eISSN: 2322-1445
Volume 13, Issue 2, 2027

Sociology of Education

Developing a Model of Physical Education Teachers' Experiences of Organizational Prestige and Its Role in the Formation of Organizational Identity

Mohammad Zaman Kabuli[1], Saeed Sedaghati[2*], Nematullah Nemati[1], Tahereh Bagherpour[1]

1. Department of Sport Sciences, Da.C., Islamic Azad University, Damghan, Iran.
2. Department of Sport Sciences Isl.C., Islamic Azad University, Islamshahr, Iran (Corresponding Author).

❖ **Corresponding Author Email**: 4591139158@iau.ac.ir

Research Paper

Receive: 2026/02/20
Accept: 2026/06/30
Initial Publish: 2026/11/07
Final Publish: 2027/06/22

Keywords:
Model development, physical education teachers, organizational prestige, organizational identity, thematic analysis.

Article Cite:
Kabuli, M. Z., Sedaghati, S., Nemati, N., & Bagherpour, T. (2027). Developing a Model of Physical Education Teachers' Experiences of Organizational Prestige and Its Role in the Formation of Organizational Identity. *Sociology of Education*. 13(2): 1-18.

Abstract

Purpose: This study aimed to develop a model of physical education teachers' experiences of organizational prestige and to explain its role in the formation of their organizational identity.

Methodology: This exploratory-basic study was conducted using a qualitative approach and thematic analysis. The research population consisted of university professors in sport management, managers and deputies of the Ministry of Education, school principals, and physical education teachers. The participants included 15 individuals with relevant professional experience and expertise who were selected through purposive sampling and the snowball technique until theoretical saturation was achieved. Data were collected through semi-structured interviews lasting between 45 and 60 minutes. To assess the trustworthiness of coding, intra-subject agreement and collaborative coding were used. Inter-coder reliability was calculated at 83%, indicating acceptable reliability of the qualitative analysis. Data analysis was conducted using MAXQDA version 12.

Findings: The thematic analysis indicated that 108 initial codes were extracted from the interviews. After reviewing, refining, and merging overlapping codes, 96 final codes remained, leading to the identification of 16 initial themes and two main themes. The main theme of organizational identity consisted of five organizing themes: school culture and environment, identity and ethical values, professional relationships and networks, professional motivation and success, and organizational belonging and identity. The main theme of organizational prestige consisted of three organizing themes: motivation and occupational status, prestige and teachers' professional motivation, and athletic role enactment.

Conclusion: The findings showed that organizational prestige plays an effective role in shaping and strengthening physical education teachers' organizational identity by enhancing occupational status, professional worth, work motivation, organizational belonging, and teachers' positive perception of the school's social image. Strengthening organizational support, professional recognition, and the social status of physical education teachers can therefore contribute to deeper organizational identification and improved educational performance.

https://doi.org/10.61838/kman.soe.792

Commons: CC BY 4.0

Detailed Abstract

Introduction

Educational organizations are increasingly understood as social, cultural, and identity-forming systems in which teachers' attitudes, perceptions, and lived experiences shape professional behavior and organizational effectiveness. In schools, teachers do not merely implement curricula; rather, they interpret the organizational environment, evaluate the social value of their role, and construct a sense of belonging through their daily interactions with students, colleagues, managers, and the broader community. Within this framework, organizational identity refers to members' shared understanding of what the organization is, what distinguishes it, and how they position themselves in relation to its values and goals. Studies on organizational culture and identity indicate that identity is formed through values, norms, symbols, interpersonal interactions, and institutional narratives that give meaning to organizational membership (Haimes, 2006; Stenling & Fahlen, 2016). Organizational prestige is another important construct in this process, as it reflects members' perceptions of the external reputation, social status, and perceived value of the organization. When employees perceive their organization as respected and socially valued, this perception may enhance professional pride, self-worth, motivation, and identification with the organization (Akgunduz, 2015). In sport-related organizations, prestige is closely connected with reputation, symbolic value, social visibility, collective identification, and the emotional attachment of members or stakeholders (Nagore et al., 2023; Zucco et al., 2015). These concepts are particularly relevant to physical education teachers, whose professional role is often broader than the formal teaching of motor skills. Physical education teachers contribute to students' physical health, social development, emotional vitality, discipline, teamwork, and active lifestyle formation. However, in many educational contexts, their professional status may be underestimated compared with other subject teachers, and this may affect their motivation, organizational commitment, and identity formation. Research on physical education curriculum delivery emphasizes that the effectiveness of school sport and physical education depends not only on curriculum design but also on management quality, school support, teacher agency, and the institutional recognition of physical education (Legarte, 2025; Thiel & Mayer, 2009). Moreover, studies on sport teachers' professional identity show that their identity is shaped by multiple individual, institutional, cultural, and social factors (Ishkibayeva et al., 2025). Reconstructing the identity of school sports teachers therefore requires attention to how their work is valued, how their role is perceived, and how their professional contributions are recognized within the school system (Xue-me, 2014). Previous organizational studies have also shown that organizational identity is associated with organizational citizenship behavior, organizational justice, reduced organizational indifference, and lower deviant workplace behavior (Aram & Moghtadi, 2024; Mohammadi & Bagheri, 2025). The quality of human resource management may further strengthen organizational commitment and identity while reducing employees' intention to leave (Danaeefard & Rahnavard, 2022). In educational and sport settings, organizational commitment has been linked to belonging, participation, perceived support, and the meaningfulness of organizational membership (Demir, 2013; Samur et al., 2019). Teacher identity is also associated with career satisfaction through psychological empowerment and work engagement, suggesting that teachers' sense of professional meaning and efficacy is central to their organizational experience (Sun et al., 2022). In higher education, organizational identification has also been found to mediate the relationship between satisfaction and relational commitment, highlighting the role of identity in transforming positive organizational experiences into durable attachment (Harti, 2025). Despite these theoretical and empirical insights, limited qualitative attention has been given to how physical education teachers experience organizational prestige and how this experience contributes to the formation of their organizational identity. Therefore, the present study aimed to develop a model of physical education teachers' experiences of organizational prestige and its role in shaping organizational identity.

Methods and Materials

This study was conducted using an exploratory-basic qualitative design based on thematic analysis. The research population consisted of university professors in sport management, managers and deputies from the Ministry of Education, school principals, and physical education teachers. The participants were selected because of their direct experience with sport education, school management, educational structures, and the professional status of physical education teachers. The final sample included 15 participants who were selected through purposive sampling and the snowball technique. Sampling continued until theoretical saturation was reached, meaning that no substantially new concepts emerged from additional interviews. The inclusion criteria included having at least five years of relevant professional experience, direct involvement in teaching or managing sport-related educational activities, familiarity with the structure and functioning of educational organizations, willingness to participate in the study, and the ability to clearly express professional experiences and viewpoints. Data were collected through semi-structured interviews. The interview questions were open-ended and general in nature, allowing participants to explain their perceptions, interpretations, and lived experiences freely. Each interview lasted approximately 45 to 60 minutes. The interviews focused on participants' perceptions of organizational prestige, the professional status of

physical education teachers, the school environment, interpersonal relationships, motivation, belonging, and the development of organizational identity. To enhance the reliability of the coding process, intra-subject agreement was assessed with the participation of a sport management specialist as a collaborating coder. Selected interviews were coded independently and then compared. Inter-coder reliability was calculated at 83%, indicating acceptable dependability of the coding and analysis process. The qualitative data were analyzed using MAXQDA version 12. The analysis followed the main phases of thematic analysis, including familiarization with the data, generation of initial codes, searching for themes, reviewing themes, defining and naming themes, and developing the final thematic model.

Findings

The demographic characteristics of the participants showed that, among the 15 interviewees, 10 were men and 5 were women. The occupational composition of the participants included 6 university professors, 3 managers and deputies from the Ministry of Education, 2 school principals, and 4 physical education teachers. Participants' ages ranged from 30 to 55 years, with an approximate mean age of 42 years. Their professional experience ranged from 5 to 30 years, with an approximate mean of 14 years. In terms of educational level, 7 participants held doctoral degrees, 5 held master's degrees, and 3 held bachelor's degrees. The first stage of analysis involved repeated reading and familiarization with the interview data. In the second stage, initial coding was conducted, and 108 initial codes were extracted from the interview transcripts. After conceptual review and refinement, 17 overlapping or semantically similar codes were merged with related codes. As a result, 96 final codes were retained for further analysis. These codes led to the identification of 16 initial themes, which were then reviewed, refined, and organized into broader thematic categories. The final model consisted of two main themes: organizational identity and organizational prestige. The main theme of organizational identity included five organizing themes: school culture and environment, identity and ethical values, professional relationships and networks, professional motivation and success, and organizational belonging and identity. The school culture and environment theme included supportive school culture and alignment between personal identity and school values. The identity and ethical values theme included the professional identity of physical education teachers and professional ethics. The professional relationships and networks theme included the role of social relationships in professional identity and professional bonds with colleagues. The professional motivation and success theme included professional success experiences and feedback and performance evaluation. The organizational belonging and identity theme included loyalty and attachment to the school and teachers' mental image of the school's identity. The main theme of organizational prestige included three organizing themes: motivation and occupational status, prestige and teachers' professional motivation, and athletic role enactment. Motivation and occupational status included professional growth and individual development, as well as professional barriers and pressures. Prestige and teachers' professional motivation included perceived organizational value and prestige, teachers' professional motivation, and professional passion. Athletic role enactment included strengthening sport participation and extracurricular programs. Overall, the findings indicated that physical education teachers' organizational identity is shaped through the interaction of supportive school culture, ethical and professional values, collegial networks, meaningful professional success, and emotional belonging to the school. Organizational prestige, in turn, emerged through perceived occupational status, professional recognition, motivation, and visible sport-related contributions to the school.

