغدغه‌ها و چالش‌های مدیران و مسئولان آموزش و پرورش کشور مطرح است؛ چراکه می‌تواند بر کارایی و اثربخشی معلمان تأثیر سوء داشته باشد؛ بنابراین برای برون‌رفت از این مشکل و ارائه پیشنهادها و راهکارهای لازم به جامعه هدف، محقق در پی پاسخ به این پرسش است که آیا بین رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی با درگیری شغلی در معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد؟

### پیشینه تحقیق

صفری و شهیدی (۱۴۰۲) در پژوهشی به رابطه الگوی رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین رشد حرفه‌ای، محبوبیت و اعتبار سازمانی با بهره‌وری آموزشی آزمودنی‌ها، رابطه معناداری وجود دارد؛ همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و الگوی ارائه‌شده از برآزش مناسبی برخوردار است.

صفری، صفری و گودرزپور (۱۴۰۲) در پژوهشی به ارتباط بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی‌ها را دارد.

گودرزوند چگینی، خاکپور و رحمانی (۱۴۰۰) در پژوهشی به تعیین رابطه بین رشد

حرفه‌ای و هوش اخلاقی با بهره‌وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد رشد حرفه‌ای با بهره‌وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

فرشباف، کهندل و خدایاری (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه رشد حرفه‌ای با بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت‌بدنی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رشد حرفه‌ای بر بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت‌بدنی استان بوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد و مدل تدوین شده برای این متغیرها از برازش مطلوبی برخوردار است.

جوست ون دن برگ و دیگران (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوان درگیری شغلی اعضای هیئت علمی در مراقبت از بیماران و تأثیر آن بر عملکرد شغلی آنها انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که درگیری شغلی در کار تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آزمودنی‌ها داشت.

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمام معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۱ نفر بود، که از این تعداد ۱۷۰ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای با محقق هم‌کاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد ۸ سؤالی اعتبار سازمانی سرمد و دیگران (۱۳۹۰) و بدون مؤلفه، رشد حرفه‌ای ۵ سؤالی آکفیلت و کوت (۲۰۰۵) و بدون مؤلفه و درگیری شغلی ۹ سؤالی قنبری و دیگران (۱۳۹۴) با سه مؤلفه وفاداری، سرزندگی و شیفتگی بود و در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) مورد سنجش قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط چند نفر از استادان متخصص مدیریت آموزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از

فرمول محاسبه کرانباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود که این نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه‌ها بود. در تحلیل آماری متغیرهای تحقیق در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در بخش استنباطی از ضریب هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزارهای اس‌پی‌اس‌اس انجام گرفته است.

### یافته‌ها

نتایج جمعیت‌شناختی حاصل از تحقیق نشان داد که ۶۵ درصد از نمونه‌های تحقیق مرد و ۳۵ درصد زن، ۲۴ درصد از نمونه‌های تحقیق مجرد و ۷۶ درصد متاهل بودند. درصدهای مربوط به سن تا ۲۵ سال، ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۰ سال و بالاتر از ۴۱ سال به ترتیب برابر با ۲/۱، ۹/۶، ۳۵/۴، ۲۷/۹ و ۲۴/۷ می‌باشد.

براساس نتایج جدول شماره ۱، بین متغیر رشد حرفه‌ای با متغیر درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه رشد حرفه‌ای با درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	درگیری شغلی	وفاداری	سرزندگی	عجین شدن (شیفتگی)	رشد حرفه‌ای
r	۰/۴۱	۰/۳۹	۰/۳۵	۰/۳۷	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
نتیجه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	

براساس نتایج جدول شماره ۲، بین متغیر اعتبار سازمانی با متغیر درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه اعتبار سازمانی با درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	درگیری شغلی	وفاداری	سرزندگی	عجین شدن (شیفتگی)	اعتبار سازمانی
R	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۳۰	۰/۳۲	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
نتیجه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	

جدول شماره ۳، پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس متغیر رشد حرفه‌ای را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست‌آمده، برابر با (۰/۱۶۹) است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۶۹ (تقریباً ۱۷٪) درگیری شغلی از طریق رشد حرفه‌ای تبیین می‌شود.

