



Research Paper

Presenting a Model of Occupational Socialization for Physical Education Teachers

Zahra Ranjgar¹, Mahdi Bashiri², Yousef Yavari³

1. MA in Sport Management, Department of Sport Sciences, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.
2. Associate Professor, Department of Sport Sciences, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran
3. Associate Professor, Department of Sport Science, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Received: 11 September 2025

Accepted: 6 December 2025

Abstract

Objective: The present study aimed to design and validate a model for the occupational socialization of physical education teachers, providing a systematic framework for understanding their professional integration.

Methods: This applied research used a survey design. The statistical population comprised all physical education teachers in East Azerbaijan province (N=1294). Using the Krejci & Morgan Table and stratified sampling, 297 individuals were selected as the sample. Data were collected with a standardized questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) in SmartPLS.

Results: Data analysis identified a four-factor model. The factors, ranked by importance, were as follows: 1. Acculturation with a coaching orientation, 2. Acculturation with a teaching orientation, 3. Organizational socialization, and 4. Professional socialization. The second-order correlation coefficient for the overall model (0.703) and the Goodness-of-Fit (GoF) index (0.861) indicated strong support for the model.

Conclusion: This study demonstrates that effective occupational socialization of physical education teachers requires a systematic program that addresses their dual professional identity (teacher-coach). The proposed model can serve as a practical foundation for revising teacher training programs, designing empowerment courses, and reforming teacher recruitment and support processes. This would facilitate a smoother transition from the university to the school environment and ultimately enhance the quality of physical education.

Keywords: Physical education, Occupational socialization, Cultural integration, Professional socialization, Organizational socialization.

To cite this article:

Ranjgar Z, Bashiri M, Yavari Y. Presenting a Model of Occupational Socialization for Physical Education Teachers. *Human Resource Management in Sport*. 2026; 13(2):279-299. <https://doi.org/10.22044/shm.2025.16802.2792>

Corresponding Author: **Mahdi Bashiri**

Email: bashiri@azaruniv.ac.ir



Extended Abstract

Summary

This study aimed to design and validate a comprehensive model of occupational socialization for physical education teachers based on Lawson's theoretical framework. A survey method was employed with 291 physical education teachers from East Azerbaijan province, Iran. Data were collected using a standardized questionnaire and analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) with Smart-PLS software. The findings identified a four-factor model comprising: (1) acculturation with coaching orientation, (2) acculturation with teaching orientation, (3) organizational socialization, and (4) professional socialization. Prioritization of factors revealed that acculturation with coaching orientation had the strongest influence ($t = 17.858$). The model demonstrated strong validity with a second-order correlation coefficient of 0.703 and a Goodness-of-Fit (GoF) index of 0.861. The study concludes that effective occupational socialization requires systematic programs addressing teachers' dual professional identity as both educators and coaches, with implications for revising university curricula, designing mentoring systems, and reforming recruitment and professional development processes.

Introduction

Successful organizations enhance human resource productivity through precise selection and acceleration of occupational socialization. This is strategically important in physical education teaching, where quality directly impacts student health and education. Lawson's (1983, 1986) theory provides a comprehensive framework explaining occupational socialization for physical education teachers as a dynamic process occurring across three interconnected stages throughout one's professional career: acculturation (before university entry), professional socialization (during university education), and organizational socialization (upon entering the workplace) (1-3). A key insight from this theory is the fundamental influence of the acculturation stage on subsequent stages, as students enter university with pre-formed beliefs that can lead them to disregard new learning if misaligned with formal training (4).

International research, particularly in the United States, has extensively explored this theory. Qualitative studies have demonstrated how occupational socialization profoundly influences teachers' beliefs about curriculum design and their perceptions of teacher education programs (5, 6). Other research has examined the socialization experiences of novice teachers and the acculturation patterns among teaching candidates across different cultural contexts (7, 8). The importance of practical courses and internships in professional socialization has also been emphasized (9). Recent quantitative studies have confirmed the relationship between teachers' socialization experiences and their confidence in implementing comprehensive physical activity programs, with professional socialization (university training) significantly predicting the use of specific educational models (10).