Discussion and Conclusion

The results of this study show that physical education teachers' experience of organizational prestige and organizational identity is multidimensional, contextual, and deeply embedded in the cultural and relational life of schools. Organizational identity was not experienced as a merely formal sense of membership, but as a lived and affective connection formed through supportive school culture, ethical commitment, professional recognition, interpersonal respect, and meaningful participation in school activities. The finding that school culture and environment were central to organizational identity indicates that teachers identify more strongly with schools that provide psychological safety, managerial support, clear values, and a collaborative climate. When physical education teachers perceive that their personal and professional values are aligned with school values, they are more likely to internalize organizational goals, contribute actively to school programs, and experience stronger belonging. The findings also show that professional and ethical values are central to the identity of physical education teachers. Participants viewed themselves not only as instructors of physical skills but also as moral, educational, and social role models for students. This indicates that organizational identity in physical education is closely connected with teachers' understanding of their broader educational mission. Professional relationships and networks also played an important role in identity formation. Respect from colleagues, being heard in professional interactions, informal support, and opportunities for experience-sharing strengthened teachers' sense of value and belonging. Furthermore, professional success, constructive feedback, and recognition of teachers' impact on students reinforced their motivation and organizational attachment. The findings also clarify the role of organizational prestige in strengthening identity. Teachers experienced organizational prestige through the reputation of the school, the perceived value of their profession, managerial and social recognition, successful sport programs, and opportunities for

professional growth. Conversely, lack of resources, work pressure, policy limitations, and insufficient recognition weakened their perception of occupational status. The final model therefore suggests that organizational prestige contributes to organizational identity by enhancing professional worth, motivation, pride, belonging, and the perceived social value of the school. The study concludes that strengthening the organizational prestige of physical education teachers requires more than symbolic appreciation. It requires supportive management, adequate sport facilities, fair performance evaluation, professional development opportunities, recognition of sport achievements, and meaningful participation of physical education teachers in school decision-making. By reinforcing these conditions, schools can strengthen the organizational identity, professional motivation, loyalty, and educational effectiveness of physical education teachers.

eISSN: 2322-1445
دوره ۱۳ شماره ۲، ۱۴۰۶ صفحات ۱۸-۱

جامعه شناسی آموزش و پرورش

تدوین الگوی تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری هویت سازمانی

محمد زمان کابلی[۱]، سعید صداقتی[۲*]، نعمت الله نعمتی[۱]، طاهره باقرپور[۱]

۱. گروه علوم ورزشی، واحد دامغان، دانشگاه آزاد اسلامی، دامغان، ایران.
۲. گروه علوم ورزشی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران (نویسنده مسئول).
❖ **ایمیل نویسنده مسئول:** 4591139158@iau.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و تبیین نقش آن در شکل‌گیری هویت سازمانی آنان بود.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع اکتشافی-بنیادی و با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون انجام شد. جامعه پژوهش شامل اساتید دانشگاه در رشته مدیریت ورزشی، مدیران و معاونان وزارت آموزش‌وپرورش، مدیران مدارس و معلمان تربیت بدنی بود. نمونه پژوهش شامل ۱۵ نفر از افراد دارای تجربه و تخصص مرتبط بود که با روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک گلوله‌برفی تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. مدت هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود. برای بررسی قابلیت اعتماد تحلیل‌ها از توافق درون‌موضوعی و کدگذاری همکار استفاده شد و پایایی بین کدگذاران ۸۳ درصد به دست آمد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۲ انجام شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل مضمون نشان داد که از داده‌های مصاحبه‌ها در ابتدا ۱۰۸ کد اولیه استخراج شد و پس از بازبینی و ادغام کدهای همپوشان، ۹۶ کد نهایی باقی ماند. این کدها مبنای استخراج ۱۶ تم اولیه و سپس شکل‌گیری دو تم اصلی قرار گرفتند. تم اصلی هویت سازمانی شامل پنج مضمون سازمان‌دهنده فرهنگ و محیط مدرسه، هویت و ارزش‌های اخلاقی، روابط و شبکه‌های حرفه‌ای، انگیزه و موفقیت حرفه‌ای، و تعلق و هویت سازمانی بود. تم اصلی پرستیژ سازمانی نیز شامل سه مضمون سازمان‌دهنده انگیزش و منزلت شغلی، پرستیژ و انگیزه حرفه‌ای معلمان، و نقش‌آفرینی ورزشی بود.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد پرستیژ سازمانی از طریق ارتقای منزلت شغلی، افزایش احساس ارزشمندی، تقویت انگیزه حرفه‌ای، گسترش تعلق سازمانی و بهبود تصویر مدرسه در ذهن معلمان، نقشی مؤثر در شکل‌گیری و تقویت هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی دارد.

مقاله تحقیقاتی

دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۰۱
پذیرش ۱۴۰۵/۰۴/۰۹
انتشار اولیه: ۱۴۰۵/۰۸/۱۶
انتشار نهایی: ۱۴۰۶/۰۴/۰۱

واژگان کلیدی:
تدوین الگو، معلمان تربیت بدنی، پرستیژ سازمانی، هویت سازمانی، تحلیل مضمون.

استناد مقاله:
کابلی، محمد زمان.، صداقتی، سعید.، نعمتی، نعمت الله.، و باقرپور، طاهره. (۱۴۰۶). تدوین الگوی تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری هویت سازمانی. جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۳(۲): ۱۸-۱.

https://doi.org/10.61838/kman.soe.792

Commons: CC BY 4.0

مقدمه

سازمان‌های آموزشی در جهان معاصر دیگر صرفاً نهادهایی اجرایی برای انتقال دانش رسمی محسوب نمی‌شوند، بلکه به‌عنوان نظام‌هایی اجتماعی، فرهنگی و هویتی عمل می‌کنند که کیفیت عملکرد آنها به شکل عمیقی تحت تأثیر ادراکات، باورها، تعاملات و تجربه زیسته کارکنان قرار دارد. در چنین سازمان‌هایی، معلمان تنها مجریان برنامه‌های درسی نیستند، بلکه کنشگرانی حرفه‌ای‌اند که از طریق برداشت خود از جایگاه سازمان، منزلت حرفه‌ای، کیفیت روابط کاری، فرهنگ مدرسه و میزان ارزشمندی اجتماعی حرفه خویش، نوعی پیوند روانی و هویتی با سازمان آموزشی برقرار می‌کنند. این پیوند می‌تواند بر انگیزش شغلی، تعهد حرفه‌ای، کیفیت تدریس، مشارکت سازمانی و حتی تمایل به ماندگاری در سازمان اثرگذار باشد. از این منظر، مدرسه نه فقط محیطی برای آموزش، بلکه بستری برای شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و سازمانی معلمان است؛ هویتی که از تعامل میان ارزش‌های فردی، هنجارهای سازمانی، تصویر اجتماعی مدرسه و تجربه‌های روزمره کاری پدید می‌آید. مطالعات مربوط به فرهنگ و هویت سازمانی نیز نشان داده‌اند که هویت سازمانی در بستر فرهنگ، ارزش‌ها، نمادها و تعاملات سازمانی ساخته می‌شود و اعضا از طریق تفسیر این عناصر، جایگاه خود را در سازمان معنا می‌کنند (Haimes, 2006).

در میان حوزه‌های مختلف آموزش مدرسه‌ای، تربیت بدنی جایگاهی ویژه و در عین حال پیچیده دارد. تربیت بدنی از یک سو بخشی رسمی از نظام آموزشی است و وظیفه آن توسعه مهارت‌های حرکتی، ارتقای سلامت جسمانی، تقویت نشاط روانی، آموزش همکاری، انضباط، رقابت سالم و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانش‌آموزان است؛ از سوی دیگر، در بسیاری از نظام‌های آموزشی، این حوزه در مقایسه با دروس نظری با چالش‌هایی نظیر کمبود منابع، محدودیت امکانات، نادیده‌گرفته‌شدن نقش تربیتی و کاهش منزلت حرفه‌ای مواجه است. مدیریت فعالیت‌های ورزشی و کیفیت اجرای برنامه درسی تربیت بدنی در مدارس، به‌ویژه در مدارس متوسطه، نشان می‌دهد که اثربخشی این حوزه تنها به محتوای برنامه درسی وابسته نیست، بلکه به کیفیت مدیریت مدرسه، حمایت سازمانی، جایگاه تربیت بدنی در فرهنگ مدرسه و توانمندی معلمان تربیت بدنی نیز بستگی دارد (Legarte, 2025). بنابراین، تجربه معلمان تربیت بدنی از جایگاه خود در مدرسه و ادراک آنان از اعتبار و پرستیژ سازمانی مدرسه می‌تواند یکی از عوامل مهم در کیفیت عملکرد آنان باشد.

معلمان تربیت بدنی در نظام آموزشی نقش‌هایی فراتر از آموزش مهارت‌های ورزشی ایفا می‌کنند. آنان در شکل‌دهی نگرش دانش‌آموزان نسبت به سلامت، فعالیت بدنی، نظم، همکاری گروهی و سبک زندگی فعال نقش اساسی دارند. با این حال، هویت حرفه‌ای این گروه از معلمان غالباً در معرض تنش میان نقش تربیتی گسترده آنان و برداشت محدود برخی مدیران، والدین یا حتی همکاران از درس تربیت بدنی قرار دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلمان ورزش و تربیت بدنی فرایندی چندعاملی است که تحت تأثیر عوامل فردی، آموزشی، سازمانی، اجتماعی و فرهنگی قرار دارد (Ishkibayeva et al., 2025). از این رو، نمی‌توان هویت حرفه‌ای و سازمانی معلمان تربیت بدنی را صرفاً بر اساس ویژگی‌های فردی یا تخصصی آنان تبیین کرد، بلکه باید آن را در ارتباط با فرهنگ مدرسه، منزلت اجتماعی حرفه، تعاملات سازمانی و تجربه آنان از ارزشمندی نقش خود در سازمان آموزشی بررسی نمود.

یکی از مفاهیم مهمی که می‌تواند تجربه معلمان از جایگاه خود و سازمان محل خدمتشان را تبیین کند، پرستیژ سازمانی است. پرستیژ سازمانی به ادراک اعضا از اعتبار، منزلت، احترام اجتماعی و جایگاه بیرونی سازمان اشاره دارد. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند سازمان محل خدمت آنان در نگاه جامعه، ذی‌نفعان، والدین، دانش‌آموزان و سایر نهادهای اجتماعی از جایگاه مثبتی برخوردار است، این ادراک می‌تواند به افزایش افتخار عضویت، تقویت عزت‌نفس حرفه‌ای و افزایش انگیزش شغلی منجر شود. در حوزه سازمان‌های ورزشی، پرستیژ سازمانی اغلب با تصویر برند، موفقیت‌های ورزشی، اعتبار اجتماعی، هویت جمعی و تعلق هواداران یا اعضا پیوند خورده است (Nagore et al., 2023). هرچند بخش مهمی از این ادبیات در زمینه باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی توسعه یافته است، اما منطق آن می‌تواند در محیط مدرسه و به‌ویژه در تجربه معلمان تربیت بدنی نیز معنا داشته باشد؛ زیرا موفقیت‌های ورزشی مدرسه، شهرت آموزشی، کیفیت مدیریت و جایگاه اجتماعی مدرسه می‌تواند بر احساس ارزشمندی معلمان تربیت بدنی اثر بگذارد.

