



ORIGINAL RESEARCH PAPER

The Role of Person-Organization Fit in Psychological Ownership and Creative Behaviors of Physical Education Teachers

Hosein Bai<sup>1</sup>, Naser Bai<sup>\*2</sup>

<sup>1</sup> MA Student of Sport Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

<sup>2\*</sup> Assistant Professor in Department of Physical Education and Sport Science, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. (Corresponding Author)

ABSTRACT

Keywords:

- Person-Organization Fit
- Psychological Ownership
- Creative Behaviors
- Physical Education Teachers

**Background and objectives:** This research was conducted with the aim of studying the role of person-organization fit in psychological ownership and creative behaviors of physical education teachers. **Methods:** This study was practical and in terms of data collection, it was a descriptive research. All the physical education teachers working in Golestan province with the number of 557 people were the statistical population of this study, of which 228 of them selected as a sample using the stratified random sampling method and answered the standard questionnaires of person-organization fit, psychological ownership and creative behaviors. The content validity of the tool used was confirmed by 5 doctorates in sports management, and the reliability of the questionnaires in a pilot study was estimated by Cronbach's alpha test as 0.77, 0.79, and 0.76 for the variables of person-organization fit, psychological ownership, and creative behaviors, respectively. Data analysis was done in two descriptive and inferential ways (structural equivalent modeling using Smart PLS software).

**Findings:** The research findings indicated that the relationship between the person-organization fit and psychological ownership of physical education teachers is positive and significant ( $\beta=0.905$ ,  $t=49.603$ ). Another part of the results showed that there is a positive and significant relationship between the person-organization fit and the creative behaviors of physical education teachers ( $\beta=0.289$ ,  $t=2.291$ ). Finally, the results showed that the relationship between person-organization fit and creative behaviors of physical education teachers with the mediating role of psychological ownership is positive and significant ( $\beta=0.528$ ,  $t=4.732$ ). **Conclusion:** It can be concluded that the fit of teachers with their organization can bring positive consequences such as psychological ownership and creative behaviors. According to the findings of the present research, it is suggested to consider individual characteristics when hiring physical education teachers and also create the necessary conditions for physical education teachers who can adapt to their needs and job conditions.

1. Corresponding author  
✉Nasser\_bay@yahoo.com

ISSN (Online): 2645-7717

DOI: [10.48310/ITT.2023.3169](https://doi.org/10.48310/ITT.2023.3169)


Received: 2023/04/27

Reviewed: 2023/08/05

Accepted: 2023/10/06

PP: 177- 189

**Citation** (APA): Bai, N., & Bai, H. (2024). The Role of Person-Organization Fit in Psychological Ownership and Creative Behaviors of Physical Education Teachers. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 10 (17), 177 - 189.

 <https://doi.org/10.48310/ITT.2023.3169>

## نقش تناسب فرد-سازمان در مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی

مقاله پژوهشی

حسین بای<sup>۱</sup>، ناصر بای<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران  
 ۲. استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران (نویسنده مسئول)

## چکیده

**پیشینه و هدف:** این پژوهش با هدف مطالعه نقش تناسب فرد-سازمان در مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی انجام شد. **روش‌ها:** این مطالعه کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها به صورت میدانی و از نوع تحقیقات توصیفی بود. تمامی معلمان تربیت‌بدنی شاغل در استان گلستان به تعداد ۵۵۷ نفر جامعه آماری این مطالعه بودند که ۲۲۸ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های استاندارد تناسب فرد-سازمان، مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای اخلاقانه پاسخ دادند. روایی محتوایی ابزار مورد استفاده توسط ۵ دکترای مدیریت ورزشی تأیید و پایایی پرسش‌نامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی توسط آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای متغیرهای تناسب فرد-سازمان، مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای اخلاقانه مقادیر ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۷۶ برآورد شد. تحلیل داده‌ها به دو شکل توصیفی و استنباطی (مدل‌یابی معادل ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس) انجام شد. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که رابطه بین تناسب فرد-سازمان با مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است ( $t=β, ۶۰۳/۴۹=۰/۹۰۵$ ). بخش دیگری از نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین تناسب فرد-سازمان با رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد ( $t=β, ۲۹۱/۲=۰/۲۸۹$ ). در نهایت، نتایج نشان داد رابطه بین تناسب فرد-سازمان با رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی مثبت و معنی‌دار است ( $β, =۰/۵۲۸$ ). **نتیجه‌گیری:** می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که تناسب معلمان با سازمان خود می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای اخلاقانه را به همراه داشته باشد. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی به هنگام استخدام معلمان تربیت‌بدنی و همچنین ایجاد شرایط لازم برای معلمان تربیت‌بدنی که بتوانند خود را با نیازها و شرایط شغلی خود تطبیق دهند پیشنهاد می‌شود.

DOI: [10.48310/ITT.2023.3169](https://doi.org/10.48310/ITT.2023.3169)

## واژه‌های کلیدی:

- تناسب فرد-سازمان
- مالکیت روان‌شناختی
- رفتارهای اخلاقانه
- معلمان تربیت‌بدنی

۱. نویسنده مسئول

Nasser\_bay@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۵/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۴