جدول شماره ۳: خلاصه مدل پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس رشد حرفه‌ای

مدل	مقدار هم‌بستگی	مجذور r	مجذور r تعدیل شده	انحراف معیار برآورد
۱	۰/۴۱	۰/۱۶۹	۰/۱۱۷	۰/۴۱۲

جدول شماره ۴، پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس متغیر اعتبار سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر با (۰/۱۵۲) است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۵۲ (تقریباً ۱۵٪) درگیری شغلی از طریق اعتبار سازمانی تبیین می‌شود.

جدول شماره ۴: خلاصه مدل پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس اعتبار سازمانی

مدل	مقدار هم‌بستگی	مجذور r	مجذور r تعدیل شده	انحراف معیار برآورد
۱	۰/۳۹	۰/۱۵۲	۰/۱۴۷	۰/۵۸۰

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارتباط بین رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی با درگیری شغلی در معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی انجام گرفت. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که بین رشد حرفه‌ای و درگیری شغلی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد و رشد حرفه‌ای قابلیت پیش‌بین معنادار درگیری شغلی را دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های پژوهش صفری و شهیدی (۱۴۰۲)، صفری، صفری و گودرزپور (۱۴۰۲)، گودرزوند چگینی، خاکپور و رحمانی (۱۴۰۰)، فرش‌باف، کهندل و خدایاری (۱۳۹۷)، کوسک کاوامورا و دیگران (۲۰۲۱)، جوست وان دن برگ و دیگران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان چنین گفت که هر فرآیند آموزشی مبتنی بر اهدافی





است که جهت اصلی آن فرآیند را تعیین می‌کند. مهم‌ترین ویژگی فرایند توسعه حرفه‌ای تأکید بر اهداف حرفه‌ای است.

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که بین اعتبار سازمانی با درگیری شغلی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد و اعتبار سازمانی قابلیت پیش‌بین معنادار درگیری شغلی را دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش صفری و شهیدی (۱۴۰۲) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که امروزه سازمان‌ها تمام تلاش خود را در راستای ارتقای جایگاه اعتبار خود می‌نمایند و در این راه، از هیچ تلاش و کوششی مضایقه نمی‌کنند. در دنیای کنونی اعتبار در بین مشتریان از ارزش بسیار زیادی برخوردار است و می‌تواند تأثیرات مطلوبی در جذب مشتریان بیشتر داشته باشد.

در سال‌های اخیر نیز خواسته‌ها و انتظارات مشتریان دگرگون شده و علاوه بر کیفیت محصولات و خدمات دریافتی، توقعات متعددی نیز از سازمان‌ها دارند. از جمله مباحث جدیدی که مطرح گردیده و نقش چشمگیری نیز در ارتقای جایگاه سازمان نزد مشتریان ایفا می‌کند، فن یا راهکار اعتبار سازمانی می‌باشد. این فن یا راهکار با طراحی و به‌روزرسانی محیط و فضای سازمانی باعث می‌شود تا هویت و شخصیت کاری سازمان نزد مشتریان دگرگون شده و در مقایسه با سایر سازمان‌های مشابه از جایگاهی به مراتب بالاتر برخوردار شود؛ بدین ترتیب، سازمان هویتی متناسب با فعالیت خود پیدا می‌کند و این هویت و اعتبار، خود نمایانگر سطح حرفه‌ای عملکرد سازمان می‌باشد. استفاده از این فن یا راهکار می‌تواند تأثیر بسزایی در جایگاه اعتبار سازمان داشته باشد و سازمان اجراکننده را از دید مشتریان تبدیل به سازمان و شرکتی حرفه‌ای نماید و این تصویر ذهنی می‌تواند اثر مطلوبی در تعیین جایگاه سازمان‌ها داشته باشد و باعث درگیری شغلی بیشتر و کارایی و اثربخشی بیشتر در سازمان مربوطه شود.