پرستیژ سازمانی زمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که با هویت سازمانی پیوند می‌یابد. هویت سازمانی ناظر بر درک اعضا از ویژگی‌های مرکزی، متمایز و نسبتاً پایدار سازمان است و پاسخ به این پرسش را دربرمی‌گیرد که «ما به‌عنوان اعضای این سازمان چه کسانی هستیم؟». در سازمان‌های ورزشی، هویت سازمانی می‌تواند بر نوع کنش، نحوه مشارکت، میزان تعهد و برداشت اعضا از نقش سازمان در تحقق اهداف اجتماعی اثرگذار باشد (Stenling & Fahlen,

2016). در مدارس نیز هویت سازمانی از طریق ارزش‌های آموزشی، فرهنگ مدرسه، شیوه مدیریت، شبکه روابط حرفه‌ای، موفقیت‌ها، انتظارات و تجربه‌های مشترک شکل می‌گیرد. معلمی که مدرسه را واجد منزلت، اعتبار، حمایت و ارزش‌های همسو با باورهای حرفه‌ای خود بداند، احتمالاً احساس تعلق و همانندسازی بیشتری با سازمان خواهد داشت. در مقابل، ادراک پایین از پرستیژ مدرسه یا نادیده‌گرفته‌شدن نقش تربیت بدنی می‌تواند به تضعیف تعلق، کاهش انگیزش و فاصله‌گیری روانی از سازمان منجر شود.

در ادبیات رفتار سازمانی، هویت سازمانی با متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، کاهش رفتارهای انحرافی و کاهش تمایل به ترک شغل پیوند دارد. پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های آموزشی نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی و عدالت سازمانی می‌توانند بر رفتارهای کارکنان اثرگذار باشند و تقویت هویت سازمانی می‌تواند احتمال رفتارهای منفی و انحرافی را کاهش دهد (Mohammadi & Bagheri, 2025). همچنین، رابطه میان عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی و هویت سازمانی بیانگر آن است که هویت سازمانی می‌تواند در تبیین رفتارهای مثبت یا منفی کارکنان نقش محوری داشته باشد (Aram & Moghtadi, 2024). این شواهد نشان می‌دهند که هویت سازمانی صرفاً مفهومی ذهنی یا انتزاعی نیست، بلکه پیامدهای عینی و رفتاری برای سازمان دارد و می‌تواند کیفیت مشارکت کارکنان در تحقق اهداف سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد.

از سوی دیگر، کیفیت مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های عمومی و آموزشی، از طریق ارتقای تعهد، تقویت هویت سازمانی و کاهش گرایش به ترک شغل، می‌تواند نقش مهمی در پایداری نیروی انسانی داشته باشد (Danaeefard & Rahnavard, 2022). این نکته در مورد معلمان تربیت بدنی اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا آنان علاوه بر وظایف آموزشی، با محدودیت‌های اجرایی، کمبود امکانات ورزشی، فشارهای برنامه‌ای، ضرورت تعامل با والدین و دانش‌آموزان و انتظار برای کسب موفقیت‌های ورزشی مدرسه مواجه‌اند. اگر مدیریت مدرسه و نظام آموزشی بتواند جایگاه این معلمان را به رسمیت بشناسد، امکانات لازم را فراهم کند و موفقیت‌های آنان را بازنمایی نماید، تجربه پرستیژ سازمانی تقویت می‌شود و این امر می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری هویت سازمانی پایدارتر باشد.

هویت سازمانی همچنین می‌تواند نقش واسطه‌ای در پیوند میان تجربه‌های مثبت سازمانی و پیامدهای ارتباطی و تعهدی ایفا کند. در بافت آموزش عالی، شواهد نشان داده‌اند که شناسایی سازمانی می‌تواند رابطه میان رضایت و تعهد رابطه‌ای را توضیح دهد (Harti, 2025). اگرچه این مطالعه در زمینه فارغ‌التحصیلان آموزش عالی انجام شده است، اما منطق نظری آن برای سازمان‌های آموزشی مدرسه‌ای نیز قابل توجه است؛ زیرا زمانی که افراد سازمان را بخشی از هویت خود تلقی می‌کنند، ارتباط آنان با سازمان از سطح رابطه رسمی فراتر می‌رود و به پیوندی عاطفی، ارزشی و هویتی تبدیل می‌شود. برای معلمان تربیت بدنی، این پیوند می‌تواند در قالب افتخار به عضویت در مدرسه، دفاع از مدرسه در موقعیت‌های انتقادی، مشارکت در فعالیت‌های فوق‌برنامه و تلاش برای ارتقای کیفیت آموزش ورزشی بروز یابد.

در همین راستا، پژوهش‌های مربوط به هویت حرفه‌ای معلمان نشان داده‌اند که هویت حرفه‌ای با رضایت شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و درگیری کاری ارتباط دارد. به‌طور خاص، نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و درگیری کاری در رابطه میان هویت حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان نشان می‌دهد که هویت حرفه‌ای زمانی به پیامدهای مثبت منجر می‌شود که معلم احساس اثرگذاری، معنا، شایستگی و مشارکت فعال در کار خود داشته باشد (Sun et al., 2022). این موضوع برای معلمان تربیت بدنی اهمیت فراوانی دارد، زیرا آنان زمانی می‌توانند هویت حرفه‌ای و سازمانی خود را تقویت کنند که احساس کنند نقش آنان در رشد جسمانی، روانی و اجتماعی دانش‌آموزان جدی گرفته می‌شود و مدرسه برای فعالیت‌های ورزشی و تربیتی آنان ارزش قائل است.

مطالعات مربوط به تعهد سازمانی در محیط‌های ورزشی و آموزشی نیز نشان می‌دهد که تعهد کارکنان و اعضا تحت تأثیر احساس تعلق، ارزشمندی، حمایت سازمانی و کیفیت روابط درون‌سازمانی قرار دارد. در باشگاه‌های ورزشی، تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مهم در مشارکت، استمرار همکاری و احساس تعلق اعضا شناخته شده است (Samur et al., 2019). همچنین، در میان معلمان تربیت بدنی، تعهد سازمانی می‌تواند با درک آنان از نقش حرفه‌ای، حمایت مدرسه، کیفیت محیط کاری و میزان ارزش‌گذاری سازمان نسبت به تربیت بدنی مرتبط باشد (Demir, 2013). بنابراین، بررسی پرستیژ سازمانی در تجربه

معلمان تربیت بدنی می‌تواند به فهم عمیق‌تر سازوکارهایی کمک کند که از طریق آنها معلمان به مدرسه متعهد می‌شوند و خود را بخشی از هویت سازمانی آن می‌دانند.

در حوزه ورزش، رابطه میان پرستیژ، همانندسازی و مشارکت نیز در مطالعات مختلف مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، در زمینه حمایت مالی ورزشی، پرستیژ تیم و سازمان ورزشی می‌تواند با میزان درگیری، همانندسازی و ارتباط روانی هواداران با تیم پیوند داشته باشد (Zucco et al., 2015). همچنین، در حوزه گردشگری و سازمان‌های خدماتی، پرستیژ ادراک‌شده سازمانی و همانندسازی سازمانی با قصد ترک شغل رابطه دارند و توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند در این رابطه نقش میانجی ایفا کند (Akgunduz, 2015). اگرچه این یافته‌ها در زمینه‌هایی متفاوت از مدرسه به دست آمده‌اند، اما از نظر نظری نشان می‌دهند که پرستیژ سازمانی می‌تواند از طریق تقویت احساس ارزشمندی و همانندسازی، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، در بافت مدارس نیز می‌توان انتظار داشت که ادراک معلمان تربیت بدنی از پرستیژ مدرسه بر هویت سازمانی، انگیزش حرفه‌ای و تمایل آنان به مشارکت مؤثر در فعالیت‌های آموزشی و ورزشی اثرگذار باشد.

با وجود اهمیت این موضوع، هویت معلمان ورزش در برخی بافت‌های آموزشی با چالش‌های خاصی مواجه است. بازسازی هویت معلمان ورزش در مدارس ابتدایی و متوسطه نشان می‌دهد که این هویت تحت تأثیر برداشت‌های اجتماعی، سیاست‌های آموزشی، جایگاه درس تربیت بدنی و میزان به‌رسمیت‌شناسی نقش معلم ورزش قرار دارد (Xue-me, 2014). در بسیاری از مدارس، معلمان تربیت بدنی ممکن است میان تصویری که خود از نقش تربیتی، اخلاقی و سلامت‌محور خویش دارند و تصویری که دیگران از درس تربیت بدنی به‌عنوان فعالیتی حاشیه‌ای یا غیرآکادمیک دارند، نوعی فاصله ادراک کنند. این فاصله می‌تواند بر عزت‌نفس حرفه‌ای، انگیزه تدریس و احساس تعلق سازمانی آنان اثر بگذارد. از این رو، شناخت تجربه زیسته آنان از پرستیژ سازمانی می‌تواند ابعاد پنهان و کمتر دیده‌شده هویت حرفه‌ای و سازمانی این گروه را آشکار سازد.