شماره صفحات: ۱۷۶ - ۱۶۱

## COPYRIGHTS



©2024 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

## مقدمه

امروزه بدون تردید بخش قابل توجهی از شکوفایی، موفقیت و کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها متکی به عملکرد نیروی انسانی آن‌ها است؛ از این‌رو در چند سال اخیر مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها در حال انجام سرمایه‌گذاری‌های کلانی در خصوص آموزش و بهسازی منابع انسانی خود هستند (Bao et al, 2022). با توجه به ارزش نیروی انسانی در پیشبرد برنامه‌ها و اقدامات سازمان‌ها، میزان حساسیت مدیران در خصوص انتخاب نیروی انسانی خود به شدت افزایش یافته (Joo, Park & Lee, 2021) و اصطلاحاتی همچون تناسب فرد-سازمان به یکی از مهم‌ترین و کاربردی‌ترین مفاهیم سازمانی تبدیل شده است (Ashfaq & Hamid, 2021). از دیدگاه بسیاری از مدیران سازمان‌ها، میزان تناسب فرد با سازمان یک شاخصه مهم در انتخاب نیروی انسانی است که می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری را برای کارکنان و سازمان به همراه داشته باشد (Demir, Demir & Nield, 2015). نظریه تناسب فرد-سازمان با ارزش‌های سازمان و میزان پای‌بندی افراد به این ارزش‌ها مرتبط است (Chung, 2017). همچنین تناسب فرد-سازمان زیر مجموعه تناسب فرد-محیط است که به هماهنگی کارکنان با محیط کسب و کار اشاره دارد (Youngs et al, 2015). مین (Min, 2010) معتقد است که تناسب فرد-سازمان بیان‌گر میزان هماهنگی و تناسب بین ارزش‌های فردی کارکنان با فرهنگ، هنجارها، شخصیت و هنجارهای سازمان است. به گفته چن (Chen, 2017) افراد ترجیح می‌دهند به سازمان‌هایی بپیوندند که مأموریت‌ها و اهداف آن‌ها با تفکرات، نگرش‌ها و توانمندی‌های خود سازگار است. زمانی که همخوانی بین ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی ضعیف باشد، فرد از سازمان خود بیگانه می‌شود. با افزایش میزان تناسب کارمندان با شغل و سازمان خود، انگیزش درونی آن‌ها برای انجام بهتر وظایف شغلی خود افزایش می‌یابد؛ چرا که در کارکنان این اعتقاد شکل می‌گیرد که آن‌ها توانایی لازم را برای انجام دادن نیازها و خواسته‌های سازمان را دارند که این امر می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان شود.

از سوی دیگر، تناسب کارمندان با شغل و سازمان خود می‌تواند زمینه لازم را برای شکل‌گیری پیوند عاطفی بین کارمندان و شغل خود ایجاد نموده (Meyer et al, 2010) و احساس مالکیت روانشناختی آن‌ها را نسبت به شغل خود افزایش دهد (Dahleez, Aboramadan & Bansal, 2021). مالکیت روانشناختی به عنوان یک اصطلاح روانی نشان‌دهنده میزان احساس مالکیت کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود است (Avey et al, 2009). تناسب کارکنان با شغل خود موجب افزایش معنی‌دار بودن شغل برای آن‌ها خواهد شد که این امر می‌تواند موجب شود تا کارکنان درک بهتری از اهداف سازمان خود داشته باشند و این اهداف را متعلق به خود بدانند و برای دستیابی به آن‌ها بیشتر تلاش نمایند (Li et al, 2015). همچنین زمانی که کارکنان بتوانند پیوندی قوی بین خود و شغل خود ایجاد نمایند همواره تلاش خواهند کرد تا رفتارهای شغلی وظیفه‌ای و فرا وظیفه‌ای را برای بهبود عملکرد شغلی خود ارائه نمایند (Ucar, Alpkan & Elci, 2021). استفاده از تمامی توان و ظرفیت خود برای انجام وظایف شغلی، همکاری با همکاران برای انجام بهتر وظایف خود و دیگران، ترغیب دیگران به انجام رفتارهای شغلی مثبت، تلاش برای کسب کنترل بیشتر بر شغل خود، درگیر شدن در رفتارهای کمک‌کننده و شهروندی سازمانی و از خودگذشتگی در شغل تنها بخشی از پیامدهای مثبت مالکیت روانشناختی هستند (Zhang & Bartol, 2017).

علاوه بر آن، تناسب کارکنان با شغل خود، عاملی است که می‌تواند زمینه لازم برای درگیر شدن کارکنان در رفتارهای خلاقانه و نوآورانه را فراهم سازد (Wang & Wang, 2018). رفتارهای خلاقانه به عنوان تمامی اعمال فردی و منحصربه‌فرد انجام‌شده در محیط کار از جمله کشف فرصت‌ها و ارائه ایده‌های جدید که برای رفع نیازهای شغلی کارکنان مفید هستند تعریف می‌شوند (Rego et al, 2012). زمانی که میزان تناسب کارکنان با شغل خود مناسب باشد، ارزش و اهمیت شغل برای کارکنان بیشتر می‌شود، وابستگی آن‌ها به شغل و سازمان خود بیشتر شده و درگیری شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت که این امر می‌تواند بستر مناسب برای تقویت تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان نسبت به شغل خود را فراهم سازد (Zhang & Long, 2013). در چنین شرایطی، کارکنان تلاش می‌کنند مهارت‌ها و

قابلیت‌های خود را متناسب با نیازهای شغل و سازمان خود توسعه دهند که این امر می‌تواند افزایش انعطاف‌پذیری شغلی آن‌ها را به همراه داشته باشد (Wang & Sun, 2010). همچنین با افزایش تناسب کارکنان با شغل خود، میزان تمایل آن‌ها برای کسب دانش بیشتر در خصوص شغل خود و مشارکت فعالانه در مسائل سازمان افزایش خواهد یافت که این امر می‌تواند اعتمادبه‌نفس و توانایی کارکنان برای حل نمودن مشکلات شغلی را در موقعیت‌های مختلف افزایش دهد (Afsar, 2016). زمانی که کارکنان احساس کنند که توانایی کافی برای پیش‌بینی و حل مشکلات شغلی خود را دارند یا زمانی که توانایی‌های آن‌ها بیش از نیازهای شغلی است، می‌توانند با موفقیت افکار و ایده‌های خلاقانه و نوآورانه را برای حل مشکلات شغلی خود به کار گیرند (Afsar & Badir, 2017).