In contrast, domestic Iranian research has predominantly focused on organizational socialization within sports organizations, examining concepts such as leadership styles and intellectual capital, rather than adopting the integrated, sequential perspective of Lawson's theory (11). This gap necessitates the development of a comprehensive indigenous model that simultaneously addresses all three stages of socialization.

The occupational socialization process in Iran's educational context faces multiple challenges, including a severe teacher shortage (approximately one teacher per 560 students) and marginalization of physical education as a subject. International studies show that perceived support from colleagues and administrators plays a determining role in teachers' professional development. The primary research gap remains the absence of a comprehensive model that simultaneously explains all three stages of socialization within Lawson's framework. Existing domestic studies either examine employment barriers or critique existing educational models without providing an integrated model of occupational socialization. The main objective of this research was to design and validate an occupational socialization model for physical education teachers that can serve as a scientific basis for revising university curricula, designing support systems for novice teachers, and reforming selection and human resource development processes.

Methodology and Approach

This applied research employed a descriptive-correlational design using structural equation modeling. The cross-sectional, quantitative study's statistical population comprised all physical education teachers in East



Azerbaijan province during the 2024-2025 academic year ($N=1294$: 416 elementary teachers and 878 secondary teachers). Based on Krejcie & Morgan's table, the initial sample size was estimated at 297, increased to 400 to prevent attrition. Due to field and operational access limitations, simple random sampling with equal allocation (100 individuals from each of four groups: female elementary teachers, male elementary teachers, female secondary teachers, male secondary teachers) was employed. While this method facilitated comparative analyses between groups, it limited generalizability to the entire population due to disproportionate sampling. Data were collected using a two-part questionnaire. Part I covered demographic information (gender, age, marital status, athletic background, education level and field, teaching experience, and teaching level). Part II used Vasquez and Wallhead's (2023) Occupational Socialization Scale for Physical Education Teachers (10), which comprises 29 items across four subscales: acculturation with coaching orientation (4 items), acculturation with teaching orientation (5 items), professional socialization (12 items), and organizational socialization (8 items). Responses were rated on a 7-point Likert scale from strongly disagree (1) to strongly agree (7). In the original study, reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficients ranging from 0.70 to 0.80 across subscales. The instrument was localized for Iranian use through standard translation-back-translation procedures, and sports science experts confirmed content validity.

Content validity was assessed using the opinions of 10 sports management experts. The Content Validity Index averaged 0.942, and the Content Validity Ratio averaged 0.885, exceeding acceptable thresholds (0.79 and 0.62, respectively). Three items (18, 20, and 21) were removed due to redundancy and ambiguity, resulting in a 26-item questionnaire for final administration.

Data collection occurred in two phases. In the pilot phase, 38 questionnaires were distributed to teachers in two East Azerbaijan cities, yielding 35 usable responses for reliability analysis. In the main phase, coordinated with the Provincial Education Department, 16 counties were randomly selected, and 362 questionnaires were distributed among elementary and secondary schools. After screening and removing incomplete questionnaires, 291 complete responses (65 male elementary teachers, 79 male secondary teachers, 72 female elementary teachers, and 75 female secondary teachers) were coded for final analysis.

Descriptive statistics (means and standard deviations) were calculated in SPSS version 24. For inferential analysis, confirmatory factor analysis in Smart-PLS version 3 assessed factor loadings, composite reliability, convergent and discriminant validity, and R^2 and Q^2 . Model fit was evaluated using VIF, SRMR, and GoF indices. Factor prioritization used bootstrapping to determine path coefficients and t-statistics. Smart-PLS was selected for its advantages: no requirement for large sample sizes, insensitivity to data normality, ability to model composites, and capacity for examining complex models.