از منظر مدیریتی نیز سازمان‌های ورزشی و آموزشی دارای ویژگی‌هایی هستند که آنها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند. مدیریت باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی داوطلبانه نشان می‌دهد که ساختارهای ورزشی علاوه بر اهداف رسمی، با شبکه‌ای از روابط اجتماعی، مشارکت جمعی، ارزش‌های فرهنگی و انتظارات هویتی پیوند دارند (Thiel & Mayer, 2009). این منطق در مدرسه نیز قابل مشاهده است؛ زیرا فعالیت‌های ورزشی مدرسه تنها به کلاس تربیت بدنی محدود نیست، بلکه مسابقات، اردوها، جشنواره‌ها، فعالیت‌های فوق‌برنامه، موفقیت‌های تیمی و بازنمایی بیرونی مدرسه را نیز شامل می‌شود. در چنین بستری، معلم تربیت بدنی می‌تواند نقشی مهم در ارتقای تصویر اجتماعی مدرسه و افزایش پرستیژ سازمانی آن داشته باشد. موفقیت‌های ورزشی دانش‌آموزان، مشارکت در مسابقات و ایجاد نشاط در محیط مدرسه، همگی می‌توانند به دیده‌شدن مدرسه و تقویت احساس افتخار سازمانی منجر شوند.

با این حال، مرور پیشینه نشان می‌دهد که اگرچه هویت سازمانی، تعهد سازمانی، پرستیژ ادراک‌شده، هویت حرفه‌ای معلمان و مدیریت ورزشی هر یک به‌طور جداگانه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، اما پیوند میان تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری هویت سازمانی آنان کمتر به‌صورت عمیق، کیفی و زمینه‌مند بررسی شده است. بیشتر مطالعات موجود یا بر سازمان‌های ورزشی، باشگاه‌ها و هواداران متمرکز بوده‌اند، یا هویت سازمانی را در سازمان‌های عمومی و آموزشی بدون تمرکز بر تجربه خاص معلمان تربیت بدنی بررسی کرده‌اند. از سوی دیگر، مطالعات کمی موجود توانسته‌اند روابط میان متغیرها را نشان دهند، اما کمتر به این پرسش پاسخ داده‌اند که معلمان تربیت بدنی چگونه پرستیژ سازمانی را تجربه، معنا و تفسیر می‌کنند و این تجربه چگونه در سطح ذهنی، عاطفی و حرفه‌ای به شکل‌گیری هویت سازمانی آنان منجر می‌شود.

بنابراین، خلأ اصلی در این حوزه، فقدان الگویی کیفی و بومی برای تبیین تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و نقش آن در شکل‌دهی به هویت سازمانی است. چنین الگویی می‌تواند به مدیران آموزشی، سیاست‌گذاران تربیت بدنی، مدیران مدارس و برنامه‌ریزان منابع انسانی کمک کند تا دریابند چه عواملی موجب می‌شود معلمان تربیت بدنی احساس ارزشمندی، تعلق، افتخار، انگیزه و همانندسازی بیشتری با مدرسه داشته باشند. همچنین، این الگو می‌تواند نشان دهد که ارتقای پرستیژ سازمانی تنها از طریق تبلیغات یا موفقیت بیرونی حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند فرهنگ مدرسه حمایتگر، روابط حرفه‌ای سازنده، عدالت در ارزیابی، بازخورد مثبت، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، به‌رسمیت‌شناسی نقش تربیتی معلمان و حمایت از مشارکت ورزشی و فوق‌برنامه است.

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و تبیین نقش آن در شکل‌گیری هویت سازمانی آنان بود.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر اکتشافی–بنیادی با رویکرد کیفی و از راهبرد تحلیل مضمون[1] می‌باشد. جامعه آماری شامل ۱۵ نفر از اساتید دانشگاه رشته مدیریت ورزشی، مدیران و معاونین وزارت آموزش و پرورش، مدیران مدارس و معلمان رشته ورزش مدارس بود که معیارهای ورود شامل داشتن حداقل پنج سال سابقه کاری مرتبط، تجربه مستقیم در مدیریت یا تدریس در حوزه ورزش، آشنایی با ساختار و عملکرد سازمان‌های آموزشی، تمایل به مشارکت در پژوهش و توانایی بیان تجربه‌ها و دیدگاه‌های خود به‌صورت شفاف و دقیق بود. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و بر اساس تکنیک گلوله‌برفی تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد. گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت و سؤالات مطرح‌شده به‌صورت باز و کلی و مبتنی بر اصول تحلیل مضمون طراحی شد تا شرکت‌کنندگان بتوانند تجربه‌ها و دیدگاه‌های خود را آزادانه بیان کنند. مدت زمان هر مصاحبه بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت متغیر بود و در طول مصاحبه، در صورت وجود هرگونه ابهام یا سؤال، پژوهشگر پاسخ مناسب ارائه می‌داد تا روند مصاحبه به‌طور کامل ادامه یابد.

برای محاسبه پایایی با روش توافق درون موضوعی، یک متخصص مدیریت ورزشی به‌عنوان همکار در کدگذاری مشارکت کرد و آموزش‌های لازم دریافت کرد. دو مصاحبه نمونه با مشارکت همکار کدگذاری شد تا توافق درون موضوعی بررسی شود. در جدول ۱، تعداد کل کدها ۴۳ و تعداد توافق‌ها ۱۸ کد گزارش شده است. پایایی بین کدگذاران معادل ۸۳ درصد محاسبه شد. با توجه به اینکه این مقدار بالاتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید شده و پایایی تحلیل مصاحبه مناسب است.

جدول ۱. محاسبه پایایی

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	کدهای موردتوافق	کدهای عدم توافق	پایایی
۱	مصاحبه ۳	۱۳	۶	۳	۰/۹۲۳
۲	مصاحبه ۶	۱۸	۷	۴	۰/۷۷۷
۳	مصاحبه ۹	۱۲	۵	۱	۰/۸۳۳
جمع		۴۳	۱۸	۸	۰/۸۳۷

در نهایت، داده‌های کیفی با استفاده از تحلیل مضمون بررسی شد و کلیه تحلیل‌ها با کمک نرم‌افزار *Maxqda* نسخه ۱۲ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که از مجموع ۱۵ نفر شرکت‌کننده در پژوهش، تعداد ۱۰ نفر مرد و ۵ نفر زن بودند. شرکت‌کنندگان در گروه‌های شغلی مختلف شامل ۶ نفر اساتید دانشگاه، ۳ نفر مدیران و معاونین وزارت آموزش و پرورش، ۲ نفر مدیران مدارس و ۴ نفر معلمان رشته ورزش مدارس بودند. سن شرکت‌کنندگان بین ۳۰ تا ۵۵ سال متغیر بود و میانگین سنی حدود ۴۲ سال بود. سابقه کاری آن‌ها حداقل ۵ سال و حداکثر ۳۰ سال بود و میانگین سابقه کاری تقریبی ۱۴ سال بود. از نظر سطح تحصیلات، ۷ نفر دارای مدرک دکتری، ۵ نفر کارشناسی ارشد و ۳ نفر کارشناسی بودند.

مرحله ۱ آشنایی با داده‌ها:

در این مرحل، پژوهشگر قبل از تحلیل کدگذاری داده‌ها، ابتدا تمامی داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها را خواند. و به دلیل عدم اجازه برخی از مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها تایپ شده و این امر به آشنایی بهتر پژوهشگر با داده‌ها کمک می‌کند. با این حال، بازخوانی مطالب برای دقت بیشتر در پژوهش انجام شد.

مرحله ۲ ایجاد کدهای اولیه:

[1] Thematic Analysis

جدول ۲. ارائه بخشی از نکات کلیدی کدهای اولیه مستخرج شده از مشارکت‌کنندگان

کدگذاری باز	کدگذاری باز
احساس افتخار به عضویت در مدرسه	افتخار به نقش تربیتی فراتر از آموزش بدنی
محدودیت‌های سیاست‌های مدرسه	درک اهمیت تربیت بدنی در رشد دانش‌آموزان
اثر شهرت مدرسه بر انگیزه معلمان	عدالت‌محوری در آموزش و ارزیابی
برداشت مثبت جامعه از عملکرد مدرسه	الگوبودن رفتاری برای دانش‌آموزان
احساس شنیده‌شدن در روابط کاری	تبادل تجربه و یادگیری از همکاران
حساس عضویت در مدرسه و سازمان	تأثیر نگرش والدین بر احساس ارزشمندی معلم
ماندگاری و تمایل به ادامه همکاری با مدرسه	تمایل به نوآوری و خلاقیت در تدریس
دفاع از مدرسه در موقعیت‌های انتقادی	احساس مسئولیت به موفقیت دانش‌آموزان
دیده‌شدن مدرسه از طریق موفقیت‌های ورزشی	همسویی با ارزش‌های مدرسه
موفقیت در آموزش و پرورش ورزشکاران	تداوم فعالیت حرفه‌ای علی‌رغم چالش‌ها
شفافیت معیارهای ارزیابی عملکرد	تبادل تجربه و یادگیری از همکاران
درونی‌سازی ارزش‌های مدرسه در رفتار روزمره	تأثیر نگرش والدین بر احساس ارزشمندی معلم

در این مرحله از پژوهش، تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با نخبگان به شناسایی و استخراج ۹۶ کد اولیه انجامید.

مرحله ۳ جستجوی تم‌ها:

در این مرحله تلاش شد تا با مطالعه کدهای اولیه، دسته بندی درستی برای تم‌های اولیه ایجاد شود؛ البته برای ایجاد یک دسته بندی کلی سعی شد تا این امر بصورت آرام و به مرورزمان انجام گیرد.