بدون تردید خلاقیت به موضوعی مهم برای موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است و سازمان‌های آموزشی به معلمانی خلاق و نوآور نیاز دارند تا بتوانند در راستای دستیابی به اهداف خود موفق عمل نمایند (Panggua et al, 2021). با تغییرات گسترده ایجاد شده در جوامع، نظام‌های آموزشی همچون مدارس با انتظارات جدیدی از سوی مخاطبان خود یعنی دانش‌آموزان مواجه شده‌اند (Klaeijnsen, Vermeulen & Martens, 2017). بخش قابل توجهی از این انتظارات جدید متوجه معلمان است. به‌عنوان مثال، از معلمان انتظار می‌رود که بتوانند از روش‌های جدید تدریس استفاده کنند، رویکردهای آموزشی خود را متناسب با نیازهای دانش‌آموزان نیاز تغییر دهند، مهارت‌های لازم برای استفاده از منابع دیجیتال در کلاس را کسب کنند و بدانند چگونه از سیستم‌های مدیریت اطلاعات برای نظارت بر عملکرد یادگیری استفاده کنند. وجود این چنین شرایطی موجب شده است تا معلمان همواره در حال افزایش دانش و توانمندی‌های خود باشند (Baharuddin, Masrek & Shuhidan, 2019). با توجه به نقش راهبردی معلمان در ارتقای کیفیت آموزش، توسعه فردی معلمان و تیم‌های کاری بایستی به عنوان بخشی از فرایند ارتقای کیفیت آموزشی مورد توجه قرار گیرد (Bieg & Dresel, 2018). کیفیت خوب و بد نظام آموزشی در دست معلمان است و آن‌ها در زمینه آموزش نقشی مهم و راهبردی دارند که این امر ناشی از انجام فرآیند یادگیری، آموزش و راهنمایی دانش‌آموزان توسط معلمان است (Carpenter, 2015). معلمان همچنین به طور مستقیم با دانش‌آموزان برای انتقال علم و فناوری در تعامل مستقیم هستند و در عین حال ارزش‌های مثبت را با راهنمایی و تصویرسازی آموزش می‌دهند (Opfer, Pedder & Lavicza, 2011). به دلیل پیچیدگی شغلی معلمان، این افراد بیش از کارکنان هر سازمانی به نوآوری نیاز دارند (Bawuro, 2018). در بافت مدارس کسب مداوم دانش، متفاوت بودن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان و محدودیت‌های فیزیکی و تجهیزاتی کلاس‌های درس نیاز به توسعه شیوه‌های نوآورانه از سوی معلمان را افزایش داده است. علاوه بر این، انتظار جامعه از مدارس این است که آن‌ها بایستی بتوانند شهروندانی خلاق و نوآور به جامعه تحویل دهند که این امر نیز به تقویت رفتار کاری نوآورانه معلمان وابسته است. از این‌رو، توسعه نوآوری در معلمان یک امر ضروری و بدون جایگزین است که بدون وقفه بایستی انجام شود (Mahajan & Kaushal, 2017). علی‌رغم اهمیت خلاقیت و نوآوری در ارتقاء کیفیت آموزش معلمان، در خصوص عواملی که می‌توانند تسهیل‌کننده یا محدودکننده خلاقیت و نوآوری معلمان در محیط مدارس باشند اتفاق نظری وجود ندارد (Hosseini, Rastegar & Shirazi, 2021). درحالی‌که برخی محققان (Chan & Yuen, 2014) بر عوامل فردی و شخصی معلمان مانند ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش و نگرش به منظور افزایش خلاقیت نوآوری آن‌ها تأکید می‌کنند. برخی محققان دیگر عوامل زمینه‌ای و سازمانی همچون سبک رهبری مدیران، جو سازمانی، ساختار سازمانی و سیستم پاداش را عواملی مهم در این خصوص قلمداد می‌کنند. با این وجود، کونتلوس و همکاران (Gkontelos et al, 2022) بر این امر تأکید می‌کنند که افزایش نوآوری در معلمان به تلفیقی از عوامل فردی، محیطی و سازمانی وابسته است و بدون در نظر گرفتن عوامل مختلف و نقش آن‌ها نمی‌توان به افزایش نوآوری معلمان امیدوار بود. علی‌رغم وجود برنامه‌های جذاب و کاربردی ارائه شده توسط وزارت آموزش‌وپرورش برای توسعه شغلی معلمان تربیت‌بدنی و همچنین تربیت‌بدنی و ورزش در مدارس، کمبودها و کاستی‌هایی در این زمینه مشهود است که یکی از مهم‌ترین علل آن عدم تناسب بین این معلمان با شغل و محیط

کاری مدارس می‌باشد (Nazari, Eidipour & Bakhit, 2022) به دلیل آن‌که درس ورزش به دو شکل عملی و نظری تدریس می‌شود، معلمان تربیت‌بدنی بایستی دارای شایستگی‌ها و مهارت‌های شغلی قابل قبولی باشند تا بتوانند در تدریس این درس موفق عمل نمایند (Bai, 2019). بر این اساس، نیاز است تا پیش از انتخاب و استخدام معلمان تربیت‌بدنی به میزان توانایی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های آن‌ها و همچنین تناسب این عوامل با نیازها و الزامات شغلی و سازمانی مدارس توجه شود. بکارگیری معلمان تربیت‌بدنی که دارای تناسب مناسبی با شغل خود هستند موجب خواهد شد تا آن‌ها از انگیزه بالایی برای انجام وظایف شغلی خود برخوردار باشند و موفقیت‌های شغلی بیشتری کسب نمایند که این عوامل می‌توانند احساس مالکیت آن‌ها نسبت به شغل خود را افزایش داده و آنان را به استفاده از روش‌های کاری جدید و خلاقانه ترغیب نماید. علی‌رغم اهمیت این موضوع، تناسب شغلی معلمان تربیت‌بدنی با شغل و محیط کاری خود و پیامدهای آن در تحقیقات اندکی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این مطالعه می‌تواند به متولیان امر کمک نماید تا در استخدام معلمان تربیت‌بدنی به شاخص‌های مرتبط با تناسب فرد-سازمان توجه نموده و معلمان شایسته و توانمند را استخدام نمایند. از این‌رو، سؤال اصلی این مطالعه این است که تناسب فرد-سازمان چه نقشی در مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت‌بدنی دارد؟

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های بسیاری به بررسی روابط و اثرات موجود بین متغیرهای این پژوهش پرداخته‌اند. نظری و همکاران (Nazari et al, 2022) در پژوهشی دریافته‌اند تناسب فرد و شغل اثری مثبت و معنی‌دار بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان دارد. همچنین اثر تناسب فرد-سازمان بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان مثبت و معنی‌دار بود.