Result and Conclusion

The findings identified a four-factor occupational socialization model. Prioritization based on t-statistics revealed: (1) Acculturation with coaching orientation ($t=17.858$), (2) Acculturation with teaching orientation ($t=9.973$), (3) Organizational socialization ($t=7.318$), and (4) Professional socialization ($t=2.691$). The model demonstrated excellent psychometric properties: composite reliability ranged from 0.877 to 0.932, Cronbach's alpha from 0.812 to 0.916, and average variance extracted from 0.549 to 0.654. The second-order correlation coefficient was 0.703, and the Goodness-of-Fit index of 0.861 confirmed strong model fit ($SRMR = 0.045$). The R^2 value for occupational socialization was 0.972, indicating the model explains 97.2% of the variance in occupational socialization.

The findings of this study confirm that occupational socialization of physical education teachers is a multi-dimensional process in which acculturation, particularly with a coaching orientation, plays the most prominent role. This result aligns with Lawson's theoretical framework (1-3) and is consistent with international research emphasizing the persistence of pre-professional beliefs formed during childhood and adolescence (4, 7, 8). However, the primacy of coaching orientation over teaching orientation in this study reflects the unique socio-cultural context of East Azerbaijan province, a region known as a traditional hub for sports and athletic champions. In this environment, societal expectations pressure teachers to identify athletic talent and guide students toward competitive success, often rewarding coaching achievements more visibly than pedagogical



accomplishments. This finding extends previous research (5, 6) by demonstrating that cultural context can reshape the relative importance of socialization stages. The strong model fit indices ($R^2=0.972$, $GoF=0.861$) confirm that the proposed four-dimensional framework effectively captures the complexity of occupational socialization in this specific context, while also offering a validated instrument for future research in other regions.

The practical implications of this model are significant for educational policy and teacher training programs. The dual identity of physical education teachers—as both educators and coaches—must be systematically addressed through integrated professional development that strengthens teaching competencies while building on existing coaching strengths (9, 10). Teacher training institutions should revise university curricula to bridge the gap between theoretical knowledge and practical school needs by incorporating structured internships and supervised field experiences. Educational authorities are advised to design mentoring programs that use experienced teachers to guide novices through organizational culture and professional expectations (11). Furthermore, reforming reward systems to recognize educational and athletic achievements equally can help resolve the role duality that challenges many teachers. Addressing organizational socialization barriers—such as heavy workloads, lack of systematic support, and limited access to professional development resources—requires institutional commitment to creating supportive school environments. Ultimately, implementing this comprehensive model can enhance teacher retention, job satisfaction, and instructional quality, leading to improved physical education outcomes and greater contributions to student health and well-being in the Iranian educational system.

Ethical Considerations: All ethical research principles were observed.

Funding: This research received no external funding and was conducted with the authors' personal resources.

Authors' Contributions: All authors contributed equally to this research.

Conflicts of interest: The authors declare no conflicts of interest.

Acknowledgment: The authors express sincere gratitude to all physical education teachers and educators who participated in this research.