در این تحقیق عدم کنترل برخی از متغیرهای مزاحم مانند ساختار سازمانی، نقش گروه‌های رسمی و غیره در نتایج حاصل از تحقیق، خارج از اختیار محقق بوده است و همچنین سوگیری در تکمیل پرسش‌نامه از کنترل محقق خارج بوده است که ممکن است بر نتایج حاصل از تحقیق تأثیر گذاشته باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقای سطح درگیری شغلی از طریق رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی معلمان دوره متوسطه اول شهرستان ممسنی پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش، با اجرای برنامه‌های ارتقادهنده درگیری شغلی، به منظور بالابردن درجه اهمیت شغلی فرد از طریق توجه به متغیرهای رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی، اقدام کنند و فرصت‌هایی برای ارتقای سطح درگیری شغلی از طریق دوره‌های آموزشی ضمن خدمت درخصوص بهبود رشد حرفه‌ای و اعتبار سازمانی معلمان ایجاد نمایند و همچنین به منظور درگیری شغلی و کارایی و اثربخشی بیشتر، سرفصل‌های آموزشی رشد حرفه‌ای معلمان را در دروس آموزشی معلمان دانشگاه فرهنگیان قرار دهند.



## منابع و مآخذ

- تقی‌پور ظهیر، علی و توکلی، رؤیا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران». **مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی**. ۴(۱): ۶۳-۸۰.
- دهقان منشادی، منصور (۱۳۹۷). «رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس». **مدیریت مدرسه**. ۲: ۱۸۶-۲۰۳.
- صفری، امید و شهیدی، نیما (۱۴۰۲). «رابطه الگوی رشد حرفه‌ای معلمان با بهره‌وری آموزشی از طریق محبوبیت و اعتبار سازمانی». **فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت**. ۶: ۵۹-۴۹.
- صفری، امید؛ صفری، غلامرضا و گودرزپور، صادق (۱۴۰۲). «ارتباط بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی». **مدیریت تعالی آموزش**. ۱(۱): ۱-۱۰.
- صفری، اکرم؛ عبداللهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم و زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۹۷). «بررسی و تبیین پیشایندهای رشد حرفه‌ای همکارانه در سازمان‌های آموزشی». **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**. ۹(۳۵): ۲۶۹-۲۹۰.
- غلامی نوقاب، محمدحسین؛ پورشافعی، هادی و شاه‌طالبی حسین‌آبادی، بدری (۱۳۹۸). «بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر رشد حرفه‌ای معلمان». **رهبری و مدیریت آموزش**. ۱۳(۲): ۱۶۷-۱۸۱.
- فرشلاف، مه‌لقا؛ کهندل، مهدی و خدایاری، عبا (۱۳۹۷). «رابطه رشد حرفه‌ای با بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت بدنی». **علوم ورزش**. ۱۰(۳۲): ۹۳-۱۱۰.
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ خاکپور، امین و رحمانی، وحید (۱۴۰۰). «تعیین رابطه بین رشد حرفه‌ای و هوش اخلاقی با بهره‌وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل». دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام. تهران.
- موسوی، سروش؛ قیاسی، مجتبی و خدایاری، محمدعظیم (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر و نقش برند کارفرما بر ایجاد حس پرستیژ سازمانی». اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی. ملایر.
- Harris, D. N. & Sass, T. R. (2014). "Skills, productivity and the evaluation of teacher performance". *Economics of Education Review*. 40:183-204.

- Havery, C.; Townsend, L.; Johnson, A. & Doab, A. (2019). "Professional development for teachers of nursing students for whom English is an additional language: A reflection on practices". *Nurse Education in Practice*. 38: 52-58.
- Joost van den Berg, M.; Christel, P. M.; Albert, J.; Debbie, C.; Onyebuchi, A. & Kiki, M. (2018). "Faculty's work engagement in patient care: impact on job crafting of the teacher tasks". *BMC Medical Education*. 19 &18(1):312.
- Tan, A.; Chang, C & Teng, P. (2015). "Tensions and dilemmas in teacher professional development". *Procedia - Social & Behavioral Sciences*. 174: 1583-1591.