حصیری و همکاران (Hasiri et al, 2020) در تحقیقی دریافته‌اند تناسب فرد و شغل، تناسب فرد و سازمان، پیچیدگی شغلی، اقدامات توانمندسازی، توجه به تیم‌های کاری، روابط بین کارکنان و مدیران و دادن استقلال شغلی موجب شکل‌گیری مالکیت روان‌شناختی در کارکنان ادارات دولتی استان بوشهر شده‌اند. نظری و همکاران (Eidipour & Nazary, 2019 Nazary,) در تحقیقی بر روی معلمان ورزش شهر تهران به این نتیجه دست یافتند نقش میانجی تناسب فرد-سازمان در ارتباط بین روابط مبتنی بر اعتماد با نگهداشت شغلی معلمان معنی‌دار نیست. لیر، هرزل و مورمان (Leyer, Hirzel & Moormann, 2020) در مطالعه‌ای کمی دریافته‌اند مالکیت روان‌شناختی بر پرورش رفتارهای نوآورانه کارکنان اثرگذار است. عبدالعاطی و دیراز (Abd El-Aty & Deraz, 2021) در تحقیقی به بررسی پیشایندها و پیامدهای مالکیت روان‌شناختی پرداختند. نتایج نشان داد که مالکیت روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبتی بر خلاقیت، صدای کارکنان و تسهیم دانش آن‌ها دارد. انوانزو و بابالوا (Nwanzu & Babalola, 2022) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که مالکیت روان‌شناختی و خودکارآمدی خلاق به‌طور مستقل بر عملکرد خلاقانه کارکنان تأثیر مثبت دارند و تأثیر متقابل خودکارآمدی خلاق و مالکیت روان‌شناختی بر عملکرد خلاقانه کارکنان معنی‌دار بود.

### روش

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها به صورت میدانی و از نوع تحقیقات توصیفی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان به تعداد ۵۵۷ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۲۸ نفر تعیین شد. از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب نمونه تحقیق استفاده شد. بر این اساس، ۵۲ معلم از سطح ابتدایی، ۷۱ معلم از سطح متوسط اول و ۱۰۵ معلم از سطح متوسطه دوم به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد که در ادامه توضیح داده شده است.



پرسش‌نامه تناسب فرد-سازمان: در راستای ارزیابی میزان تناسب معلمان تربیت‌بدنی با سازمان خود پرسش‌نامه ونگ (Weng, 2010) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه ۶ گویه‌ای که بر مبنای طیف پنج ارزشی لیکرت امتیازبندی می‌شود توسط ونگ، پایایی سنجی شده است و مقدار آلفای آن ۰/۹۳ برآورد و گزارش شده است.

پرسش‌نامه مالکیت روان‌شناختی: در راستای ارزیابی میزان مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی نسبت به شغل خود پرسش‌نامه شوکلا و سینگ (Shukla & Singh, 2015) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه ۱۰ گویه‌ای که بر مبنای طیف پنج ارزشی لیکرت امتیازبندی می‌شود توسط شوکلا و سینگ پایایی سنجی شده است و مقدار آلفای آن ۰/۸۷ برآورد و گزارش شده است.

پرسش‌نامه رفتارهای اخلاقانه: در راستای ارزیابی میزان رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی در محیط کاری خود پرسش‌نامه اوا و همکاران (Eva et al, 2017) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه ۷ گویه‌ای که بر مبنای طیف پنج ارزشی لیکرت امتیازبندی می‌شود توسط اوا و همکاران پایایی سنجی شده است و مقدار آلفای آن ۰/۸۹ برآورد و گزارش شده است.

در راستای تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های پژوهش، از نظرات ۵ نفر دکتری مدیریت ورزشی استفاده شد و با دریافت نظرات آن‌ها در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی انجام شد. در راستای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، مطالعه‌ای مقدماتی انجام شد و پرسش‌نامه‌های اصلاح شده در اختیار ۴۰ معلم تربیت‌بدنی قرار گرفت و از آن‌ها درخواست شد تا به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دهند. سپس داده‌های به دست آمده در این بخش با آزمون آلفای کرونباخ تحلیل شد که آماره‌های مربوط به این آزمون در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. پایایی برای ابزار پژوهش پژوهش

متغیر	مقدار آلفا	تعداد گویه‌ها
تناسب فرد-سازمان	۰/۷۷	۶
مالکیت روان‌شناختی	۰/۷۹	۱۰
رفتارهای اخلاقانه	۰/۷۶	۷

آماره‌های مرتبط با آزمون آلفای کرونباخ گزارش شده در جدول ۱ نشان دهنده قابل قبول بودن پایایی ابزار مورد استفاده است. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، با هماهنگی صورت گرفته با مدیریت آموزش و پرورش استان گلستان، پرسش‌نامه‌های پژوهش در بین جامعه پژوهش توزیع و جمع‌آوری شد. در این پژوهش، از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، طبقه‌بندی کردن و توصیف داده‌ها شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد استفاده شد. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل تحقیق، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور، نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و Smart PLS نسخه ۳ مورد استفاده قرار گرفت.

## یافته‌ها

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بیشتر نمونه پژوهش در طبقه سنی ۴۱ سال و بالاتر از آن قرار دارند (۱۰۳ نفر). بیشترین فراوانی در خصوص مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بود (۱۴۴ نفر). در نهایت، نتایج نشان داد بیشتر آزمودنی‌های تحقیق مرد بودند (۱۳۵ نفر) (جدول ۲).

جدول ۲. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۷	۱۶/۲
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۸	۳۸/۶
	۴۱ سال و بالاتر	۱۰۳	۴۵/۲
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۷۶	۳۳/۳
	کارشناسی ارشد	۱۴۴	۶۳/۲
	دکتری	۸	۳/۵
جنسیت	مرد	۱۳۵	۵۹/۲
	زن	۹۳	۴۰/۸

نتایج نشان داد میانگین متغیرهای تناسب فرد-سازمان، مالکیت روانشناختی و رفتارهای خلافانه به ترتیب ۳/۴۳، ۳/۴۷ و ۳/۵۱ می‌باشد که این مقادیر بالاتر از سطح متوسط هستند.