جدول ۳. تم‌های اولیه

کد اولیه	مضمون پایه	نشانگر	کد اولیه	مضمون پایه	نشانگر
احساس برجستگی مدرسه	ادراک ارزش و پرستیژ سازمانی	P۱,P۳,P۴	حمایت مدیران	فرهنگ مدرسه و محیط کاری حمایتگر	P۱۰,P۱۱,
جایگاه حرفه‌ای معلمان		P۴, P۵	فضای همدلانه		P۱۴,P۱۵
اعتبار اجتماعی در جامعه		P۸, P۱۰	رعایت قوانین سازمان		P۶,P۷,P۱۱,P۱۲
اعتبار فردی معلم		P۴, P۵	فرهنگ مثبت مدرسه		P۶,P۸
احساس افتخار به عضویت در مدرسه		P۷,P۱۰,P۱۵	احساس امنیت روانی در محیط کار		P۲,P۳,P۱۰,P۱۲, P۱۳
احترام و توجه همکاران		P۱,P۸,P۱۲			
افزایش تعهد حرفه‌ای	تأثیر پرستیژ بر انگیزه تدریس	P۱۰,P۱۳	برگزاری مسابقات ورزشی	مشارکت در فعالیت‌های ورزشی و فوق برنامه	P۱۰,P۱۱,P۱۲
تلاش برای بهبود کیفیت تدریس		P۸	اردوها و برنامه‌های ویژه		P۱۰,P۱۴
تمایل به نوآوری و خلاقیت در تدریس		P۳,P۷,P۹	نقش در توسعه ورزش مدرسه		P۱۴
احساس مسئولیت به موفقیت دانش‌آموزان		P۶,P۱۰,P۱۲	تشویق دانش‌آموزان به مشارکت ورزشی		P۳,P۴,P۷,P۸,P ۱۰,P۸,P۱۴
انگیزه یاددهی مؤثر		P۴,P۵,P۶,P۷,P۸	دیده‌شدن از موفقیت‌های ورزشی		P۸,P۹,P۱۰,P۱۳, P۱۴
کمبود منابع و امکانات	چالش‌ها و محدودیت‌های حرفه‌ای	P۵,P۷,P۹,P۱۱,P۱ ۲,P۱۵	موفقیت در آموزش و پرورش ورزشکاران	تجارب موفقیت	P۶,P۷,P۱۱,P۱۳, P۱۴
فشار کاری		P۴,P۹,P۱۱	رضایت از تاثیرگذاری دردانش‌آموزان		P۷,P۱۲,P۱۴
محدودیت‌های سیاست‌های مدرسه		P۶	تحقق اهداف حرفه‌ای		P۸,P۱۱,P۱۳

تضاد با اهداف شخصی			احساس مفید بودن	P۷,P۱۲,P۱۴	P۶,P۱۰,P۱۵
اعتبار مدرسه در جامعه	هویت سازمانی مدرسه و تصویر اجتماعی آن	بازخورد و ارزیابی عملکرد	تقدیر و تشویق	P۶,P۹	P۸,P۱۴
ارزش‌های آموزشی و ورزشی			ارزیابی همکاران و دانش‌آموزان	P۳,P۸	P۸,P۱۵
اثر شهرت مدرسه بر انگیزه معلمان			تأثیر بازخورد بر اعتماد به نفس	P۸, P۱۰	P۹,P۱۲
برداشت مثبت جامعه از عملکرد مدرسه			شفافیت معیارهای ارزیابی عملکرد	P۴, P۵	P۹
احساس تعلق معلمان به برند و نام مدرسه			بازخورد سازنده مدیران مدرسه	P۲,P۵,P۱۰,P۱۲,P۱۵	P۶,P۷,P۱۱,P۱۳,P۱۴
تعامل با مدیران	همبستگی و تعامل اجتماعی در محیط کار	تطبیق هویت شخصی با ارزش‌های مدرسه	همسویی با ارزش‌های مدرسه	P۴, P۵	P۵, P۱۵
تبادل تجربه با همکاران			پذیرش مسئولیت‌ها	P۸, P۱۰	P۸, P۱۰
احساس شنیده‌شدن در روابط کاری			ادغام اهداف شخصی و سازمانی	P۵, P۹	P۵,P۶,P۱۱
حمایت غیررسمی همکاران			درونی‌سازی ارزش‌های مدرسه در رفتار روزمره	P۹,P۱۲	P۵,P۶,P۱۱
حل تعارضات				P۵,P۷,P۱۱,P۱۳	
حساس عضویت در مدرسه و سازمان	حس تعلق و وفاداری سازمانی	هویت حرفه‌ای ویژه معلمان تربیت بدنی	مهارت‌های تخصصی ورزشی	P۳,P۷,P۹	P۴,P۹,P۱۳
پیروی از اهداف سازمان			اعتماد به توانایی تدریس	P۴,P۷,P۱۰	P۹,P۱۲
ماندگاری و تمایل به ادامه همکاری با مدرسه			تمایز حرفه‌ای نسبت به دیگر رشته‌ها	P۱۰,P۱۱	P۱۰,P۱۱,P۱۲,P۱۳,P۱۵
دفاع از مدرسه در موقعیت‌های انتقادی			افتخار به نقش تربیتی فراتر از آموزش بدنی	P۱۰,P۱۱,P۱۲,P۱۳,P۱۵	P۱۰,P۱۱,P۱۲,P۱۳,P۱۵
مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها			درک اهمیت تربیت بدنی در رشد دانش‌آموزان	P۱,P۷,P۹,P۱۳,P۱۵	P۵,P۹,P۱۱,P۱۳,P۱۵
دستیابی به مدارک بالاتر	پویایی رشد شغلی و توسعه فردی	اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی در محیط مدرسه	تعهد به دانش‌آموز	P۹,P۱۱	P۳,P۸,P۱۰
آموزش ضمن خدمت			رعایت اخلاق حرفه‌ای در ورزش و آموزش	P۵,P۹,P۱۱,P۱۳,P۱۵	P۹,P۱۲
توسعه مهارت‌های ورزشی و آموزشی			صداقت و مسئولیت‌پذیری	P۴,P۸,P۱۲	P۷,P۸,P۹
انگیزه برای یادگیری مستمر			عدالت‌محوری در آموزش و ارزیابی	P۴,P۹,P۱۳	P۸, P۱۰
احساس پیشرفت فردی در مسیر حرفه‌ای			الگوبودن رفتاری برای دانش‌آموزان	P۴,P۷,P۱۰,P۱۱,P۱۲,	P۴, P۵
توسعه حرفه‌ای فراتر از الزامات سازمانی				P۵,P۹,P۱۱,P۱۳,P۱۵	
عشق به آموزش ورزش	انگیزه و علاقه شخصی به حرفه تربیت بدنی	تأثیر روابط اجتماعی بر شکل‌گیری هویت فردی	اعتماد و احترام همکاران،	P۵,P۶,P۱۱	P۲,P۸,P۱۲
انگیزه برای پرورش مهارت‌های دانش‌آموزان			نقش والدین و دانش‌آموزان	P۳,P۶,P۱۰,P۱۳,P۱۵	P۵,P۹,P۱۱,P۱۴, P۱۵
علاقه به رشد فیزیکی و ذهنی آنان			شبکه حمایتی اجتماعی معلمان	P۵,P۸,P۱۵	P۲,P۳,P۴
لذت از تدریس و فعالیت بدنی			تبادل تجربه و یادگیری از همکاران	P۶,P۸	P۱,P۱۰,P۱۴
تداوم فعالیت حرفه‌ای علی‌رغم چالش‌ها			تأثیر نگرش والدین بر احساس ارزشمندی معلم	P۵,P۱۰,P۱۳,P۱۴, P۱۵	P۵,P۱۸

در این مرحله از پژوهش، ۱۰۸ کد اولیه برگفته مصاحبه‌های، بازبینی و دسته‌بندی مفهومی شد که در نهایت منجر به شناسایی ۱۶ تم اولیه منجر شد لازم به ذکر است تعداد ۱۷ کد اولیه به دلیل هم‌پوشانی مفهومی و شباهت محتوایی با سایر کدها اولیه در فرایند تحلیل ادغام گردید.

مرحله ۴ بازبینی تم‌ها:

در این بخش، بازبینی تم‌ها در دو مرحله انجام شد. ابتدا کدها مورد بازبینی قرار شد و در نتیجه، تعدادی از کدها حذف یا جایگزین شد، در حالی که برخی دیگر بدون تغییر باقی ماندند. کدهایی که جایگزین شدند، با علامت ستاره از سایر کدها متمایز گردیدند.

جدول ۴. بازبینی تم‌های اولیه

کد اولیه	مضمون پایه	نشانگر	کد اولیه	مضمون پایه	نشانگر
برجستگی مدرسه*	ادراک ارزش و پرستیژ سازمانی	P۱,P۳,P۴	حمایت مدیران	فرهنگ مدرسه و محیط کاری حمایتگر	P۱۰,P۱۱,
ارتقائ منزلت معلمان*		P۴, P۵	فضای همدلانه		P۱۴,P۱۵
اعتبار اجتماعی در جامعه		P۸, P۱۰	رعایت قوانین سازمان		P۶,P۷,P۱۱,P۱۲
اعتبار فردی معلم		P۴, P۵	فرهنگ مثبت مدرسه		P۶,P۸
افتخار عضویت در مدرسه*		P۷,P۱۰,P۱۵	بهبود امنیت روانی و روان‌رفاهی محیط کار*		P۲,P۳,P۱۰,P۱۲, P۱۳
احترام و توجه همکاران		P۱,P۸,P۱۲			
تقویت تعهد حرفه‌ای*	پرستیژ و انگیزه حرفه‌ای معلمان*	P۱۰,P۱۳	سازماندهی رویدادهای ورزشی*	تقویت مشارکت ورزشی و فوق برنامه*	P۱۰,P۱۱,P۱۲
ارتقای کیفیت تدریس*		P۸	اردوها و برنامه‌های ویژه		P۱۰,P۱۴
نوآوری و خلاقیت آموزشی*		P۳,P۷,P۹	توسعه ورزش مدرسه*		P۱۴
مسئولیت‌پذیری نسبت به موفقیت دانش‌آموزان*		P۶,P۱۰,P۱۲	ترغیب دانش‌آموزان به ورزش*		P۳,P۴,P۷,P۸,P ۱۰,P۸,P۱۴
انگیزه یاددهی مؤثر		P۴,P۵,P۶,P۷,P۸	بازتاب موفقیت‌های ورزشی مدرسه*		P۸,P۹,P۱۰,P۱۳, P۱۴
کمبود منابع و امکانات	موانع و فشارهای حرفه‌ای*	P۵,P۷,P۹,P۱۱,P۱ ۲,P۱۵	رتقای مهارت‌ها و موفقیت‌ها دانش آموزان*	تجربه موفقیت حرفه‌ای*	P۶,P۷,P۱۱,P۱۳, P۱۴
استرس شغلی*		P۴,P۹,P۱۱	رضایت از تاثیرگذاری دردانش‌آموزان		P۷,P۱۲,P۱۴
محدودیت سیاستی مدارس*		P۶	تحقق اهداف حرفه‌ای		P۸,P۱۱,P۱۳
تضاد با اهداف و انگیزه‌های فردی*		P۷,P۱۲,P۱۴	احساس مفید بودن		P۶,P۱۰,P۱۵
جایگاه مدرسه در نگاه جامعه*	هویت و تصویر مدرسه در ذهن معلمان*	P۶,P۹	تقدیر و تشویق	بازخورد و ارزیابی عملکرد	P۸,P۱۴
ارزش‌های آموزشی و ورزشی		P۳,P۸	ارزیابی همکاران و دانش‌آموزان		P۸,P۱۵
اثر شهرت مدرسه بر انگیزه معلمان		P۸, P۱۰	تقویت اعتماد به نفس*		P۹,P۱۲
ادراک جامعه از عملکرد مدرسه*		P۴, P۵	شفافیت معیارهای ارزیابی عملکرد		P۹
بهبود حس تعلق معلمان به مدرسه *		P۲,P۵,P۱۰,P۱۲,P ۱۵	بازخورد حمایتی*		P۶,P۷,P۱۱,P۱۳, P۱۴
تعامل با مدیران	پیوند حرفه‌ای و تعامل همکاران*	P۴, P۵	همسویی شخصی سازمانی*	تطبیق هویت شخصی با ارزش‌های مدرسه	P۵, P۱۵
به اشتراک‌گذاری تجربه*		P۸, P۱۰	پذیرش مسئولیت‌ها		P۸, P۱۰
احساس ارزشمندی در تعامل*		P۵, P۹	یکپارچگی اهداف*		P۵,P۶,P۱۱
حمایت غیررسمی همکاران		P۹,P۱۲	بازتاب ارزش‌ها در عمل*		P۵,P۶,P۱۱
مدیریت تعارض*		P۵,P۷,P۱۱,P۱۳			
افتخار عضویت*	وفاداری و تعلق به مدرسه*	P۳,P۷,P۹	مهارت‌های تخصصی ورزشی	هویت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی*	P۴,P۹,P۱۳
همراهی با اهداف مدرسه*		P۴,P۷,P۱۰	اعتماد حرفه‌ای*		P۹,P۱۲
تعهد به تداوم همکاری*		P۱۰,P۱۱	ویژگی متمایز حرفه‌ای*		P۱۰,P۱۱,P۱۲,P ۱۳,P۱۵
حمایت از مدرسه*		P۱۰,P۱۱,P۱۲,P۱۳ ,P۱۵	افتخار به نقش تربیتی*		P۱۰,P۱۱,P۱۲,P ۱۳,P۱۵