در بخش دوم، برای آزمون فرضیه‌ها و مدل پژوهش از آزمون‌های استنباطی استفاده شد. برای تحلیل الگوها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ابتدا باید به بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و سپس آزمون فرضیه‌های پژوهش در قالب برازش مدل ساختاری پژوهش پرداخت. برازش الگوی اندازه‌گیری با بررسی سهم‌معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت بررسی پایایی، شاخص‌های پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده و بارهای عاملی استفاده شد. چنان‌چه مقدار پایایی مرکب یا ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷، میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ و بارهای عاملی با شرط معنی‌دار بودن بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد، پایایی مدل‌های اندازه‌گیری مورد تأیید است. با در نظر گرفتن این امر و پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری و همچنین با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳، می‌توان بیان کرد پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش در حد مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که مقادیر پایایی ترکیبی از معیار مبنا (۰/۷) بیشتر است، بنابراین سازه‌های پژوهش از روایی همگرای قابل قبولی برخوردار می‌باشند.

جدول ۳. شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

گویه‌ها	سازه	بار عاملی	t	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۱	تناسب فرد-سازمان	۰/۶۵	۱۰/۹۶	۰/۵۹	۰/۹۰	۰/۸۶
۲		۰/۸۹	۶۸/۲۵			
۳		۰/۷۷	۲۳/۹۶			
۴		۰/۷۷	۲۷/۵۲			
۵		۰/۶۹	۱۴/۱۲			
۶		۰/۸۴	۲۸/۶۳			
۷	مالکیت روانشناختی	۰/۶۵	۱۵/۴۷	۰/۶۳	۰/۹۴	۰/۹۳
۸		۰/۶۹	۲۰/۹۹			
۹		۰/۵۸	۹/۹۳			
۱۰		۰/۸۷	۲۶/۶۷			
۱۱		۰/۹۱	۳۹/۵۱			
۱۲		۰/۸۹	۳۰/۴۶			
۱۳		۰/۸۰	۱۹/۳۵			
۱۴		۰/۸۲	۱۹/۱۶			
۱۵		۰/۸۸	۳۳/۷۹			

			۱۶/۲۸	۰/۷۷		۱۶
			۱۱/۰۳	۰/۷۱		۱۷
			۸/۹۶	۰/۵۴		۱۸
			۲۲/۲۶	۰/۸۵		۱۹
			۲۶/۰۰	۰/۸۷		۲۰
			۱۸/۴۱	۰/۸۲		۲۱
			۳۱/۶۹	۰/۸۸		۲۲
			۶۵/۶۹	۰/۹۴		۲۳
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۶۶			رفتارهای اخلاقانه	

برای این که یک سازه از روایی تشخیصی یا واگرایی قابل قبولی برخوردار باشد، جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. نتایج نشان داد روایی تشخیصی برای سازه‌های تناسب فرد-سازمان، مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای اخلاقانه به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۰ و ۰/۸۱ می‌باشند که این مقادیر بیان‌گر مناسب بودن روایی تشخیصی به دست آمده هستند.

فرضیه اول: بین تناسب فرد-سازمان با مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. رابطه بین تناسب فرد-سازمان با مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی

نتیجه فرضیه	سطح معنی‌داری	مالکیت روان‌شناختی		متغیر ملاک متغیر پیش‌بین
		ضریب $\beta$	آماره تی	
پذیرش فرضیه محقق	۰/۰۰۱	۰/۹۱	۴۹/۶۰	تناسب فرد-سازمان

با توجه به نتایج جدول ۴ می‌توان چنین بیان کرد بین تناسب فرد-سازمان با مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $t=49/60$ ;  $\beta=0/91$ ).

فرضیه دوم: بین تناسب فرد-سازمان با رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. رابطه بین تناسب فرد-سازمان بر رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی

نتیجه فرضیه	سطح معنی‌داری	رفتارهای اخلاقانه		متغیر ملاک متغیر پیش‌بین
		ضریب $\beta$	آماره تی	
پذیرش فرضیه محقق	۰/۰۲۲	۰/۲۹	۲/۲۹	تناسب فرد-سازمان

با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم می‌توان چنین بیان کرد که بین تناسب فرد-سازمان با رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $t=2/29$ ;  $\beta=0/29$ ).

فرضیه سوم: بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

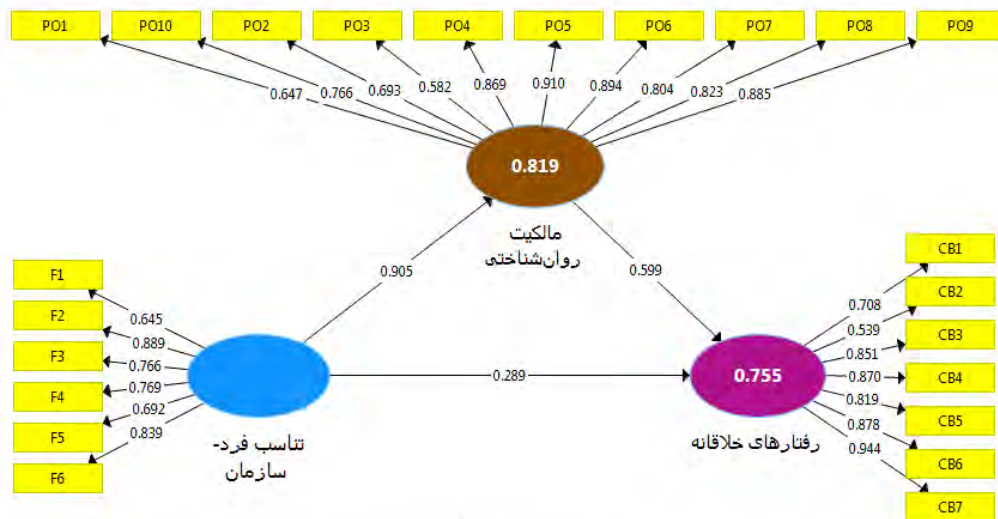
جدول ۶. رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی مالکیت

روان‌شناختی

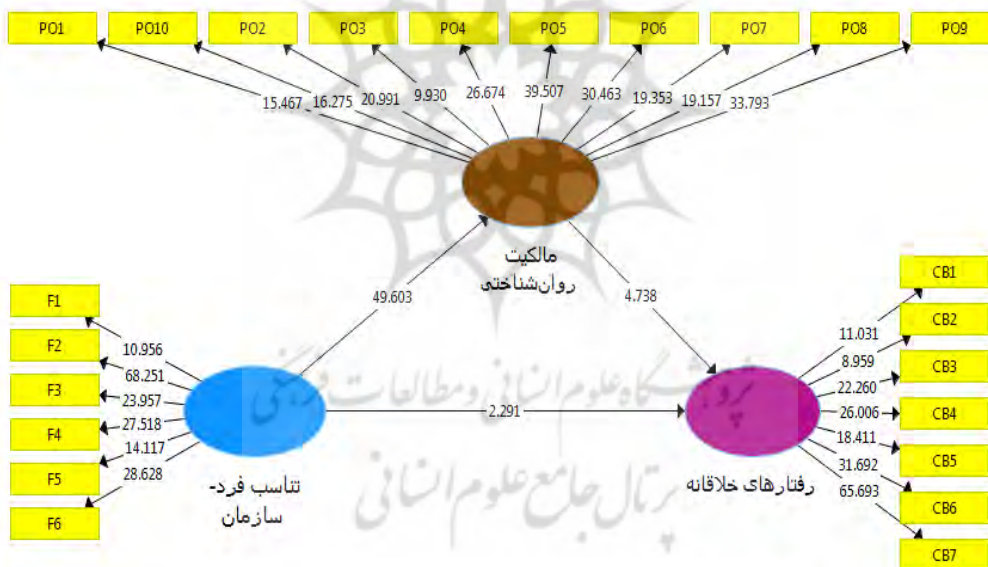
نتیجه فرضیه	سطح معنی‌داری	نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی		متغیر ملاک متغیر پیش‌بین
		ضریب $\beta$	آماره تی	
پذیرش فرضیه محقق	۰/۰۰۱	۰/۵۳	۴/۷۳	تناسب فرد-سازمان و رفتارهای اخلاقانه



نتایج آزمون سوبل رابطه مثبت و معنی‌دار بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی را تأیید نمود ( $t=4/73$ ;  $\beta = 0/53$ ).



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی‌داری

مقادیر بتا (شکل ۱) و مقادیر تی (شکل ۲) نشان می‌دهند که تمامی روابط بین متغیرها مثبت و معنی‌دار می‌باشند. همچنین آزمون سوبل نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی را در ارتباط بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای خلاقانه تأیید نمود.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مطالعه نقش تناسب فرد-سازمان در مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت‌بدنی

انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین تناسب فرد-سازمان با مالکیت روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد که این نتیجه با نتایج محققان دیگر (Ucar et al, 2021; Dahleez et al, 2021; Hasiri et al, 2020) همسو است. تناسب فرد و سازمان، سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان است. همچنین 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. در محیط‌های آموزشی، این تناسب به معلمان کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را در راستای رسیدن به اهداف سازمان خود استفاده نمایند. درگیر شدن در امورات مدرسه به دلیل داشتن توانمندی‌ها و قابلیت‌های لازم موجب خواهد شد تا معلمان شغل را متعلق به خود دانسته و برای انجام بهتر آن از هیچ تلاشی فروگذاری نکنند. در واقع تناسب فرد-سازمان موجب می‌شود تا معلمان برآورده شدن نیازهای شخصی را در شغل خود ببینند و شغل را به عنوان چیزی فراتر از یک منبع مالی در نظر بگیرند. این امر شکل‌دهنده یک پیوند عاطفی بین معلمان و شغل خود خواهد شد؛ پیوندی که معلمان همواره خود را متعهد به آن می‌دانند و برای تحکیم و تقویت آن تلاش می‌کنند. همچنین زمانی که معلمان دریابند ارزش‌های سازمانی مطابق با ارزش‌های فردی آن‌ها هستند پذیرش شغل به‌عنوان بخشی از ارزش‌های شخصی تسهیل خواهد شد. در چنین شرایطی، معلمان شغل را به عنوان یک دارایی ارزشمند شخصی در نظر گرفته و برای بهبود آن تلاش خواهند کرد (Nazari et al, 2022).

همچنین یافته‌های دیگر پژوهش نشان داد رابطه بین تناسب فرد-سازمان با رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است که این نتیجه با نتایج محققان دیگر (Ucar et al, 2021; Wang & Wang, 2018; Nazary et al, 2019) همسو است. تناسب فرد و سازمان، نوعی سازگاری بین معلمان و سازمانی است که در آن کار می‌کنند، به همین دلیل توجه به این موضوع در بدو استخدام نیروهای جدید از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند عامل موفقیت‌های بعدی آن‌ها در آینده باشد. در طی مراحل پیش از استخدام، میزان شناخت فرد نسبت به شغل می‌تواند میزان همخوانی بین ارزش‌های وی و ارزش‌های سازمان استخدام‌کننده را تعیین کند. زمانی که میزان تناسب معلمان با سازمان خود بالا باشد معلمان از سازمان خود اعتبار اجتماعی دریافت می‌کنند. بر این اساس، چنین معلمان با تناسب شغلی بالا به شدت خود را تابع ارزش‌های سازمان قرار داده و تلاش بسیاری برای دستیابی به اهداف سازمانی خواهند داشت. همچنین تناسب فرد و سازمان روحیه معلمان را افزایش می‌دهد (به‌عنوان مثال، تعهد عاطفی و رضایت شغلی) که این امر می‌تواند تمایل آن‌ها را برای انجام کارهای جدید جهت کسب موفقیت شغلی بیشتر را افزایش دهد. از سوی دیگر، تناسب بالای فرد با سازمان خود موجب بهبود روحیه و انگیزه معلمان شده و آن‌ها را برانگیزد تا با پرداختن به ناکارآمدی‌ها و کشف راه‌های اخلاقانه برای رسیدگی به مشکلاتی که ممکن است در طول کار با آن‌ها مواجه شوند، در بهبود سازمان خود مشارکت کنند؛ بنابراین، تناسب فرد و سازمان ممکن است به طور مثبت با خلاقیت معلمان مرتبط باشد (Wang & Wang, 2018).