درگیر شدن در تصمیم‌سازی*		P۱,P۷,P۹,P۱۳,P۱۵	شناخت ارزش تربیت بدنی۸		P۵,P۹,P۱۱,P۱۳,P۱۵
دستیابی به مدارک بالاتر		P۹,P۱۱	تعهد به دانش‌آموز		P۳,P۸,P۱۰
آموزش ضمن خدمت		P۵,P۹,P۱۱,P۱۳,P۱۵	رفتار اخلاق‌مدار*		P۹,P۱۲
توسعه مهارت‌های ورزشی و آموزشی	رشد حرفه‌ای و توسعه فردی*	P۴,P۸,P۱۲	صداقت و مسئولیت‌پذیری	ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای*	P۷,P۸,P۹
انگیزه یادگیری*		P۴,P۹,P۱۳	انصاف آموزشی*		P۸, P۱۰
رشد و تعالی حرفه‌ای*		P۴,P۷,P۱۰,P۱۱,P۱۲,	سرمشق حرفه‌ای*		P۵,P۹,P۱۱,P۱۳,P۱۵
توسعه فراتر از انتظارات*		P۵,P۹			
عشق به تدریس*		P۵,P۶,P۱۱	اعتماد و احترام محیط کار*		P۲,P۸,P۱۲
پرورش جامع دانش‌آموز*		P۳,P۶,P۱۰,P۱۳,P۱۵	حمایت خانواده و دانش‌آموزان*		P۵,P۹,P۱۱,P۱۴,P۱۵
علاقه به رشد فیزیکی و ذهنی آنان	انگیزه و شور حرفه‌ای*	P۵,P۸,P۱۵	شبکه حمایتی اجتماعی معلمان	نقش روابط اجتماعی در هویت حرفه‌ای*	P۲,P۳,P۴
لذت از تدریس و فعالیت بدنی		P۶,P۸	تبادل تجربه و یادگیری از همکاران		P۱,P۱۰,P۱۴
پایبندی حرفه‌ای*		P۵,P۱۰,P۱۳,P۱۴, P۱۵	ارزشمندی اجتماعی معلم*		P۵,P۱۸

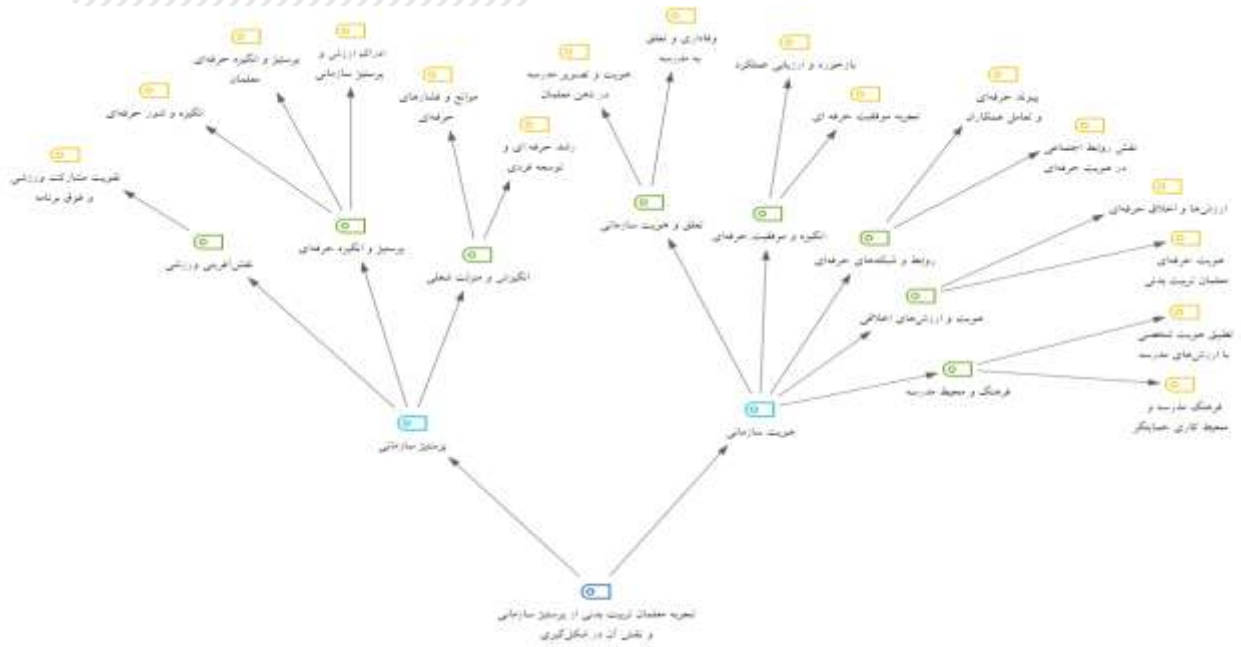
مرحله ۵ تعریف ونام گذاری تم‌ها:

مرحله پنجم زمانی آغاز شد که یک الگوی رضایت‌بخش از تم‌ها شکل گرفت. در این مرحله، پژوهشگر تم‌های استخراج‌شده برای تحلیل را بازتعریف و بازبینی کرد و سپس داده‌ها را در چارچوب این تم‌ها سازمان‌دهی و تجزیه‌وتحلیل نمود. از طریق تعریف دقیق و بررسی تم‌ها، در نهایت مدل نهایی تحقیق مبتنی بر تم‌ها طراحی و استخراج شد.

جدول ۵. تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی

تم اصلی	مضامین سازمان دهنده	مضمون پایه	
هویت سازمانی	فرهنگ و محیط مدرسه	فرهنگ مدرسه و محیط کاری حمایتگر	تطبیق هویت شخصی با ارزش‌های مدرسه
	هویت و ارزش‌های اخلاقی	هویت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی	ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای
	روابط و شبکه‌های حرفه‌ای	نقش روابط اجتماعی در هویت حرفه‌ای	پیوند حرفه‌ای و تعامل همکاران
	انگیزه و موفقیت حرفه‌ای	تجربه موفقیت حرفه ای	بازخورد و ارزیابی عملکرد
	تعلق و هویت سازمانی	وفاداری و تعلق به مدرسه	هویت و تصویر مدرسه در ذهن معلمان
پرستیژ سازمانی	انگیزش و منزلت شغلی	رشد حرفه‌ای و توسعه فردی	موانع و فشارهای حرفه‌ای
	پرستیژ و انگیزه حرفه‌ای	ادراک ارزش و پرستیژ سازمانی	پرستیژ و انگیزه حرفه‌ای معلمان انگیزه و شور حرفه‌ای
	نقش‌آفرینی ورزشی	تقویت مشارکت ورزشی و فوق برنامه	

مرحله ۶ مدل نهایی:



شکل ۱. تدوین الگوی تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری هویت سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی تجربه معلمان تربیت بدنی از پرستیژ سازمانی و تبیین نقش آن در شکل‌گیری هویت سازمانی آنان بود. یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون نشان داد که از مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان، ابتدا ۱۰۸ کد اولیه استخراج شد و پس از بازبینی و ادغام کدهای دارای همپوشانی مفهومی، ۹۶ کد نهایی به دست آمد. این کدها در قالب ۱۶ تم اولیه سازمان یافتند و در نهایت دو تم اصلی «هویت سازمانی» و «پرستیژ سازمانی» را شکل دادند. تم اصلی هویت سازمانی شامل پنج مضمون سازمان‌دهنده فرهنگ و محیط مدرسه، هویت و ارزش‌های اخلاقی، روابط و شبکه‌های حرفه‌ای، انگیزه و موفقیت حرفه‌ای، و تعلق و هویت سازمانی بود. همچنین، تم اصلی پرستیژ سازمانی شامل سه مضمون سازمان‌دهنده انگیزش و منزلت شغلی، پرستیژ و انگیزه حرفه‌ای معلمان، و نقش‌آفرینی ورزشی بود. این ساختار نشان می‌دهد که تجربه معلمان تربیت بدنی از هویت سازمانی و پرستیژ سازمانی، تجربه‌ای چندبعدی، زمینه‌مند و مبتنی بر تعامل میان عوامل فردی، حرفه‌ای، فرهنگی، اجتماعی و سازمانی است.

نخستین یافته مهم پژوهش نشان داد که فرهنگ و محیط مدرسه یکی از بنیان‌های اصلی شکل‌گیری هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی است. این مضمون بیانگر آن است که معلمان زمانی خود را بخشی از سازمان مدرسه می‌دانند که محیط کاری را حمایتگر، همدلانه، قانونمند، امن و همسو با ارزش‌های شخصی و حرفه‌ای خود تجربه کنند. حمایت مدیران، وجود روابط محترمانه، رعایت قوانین، فرهنگ مثبت مدرسه و احساس امنیت روانی، زمینه‌ای فراهم می‌کند که معلم تربیت بدنی نقش خود را در مدرسه معنادار و ارزشمند تلقی کند. این یافته با دیدگاه‌هایی همسو است که هویت سازمانی را محصول فرهنگ سازمانی، ارزش‌های مشترک و تجربه زیسته اعضا در درون سازمان می‌دانند (Haimes, 2006). همچنین، یافته حاضر با شواهدی همخوانی دارد که نشان داده‌اند فرهنگ سازمانی و هویت سازمانی می‌توانند رفتارهای کارکنان را جهت‌دهی کنند و در کاهش رفتارهای انحرافی و تقویت رفتارهای مثبت سازمانی نقش داشته باشند (Mohammadi & Bagheri, 2025). بنابراین، در مدارس، فرهنگ حمایتگر نه‌تنها کیفیت محیط کاری را ارتقا می‌دهد، بلکه به سازوکاری هویت‌ساز تبدیل می‌شود که معلمان تربیت بدنی از طریق آن خود را با اهداف و ارزش‌های مدرسه همسو می‌کنند.

دومین یافته پژوهش نشان داد که هویت و ارزش‌های اخلاقی، یکی از ابعاد کلیدی هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی است. در این مضمون، هویت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی و ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان عناصر سازنده هویت سازمانی شناسایی شدند. معلمان تربیت بدنی نقش خود را صرفاً در

آموزش مهارت‌های ورزشی خلاصه نمی‌کنند، بلکه خود را الگوی رفتاری، تربیتی و اخلاقی برای دانش‌آموزان می‌دانند. این برداشت، موجب می‌شود که مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت در آموزش و ارزیابی، تعهد به دانش‌آموز و رعایت اخلاق حرفه‌ای به بخشی از هویت آنان تبدیل شود. این نتیجه با پژوهش‌هایی همخوان است که هویت حرفه‌ای معلمان ورزش را فرایندی چندعاملی و وابسته به نقش‌های آموزشی، اخلاقی، اجتماعی و سازمانی می‌دانند (Ishkibayeva et al., 2025). همچنین، اهمیت بازسازی هویت معلمان ورزش در مدارس و توجه به جایگاه تربیتی آنان در ادبیات پیشین مورد تأکید قرار گرفته است (Xue-me, 2014). بر این اساس، می‌توان گفت که هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی زمانی تقویت می‌شود که مدرسه و نظام آموزشی نقش اخلاقی و تربیتی آنان را به رسمیت بشناسند و آنان را نه در حاشیه برنامه درسی، بلکه به‌عنوان عاملان مهم تربیت جسمانی، اجتماعی و اخلاقی دانش‌آموزان تلقی کنند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که روابط و شبکه‌های حرفه‌ای در شکل‌گیری هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی نقش محوری دارد. تعامل با مدیران، تبادل تجربه با همکاران، احساس شنیده‌شدن، حمایت غیررسمی همکاران، اعتماد و احترام متقابل، و شبکه‌های اجتماعی درون مدرسه از جمله عواملی بودند که در این مضمون شناسایی شدند. این یافته نشان می‌دهد که هویت سازمانی در خلأ فردی شکل نمی‌گیرد، بلکه حاصل تعامل مستمر معلم با سایر اعضای سازمان است. زمانی که معلم تربیت بدنی در محیط مدرسه مورد احترام قرار گیرد، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شود و از حمایت حرفه‌ای همکاران برخوردار باشد، احساس تعلق و ارزشمندی بیشتری تجربه می‌کند. این نتیجه با مطالعاتی همسو است که رابطه میان هویت سازمانی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی و کاهش بی‌تفاوتی سازمانی را نشان داده‌اند (Aram & Moghtadi, 2024). همچنین، در سازمان‌های ورزشی، تعهد سازمانی و احساس تعلق اعضا به‌شدت با کیفیت روابط، مشارکت و پیوندهای اجتماعی مرتبط است (Samur et al., 2019). بنابراین، شبکه‌های حرفه‌ای در مدرسه می‌توانند نقش میانجی مهمی میان پرستیژ سازمانی و هویت سازمانی ایفا کنند؛ زیرا ادراک معلمان از اعتبار مدرسه، تا حد زیادی از طریق تجربه تعاملات روزمره، احترام سازمانی و مشارکت حرفه‌ای معنا پیدا می‌کند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که انگیزه و موفقیت حرفه‌ای از دیگر مؤلفه‌های اصلی هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی است. تجربه موفقیت در آموزش و پرورش دانش‌آموزان، رضایت از تأثیرگذاری، بازخورد مثبت، ارزیابی عادلانه، تقدیر و تشویق، و احساس مفید بودن، عواملی بودند که در شکل‌گیری این مضمون نقش داشتند. این یافته نشان می‌دهد که هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی تنها بر پایه عضویت رسمی در مدرسه شکل نمی‌گیرد، بلکه از تجربه موفقیت حرفه‌ای و احساس اثربخشی تغذیه می‌شود. زمانی که معلم مشاهده می‌کند تلاش‌های او در رشد جسمانی، روانی، اجتماعی و ورزشی دانش‌آموزان مؤثر است و این تلاش‌ها از سوی مدیران، همکاران، والدین و دانش‌آموزان دیده می‌شود، انگیزه حرفه‌ای و پیوند هویتی او با مدرسه تقویت می‌گردد. این نتیجه با پژوهش‌هایی همسو است که نشان داده‌اند هویت حرفه‌ای معلمان از طریق توانمندسازی روان‌شناختی و درگیری کاری با رضایت شغلی آنان ارتباط می‌یابد (Sun et al., 2022). به بیان دیگر، هویت حرفه‌ای و سازمانی زمانی پایدار می‌شود که معلم احساس کند کار او معنادار، اثرگذار و مورد قدردانی است.

یکی دیگر از یافته‌های مهم پژوهش، شناسایی تعلق و هویت سازمانی به‌عنوان یکی از مضامین سازمان‌دهنده بود. این مضمون شامل وفاداری و تعلق به مدرسه و هویت و تصویر مدرسه در ذهن معلمان بود. یافته‌ها نشان دادند که معلمان تربیت بدنی زمانی احساس تعلق بیشتری به مدرسه دارند که مدرسه را دارای اعتبار اجتماعی، ارزش‌های آموزشی و ورزشی روشن، تصویر مثبت در جامعه و جایگاهی افتخارآمیز بدانند. این احساس تعلق در رفتارهایی مانند ماندگاری، دفاع از مدرسه در موقعیت‌های انتقادی، پیروی از اهداف مدرسه و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها بروز می‌یابد. این یافته با دیدگاه‌های مربوط به هویت سازمانی در سازمان‌های ورزشی همخوان است که نشان می‌دهند برداشت اعضا از چیستی و جایگاه سازمان، بر نقش‌پذیری و مشارکت آنان اثرگذار است (Stenling & Fahlen, 2016). همچنین، در آموزش عالی نیز نقش شناسایی سازمانی در تبدیل رضایت به تعهد رابطه‌ای مورد تأیید قرار گرفته است (Harti, 2025). بنابراین، در مدارس، تصویر مثبت مدرسه و احساس افتخار به عضویت می‌تواند به تقویت همانندسازی سازمانی معلمان تربیت بدنی منجر شود.

در بخش مربوط به پرستیژ سازمانی، یافته‌ها نشان داد که انگیزش و منزلت شغلی یکی از ابعاد اصلی تجربه معلمان تربیت بدنی است. این مضمون از دو بعد رشد حرفه‌ای و توسعه فردی، و موانع و فشارهای حرفه‌ای تشکیل شد. معلمان تربیت بدنی زمانی پرستیژ بیشتری را تجربه می‌کنند که فرصت رشد، آموزش ضمن خدمت، توسعه مهارت‌های تخصصی، یادگیری مستمر و پیشرفت فردی برای آنان فراهم باشد. در مقابل، کمبود منابع، فشار کاری، محدودیت سیاست‌های مدرسه و تضاد با اهداف فردی می‌تواند احساس منزلت و انگیزش آنان را کاهش دهد. این یافته با پژوهش‌هایی همسو است که نشان داده‌اند کیفیت مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طریق تقویت تعهد و هویت سازمانی، گرایش به ترک شغل را کاهش دهد (Danaeefard & Rahnavard, 2022). همچنین، تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی با تجربه آنان از محیط کاری و میزان ارزش‌گذاری سازمان نسبت به نقش حرفه‌ای آنان ارتباط دارد (Demir, 2013). بنابراین، پرستیژ سازمانی در تجربه معلمان تربیت بدنی تنها به شهرت بیرونی مدرسه محدود نیست، بلکه به کیفیت حمایت سازمانی، فرصت‌های رشد و کاهش موانع حرفه‌ای نیز وابسته است.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که پرستیژ و انگیزه حرفه‌ای معلمان، نقشی تعیین‌کننده در تجربه آنان از پرستیژ سازمانی دارد. ادراک ارزش و پرستیژ سازمانی، احترام و توجه همکاران، حمایت مدیران، بازخورد مثبت والدین و دانش‌آموزان، عشق به تدریس و تداوم فعالیت حرفه‌ای علی‌رغم چالش‌ها، همگی نشان می‌دهند که پرستیژ سازمانی از طریق افزایش احساس ارزشمندی و افتخار حرفه‌ای، انگیزه معلمان را تقویت می‌کند. این نتیجه با پژوهش‌هایی همخوان است که نشان داده‌اند پرستیژ ادراک‌شده سازمانی و همانندسازی سازمانی می‌توانند بر نگرش‌های شغلی و قصد ترک شغل اثرگذار باشند (Akgunduz, 2015). همچنین، در حوزه ورزش، پرستیژ و همانندسازی با تیم یا سازمان، درگیری و تعلق روانی افراد را تقویت می‌کند (Zucco et al., 2015). از این منظر، وقتی معلم تربیت بدنی احساس کند مدرسه، حرفه او و موفقیت‌های ورزشی دانش‌آموزان در نگاه جامعه و سازمان ارزشمند است، انگیزه بیشتری برای نوآوری، تلاش حرفه‌ای و مشارکت در فعالیت‌های مدرسه خواهد داشت.