یافته نهایی پژوهش با توجه به مدل تحقیق نشان داد رابطه بین تناسب فرد-سازمان با رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی مثبت و معنی‌داری است که این نتیجه با نتایج اوکار و همکاران (Ucar et al, 2021) همسو است. تناسب فرد-سازمان تداعی‌کننده همسویی ارزش‌ها و اهداف فردی با ارزش‌ها و اهداف سازمانی است. با افزایش تناسب معلمان با شغل و سازمان خود، تمایل و انگیزه آن‌ها برای به‌کارگیری سرمایه‌های فردی ملموس و ناملموس شخصی برای بهبود شغل و کسب نتایج شغلی بهتر خواهد شد. همچنین تناسب بهتر معلمان با شغل و سازمان خود موجب خواهد شد تا آن‌ها شغل خود را به عنوان یک سرمایه و دارایی شخصی در نظر بگیرند. بر اساس نظریه محافظت از منابع، چنین معلمان برای محافظت از شغل خود تلاش بیشتری خواهند نمود، زمان بیشتری را صرف انجام وظایف کاری خواهند کرد، در مقابل مشکلات کاری تاب‌آوری بیشتری از خود نشان خواهند داد و برای تغییر شرایط کاری و کسب نتایج بهتر از روش‌های جدید و خاص‌تری استفاده خواهند کرد. بنابراین

می‌توان انتظار داشت که تناسب بهتر معلمان با کار و سازمان خود، حس تعلق بیشتری در آن‌ها ایجاد نموده و انگیزه آن‌ها را برای کسب عملکرد بهتر با استفاده از ایده‌های نو و خلاقانه افزایش دهد.

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که تناسب فرد-سازمان می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند افزایش مالکیت روان‌شناختی نسبت به شغل و رفتارهای خلاقانه را در بین معلمان تربیت‌بدنی به همراه داشته باشد. بنابراین بازبینی در خصوص چگونگی استخدام معلمان تربیت‌بدنی و توجه به تناسب ویژگی‌های فردی و مهارتی آن‌ها با شغل معلمی پیش از استخدام، ایجاد شرایط کاری مناسب برای معلمان تربیت‌بدنی جهت افزایش تناسب توانمندی‌ها و مهارت‌های خود با انتظارات و الزامات شغلی خود، دادن استقلال شغلی و آزادی عمل بیشتر به معلمان تربیت‌بدنی جهت افزایش احساس مالکیت آن‌ها نسبت به شغل خود پیشنهاد می‌گردد. به دلیل آن‌که در این پژوهش تنها نقش تناسب فرد-سازمان در مالکیت روان‌شناختی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار گرفت، پیشنهاد می‌شود سایر پیامدهای تناسب فرد-سازمان بر روی معلمان تربیت‌بدنی مورد ارزیابی قرار گیرد.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله گردآوری داده‌ها، نوشتن روش‌شناسی و تنظیم منابع توسط نویسنده اول انجام شده است (۴۰ درصد). نگارش مقدمه، نتایج، بحث و نتیجه‌گیری و بازبینی نهایی توسط نویسنده دوم انجام شده است (۶۰ درصد).

### تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمامی معلمان تربیت‌بدنی گلستان که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، قدردانی می‌نمایند.

### تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

### References

- Abd El-Aty, Y., & Deraz, A. (2021). Examining hotel employees' psychological ownership: Antecedents and consequences. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 5(1/2), 26-52. DOI: [10.21608/mfth.2021.206584](https://doi.org/10.21608/mfth.2021.206584)
- Afsar, B. (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104-122. DOI: [10.1108/IJHCQA-01-2015-0017](https://doi.org/10.1108/IJHCQA-01-2015-0017).
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of workplace Learning*, 29(2), 95-109. DOI: [10.1108/JWL-11-2015-0086](https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086)
- Ashfaq, B., & Hamid, A. (2021). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 19-39. DOI: [10.1108/APJBA-12-2019-0255](https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2019-0255)
- Avey, J., Avolio, B., Crossley, C. & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191. DOI: [10.1002/job.583](https://doi.org/10.1002/job.583)
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative work behavior of school teachers: A conceptual framework. *International E-Journal of Advances in Education*, 5(14), 213-221. DOI: [10.18768/ijaedu.593851](https://doi.org/10.18768/ijaedu.593851)