نقش‌آفرینی ورزشی نیز به‌عنوان یکی از ابعاد مهم پرستیژ سازمانی شناسایی شد. این مضمون نشان داد که مشارکت در فعالیت‌های ورزشی و فوق‌برنامه، برگزاری مسابقات، اردوها، برنامه‌های ویژه، توسعه ورزش مدرسه و دیده‌شدن موفقیت‌های ورزشی، به افزایش پرستیژ مدرسه و تقویت هویت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی کمک می‌کند. این یافته با دیدگاه‌های مدیریت ورزشی همسو است که فعالیت‌های ورزشی را نه فقط مجموعه‌ای از برنامه‌های اجرایی، بلکه بخشی از هویت، مشارکت و تصویر اجتماعی سازمان می‌دانند (Thiel & Mayer, 2009). همچنین، کیفیت مدیریت فعالیت‌های ورزشی و برنامه درسی تربیت بدنی در مدارس می‌تواند مبنایی برای ارتقای برنامه‌های تربیت بدنی و بهبود کیفیت آموزش ورزشی باشد (Legarte, 2025). بر این اساس، موفقیت‌های ورزشی مدرسه و حضور فعال معلمان تربیت بدنی در برنامه‌های فوق‌برنامه می‌تواند پرستیژ سازمانی را تقویت کند و از طریق آن، احساس تعلق، افتخار و هویت سازمانی معلمان را افزایش دهد.

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پرستیژ سازمانی و هویت سازمانی در تجربه معلمان تربیت بدنی به‌صورت متقابل و پویا با یکدیگر در ارتباط‌اند. پرستیژ سازمانی از طریق ارتقای منزلت شغلی، به‌رسمیت‌شناسی نقش معلم، تقویت موفقیت‌های ورزشی، افزایش حمایت سازمانی و ایجاد تصویر مثبت از مدرسه، هویت سازمانی معلمان را تقویت می‌کند. در مقابل، معلمانی که هویت سازمانی قوی‌تری دارند، احتمالاً مشارکت بیشتری در فعالیت‌های مدرسه، تعهد بالاتر، انگیزه حرفه‌ای بیشتر و تلاش مؤثرتری برای ارتقای اعتبار سازمان نشان می‌دهند. بنابراین، الگوی استخراج‌شده در این پژوهش نشان می‌دهد که شکل‌گیری هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی، نتیجه تعامل میان فرهنگ مدرسه، ارزش‌های اخلاقی، روابط حرفه‌ای، تجربه موفقیت، تعلق سازمانی، منزلت شغلی، انگیزه حرفه‌ای و نقش‌آفرینی ورزشی است.

این پژوهش با رویکرد کیفی و بر اساس تجربه تعداد محدودی از خبرگان، مدیران و معلمان تربیت بدنی انجام شد؛ بنابراین، تعمیم یافته‌ها به تمام معلمان تربیت بدنی و همه بافت‌های آموزشی باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین، داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد و ممکن است پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان تحت تأثیر تجربه‌های شخصی، موقعیت شغلی، برداشت‌های فردی یا ملاحظات سازمانی آنان قرار گرفته باشد. محدودیت دیگر پژوهش آن است که الگوی تدوین‌شده در یک مقطع زمانی مشخص استخراج شد و امکان بررسی تغییرات تجربه معلمان در طول زمان وجود نداشت. افزون بر این،

تمرکز پژوهش بر تجربه معلمان تربیت بدنی و خبرگان مرتبط بود و دیدگاه دانش‌آموزان، والدین، سایر معلمان و سیاست‌گذاران کلان آموزشی به‌صورت مستقیم در تحلیل وارد نشد.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، الگوی استخراج‌شده در این مطالعه با روش‌های کمی و مدل‌یابی معادلات ساختاری آزمون شود تا روابط میان پرستیژ سازمانی، هویت سازمانی، تعهد حرفه‌ای، انگیزش شغلی و عملکرد آموزشی معلمان تربیت بدنی به‌صورت تجربی بررسی گردد. همچنین، انجام مطالعات مقایسه‌ای میان معلمان تربیت بدنی و معلمان سایر رشته‌ها می‌تواند نشان دهد که آیا تجربه پرستیژ سازمانی و هویت سازمانی در این گروه حرفه‌ای ویژگی‌های متمایزی دارد یا خیر. پژوهش‌های آینده می‌توانند نقش متغیرهایی مانند حمایت مدیران، عدالت سازمانی، کیفیت امکانات ورزشی، موفقیت‌های دانش‌آموزان، سرمایه اجتماعی مدرسه و سبک رهبری مدیران را در تقویت یا تضعیف این الگو بررسی کنند. همچنین، انجام مطالعات طولی می‌تواند تغییرات هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی را در مراحل مختلف شغلی نشان دهد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیران مدارس و سیاست‌گذاران آموزشی باید جایگاه تربیت بدنی را به‌عنوان بخشی مهم از مأموریت تربیتی مدرسه به رسمیت بشناسند و از تقلیل آن به فعالیتی حاشیه‌ای یا صرفاً ورزشی پرهیز کنند. فراهم کردن امکانات مناسب، حمایت از برنامه‌های ورزشی و فوق‌برنامه، تشویق موفقیت‌های معلمان و دانش‌آموزان، مشارکت دادن معلمان تربیت بدنی در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای می‌تواند به افزایش منزلت شغلی و تقویت هویت سازمانی آنان کمک کند. همچنین، لازم است فرهنگ مدرسه به‌گونه‌ای هدایت شود که احترام، همکاری، بازخورد سازنده، عدالت در ارزیابی و توجه به نقش تربیتی معلمان تربیت بدنی در آن برجسته باشد. تقویت این عوامل می‌تواند موجب افزایش انگیزه، تعلق، وفاداری و اثربخشی حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی در محیط‌های آموزشی شود.

موازین اخلاقی

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی رعایت شد.

تشکر و قدردانی

از تمام فرادی که امکان انجام پژوهش حاضر را فراهم کردند، تقدیر و تشکر می‌شود.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مطالعه با هم مشارکت فعال داشتند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ تضاد منافعی وجود نداشت.

Reference

Akgunduz, Y. (2015). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, *20*(14). https://doi.org/10.1080/13683500.2015.1034094

Aram, S., & Moghtadi, L. (2024). The relationship between organizational citizenship behavior, organizational indifference, organizational identity, and organizational justice: Case study of secondary-school principals in Nourabad Mamasani County. *3*(3), 59-77.

Danaeefard, H., & Rahnavard, F. (2022). Analyzing the role of human resource management quality dimensions in organizational commitment, organizational identity, and employees' tendency to leave work in Iranian public organizations. (56), 61-73.

Demir, H. (2013). Physical education teachers' organizational commitment. *Educational Research and Reviews*, *8*(5), 164-172.

Haimes, G. A. (2006). *Organizational culture and identity: A case study from the Australian Football League* Victoria University].

Harti, Y. (2025). From satisfaction to alumni relational commitment: The mediating role of organizational identification in Moroccan public higher education. *International Journal of Accounting Finance Auditing Management and Economics*, *6*(9).

Ishkibayeva, M., Abdykhalykova, Z., Makhambetova, N., & Kabylzhanova, B. (2025). Professional identity formation in sports teachers: A multifactorial analysis. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*(67), 1125-1139. https://doi.org/10.47197/retos.v67.113667

Legarte, M. A. A. (2025). Sports management operation and physical education curriculum delivery of public secondary schools in CALABARZON: Basis in crafting physical education curriculum development program. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, *4*(1), 220-229. https://doi.org/10.70838/pemj.330708

Mohammadi, M., & Bagheri, A. A. (2025). The effect of organizational culture, organizational identity, and organizational justice on deviant behavior of employees of the Department of Education of Tarom County. *Journal of New Research in Management and Accounting*, *2*(12), 469-487.

Nagore, C., Aldas-Manzano, J., & Curras-Perez, R. (2023). Antecedents and consequences of brand tribes in sports organizations: The role of brand personality dimensions. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, *25*(3), 315-332. https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i3.4229

Samur, S., Cimen, K., & Buyukbasmaci, Y. E. (2019). Organizational commitment in sports clubs. *Journal of Education and Training Studies*, *7*(10), 30-46. https://doi.org/10.11114/jets.v7i10.4400

Stenling, C., & Fahlen, J. (2016). Same same, but different? Exploring the organizational identities of Swedish voluntary sports: Possible implications of sports clubs' self-identification for their role as implementers of policy objectives. *International Review for the Sociology of Sport*, *51*(7), 867-883. https://doi.org/10.1177/1012690214557103

Sun, B., Zhu, F., Lin, S., Sun, J., Wu, Y., & Xiao, W. (2022). How is professional identity associated with teacher career satisfaction? A cross-sectional design to test the multiple mediating roles of psychological empowerment and work engagement. *International journal of environmental research and public health*, *19*(15), 9009. https://doi.org/10.3390/ijerph19159009

Thiel, A., & Mayer, J. (2009). Characteristics of voluntary sports clubs management: A sociological perspective. *European Sport Management Quarterly*, *9*(1), 81-98. https://doi.org/10.1080/16184740802461744

Xue-me, S. (2014). A theoretic interpretation on how to reconstruct Chinese elementary and middle school sports teachers' identity. *Journal of Xi'an Physical Education University*.

Zucco, F. D., Rodrigues, L. C., Kock, N., & Riscarolli, V. (2015). Sports sponsorship: Perspectives of involvement, identification, and prestige between fans and team. *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review*, *4*(3), 140-152. https://doi.org/10.5585/podium.v4i3.137