- Bai, N. (2019). Studying relationship between workplace discrimination and quality of work life of physical education teachers in Golestan province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(2), 333-344. [In Persian] DOI: [10.22044/shm.2019.5037.1413](https://doi.org/10.22044/shm.2019.5037.1413)
- Bao, P., Xiao, Z., Bao, G. & Noorderhaven, N. (2022). Inclusive leadership and employee work engagement: a moderated mediation model. *Baltic Journal of Management*, 17(1), 124-139. DOI: [10.1108/BJM-06-2021-0219](https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0219)
- Bawuro, F. A., Danjuma, L., & Wajiga, H. (2018). Factors influencing innovative behavior of teachers in secondary schools in the North East of Nigeria. *Traektoria Nauki Journal*, 4(3), 1007-1017. DOI: [10.22178/pos.32-9](https://doi.org/10.22178/pos.32-9)
- Bieg, S., & Dresel, M. (2018). Relevance of perceived teacher humor types for instruction and student learning. *Social Psychology of Education*, 21(4), 805-825. DOI: [10.1007/s11218-018-9428-z](https://doi.org/10.1007/s11218-018-9428-z)
- Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*, 29(5), 682-694. DOI: [10.1108/IJEM-04-2014-0046](https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2014-0046)
- Chan, S., & Yuen, M. (2014). Personal and environmental factors affecting teachers' creativity-fostering practices in Hong Kong. *Thinking Skills and Creativity*, 12, 69-77. DOI: [10.1016/j.tsc.2014.02.003](https://doi.org/10.1016/j.tsc.2014.02.003)
- Chen, T. B. (2017). Service innovation performance in the hospitality industry: the role of organizational training, personal-job fit and work schedule flexibility. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 26(5), 474-488. DOI: [10.1080/19368623.2017.1264344](https://doi.org/10.1080/19368623.2017.1264344)
- Chung, Y. W. (2017). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328-349. DOI: [10.1177/0312896215611190](https://doi.org/10.1177/0312896215611190)
- Dahleez, K.A., Aboramadan, M., & Bansal, A. (2021). Servant leadership and affective commitment: the role of psychological ownership and person-organization fit. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 493-511. DOI: [10.1108/IJOA-03-2020-2105](https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2020-2105)
- Demir, M., Demir, S. S. & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369-386. DOI: [10.3846/16111699.2013.785975](https://doi.org/10.3846/16111699.2013.785975)
- Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2022). Teachers' innovative work behavior scale: psychometric properties of the Greek version and measurement invariance across genders. *Social Sciences*, 11, 306-326. DOI: [10.3390/socsci11070306](https://doi.org/10.3390/socsci11070306)
- Hasiri, A., Mortazavi, S., Rahimnia, F., & Khorakian, A. (2020). Identification and explanation of antecedents and consequences of psychological ownership in public organizations Bushehr province. *Public Management Researches*, 13(49), 31-58. [In Persian] DOI: [10.22111/jmr.2020.30798.4676](https://doi.org/10.22111/jmr.2020.30798.4676)
- Hosseini, S., & Rastegar, Z., & Shirazi, H. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1), 1-19. [In Persian] DOI: [10.1080/2331186X.2020.1869364](https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364)
- Joo, B. K., Park, S. & Lee, S. (2021). Personal growth initiative: the effects of person-organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal of Manpower*, 42(3), 502-517. DOI: [10.1108/IJM-02-2020-0056](https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0056)
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2017). Teachers' innovative behavior: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782. DOI: [10.1080/00313831.2017.1306803](https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803)
- Leyer, M., Hirzel, A.K., & Moormann, J. (2020). It's mine, i decide what to change: the role of psychological ownership in employees' process innovation behavior. *International Journal of Innovation Management*, 25(1), 1-28. DOI: [10.1142/S1363919621500134](https://doi.org/10.1142/S1363919621500134)
- Li, J., Yuan, L., Ning, L. & Li-Ying, J. (2015). Knowledge sharing and affective commitment: The mediating role of psychological ownership. *Journal of Knowledge Management*, 19(6),



- 1146-1166. DOI: [10.1108/JKM-01-2015-0043](https://doi.org/10.1108/JKM-01-2015-0043)
- Mahajan, A., & Kaushal, K. (2017). Impact of innovative pedagogical teaching methods on students' academic performance. *New Nigerian Journal of Clinical Research*, 6(10), 41–44. DOI: [10.4103/2250-9658.225332](https://doi.org/10.4103/2250-9658.225332)
- Messmann, G., Mulder, R.H., & Palonen, T. (2018). Vocational education teachers' personal network at school as a resource for innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 30, 174–85. DOI: [10.1108/JWL-08-2017-0069](https://doi.org/10.1108/JWL-08-2017-0069)
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473. DOI: [10.1016/j.jvb.2010.01.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.001)
- Min, J. Y. G. (2010). Effects of person organization fit and person job fit on occupational commitment, organizational commitment and turnover intention of cooks. *Culinary Science and Hospitality Research*, 16(5), 50-63. DOI: [10.20878/cshr.2010.16.5.005](https://doi.org/10.20878/cshr.2010.16.5.005)
- 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. [In Persian] DOI: [10.22089/RES.2021.11146.2142](https://doi.org/10.22089/RES.2021.11146.2142)
- Nazary, S., Eidipour, K., & Nazary, S. (2019). The effect of person-job fit on innovative work behaviour with the mediating role of person-organization fit among ministry of sports and youth staff. *Applied Research in Sport Management*, 8(2), 101-108. [In Persian] DOI: [10.30473/arism.2019.38526.2646](https://doi.org/10.30473/arism.2019.38526.2646)
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2022). The influence of psychological ownership and creative self-efficacy on employee creative performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 16(1), 34-49. <http://hdl.handle.net/10419/261303>
- Opfer, V. D., Pedder, D. G., & Lavicza, Z. (2011). The role of teachers' orientation to learning in professional development and change: A national study of teachers in England. *Teaching and Teacher Education*, 27, 443–53. DOI: [10.1016/j.tate.2010.09.014](https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.09.014)
- Panggua, M. S., Sunaryo, T., Kailola, L. G. (2021). The effect of teaching style and teacher's creativity to the student's achievement at Christian vocational high school of Tagari Rantepao. *Bulletin of Science Education*, 1(2), 145-163. DOI: [10.51278/bse.v1i2.208](https://doi.org/10.51278/bse.v1i2.208)
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M.P. (2012). Retail employees' self-efficacy and hope predicting their positive affect and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21, 923–945. DOI: [10.1080/1359432X.2011.610891](https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.610891)
- Ucar, A. C., Alpan, L., & Elci, M. (2021). The effects of person–organization fit and turnover intention on employees' creative behavior: the mediating role of psychological ownership. *Sage Open*, 11(4), 1-22. DOI: [10.1177/21582440211066924](https://doi.org/10.1177/21582440211066924)
- Wang, K., & Wang, Y. (2018). Person-environment fit and employee creativity: the moderating role of multicultural experience. *Frontiers Psychology*, 9, 1-14. DOI: [10.3389/fpsyg.2018.01980](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01980)
- Wang, Z., & Sun, J. M. (2010). Person-organization fit and employee's innovative work behavior: In three types fit model perspective. *Economic Management Journal*, 32, 74–79. DOI: [10.2147/EMJ.S425025](https://doi.org/10.2147/EMJ.S425025)
- Youngs, P., Pogodzinski, B., Grogan, E., & Perrone, F. (2015). Person organization fit and research on instruction. *Educational Researcher*, 44(1), 37-45. DOI: [10.3102/0013189X15569531](https://doi.org/10.3102/0013189X15569531)
- Zhang, X. M., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academic Management Journal*, 53, 107–128. DOI: [10.5465/AMJ.2010.48037118](https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.48037118)
- Zhang, Y., & Long, L. R. (2013). Effects of person-job fit and job insecurity on employees' creativity: test of a mediated moderator model. *Nankai Business Review*, 5, 16–25. DOI: [10.1108/NBRI-01-2013-0001](https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2013-0001)