References

1. Lawson HA. Toward a model of teacher socialization in physical education: Entry into schools, teachers' role orientations, and longevity in teaching (Part 2). *J Teach Phys Educ.* 1983; 3(1): 3–15. doi: 10.1123/jtpe.3.1.3
2. Lawson HA. Occupational socialization and the design of teacher education programs. *J Teach Phys Educ.* 1986; 5(2): 107–16. doi: 10.1123/jtpe.5.2.107
3. Lawson HA. Occupational socialization, cultural studies, and the physical education curriculum. *J Teach Phys Educ.* 1988; 7(4): 265–88. doi: 10.1123/jtpe.7.4.265
4. Curtner-Smith MD, Fletcher T. Physical education teacher education: The past, present, and future questions. *Kinesiol Rev.* 2024;13(2): 263–73. doi: 10.1123/kr.2024-0005
5. Prior L, Curtner-Smith M. Influence of occupational socialization on elementary physical education teachers' beliefs and curricula. *J Teach Phys Educ.* 2020; 39(1): 9–17. doi: 10.1123/jtpe.2019-0013
6. Prior LF, Curtner-Smith MD. Effects of occupational socialization on United States secondary physical education teachers' beliefs regarding curriculum design. *Eur Phys Educ Rev.* 2020; 26(1): 179–97. doi: 10.1177/1356336x19840062
7. Holland SK, Haegele JA. Socialization experiences of first-year adapted physical education teachers with a master's degree. *Adapt Phys Activ Q.* 2020;37(3):304–23. doi: 10.1123/apaq.2019-0126
8. Merrem AM, Curtner-Smith MD. Acculturation of prospective German physical education teachers. *Eur Phys Educ Rev.* 2019; 25(1): 125–42. doi: 10.1177/1356336x17706620
9. Wright SC. Professional socialization issues about physical education majors. *J Phys Educ Sport.* 2016; 16(1): 57–9. doi: 10.7752/jpes.2016.01010
10. Vasquez M, Wallhead TL. The relationship between occupational socialization factors and in-service physical educators' reported use of sport education. *Eur Phys Educ Rev.* 2023; 29(2): 286–307. doi: 10.1177/1356336x221135169
11. Moharramzadeh M, Fattahi H, Kashef SM. The investigating relationship between servant leadership with intellectual capital with test the role of mediator of organizational socialization. *Organ Behav Manag Sport Stud.* 2016; 3(2): 21–30. [In Persian] doi: 10.1001.1.25384023.1395.3.2.2.3





مدیریت منابع انسانی و ورزش

مقاله پژوهشی

ارائه الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی

زهرا رنجگر^۱، مهدی بشیری^۲، یوسف یاوری^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۳. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۲۰

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی انجام شد تا چارچوبی نظام‌مند برای درک فرآیند ادغام حرفه‌ای این معلمان ارائه دهد.

روش‌شناسی: این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی (۱۲۹۴ نفر) بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۲۹۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از یک پرسشنامه استاندارد، گردآوری و با تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی یک الگوی چهارعاملی شد. اولویت‌بندی این عوامل به ترتیب اهمیت عبارت بود از: (۱) فرهنگ‌پذیری با گرایش مربی‌گری؛ (۲) فرهنگ‌پذیری با گرایش تدریس؛ (۳) جامعه‌پذیری سازمانی و (۴) جامعه‌پذیری حرفه‌ای. حصول مقدار ضریب همبستگی مرتبه دوم برای کل الگو به اندازه ۰/۷۰۳، شاخص GoF به اندازه ۰/۸۶۱ نشان داد مدل در حد قوی، مورد تأیید است.

نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان می‌دهد جامعه‌پذیری شغلی مؤثر معلمان تربیت‌بدنی، نیازمند یک برنامه نظام‌مند است که بر هویت حرفه‌ای دوگانه (معلم-مربی) آنان متمرکز باشد. الگوی ارائه‌شده در این مطالعه می‌تواند مبنای عملی برای بازنگری در برنامه‌های تربیت‌معلم، طراحی دوره‌های توانمندسازی و اصلاح فرآیندهای جذب و پشتیبانی از معلمان باشد تا گذار از محیط دانشگاه به مدرسه با چالش کمتری همراه شده و در نهایت، به ارتقای کیفیت آموزش تربیت‌بدنی بیانجامد.

واژه‌های کلیدی: آموزش تربیت‌بدنی، جامعه‌پذیری شغلی، فرهنگ‌پذیری، جامعه‌پذیری حرفه‌ای، جامعه‌پذیری سازمانی.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

رنجگر زهرا، بشیری مهدی، یاوری یوسف. ارائه الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۵؛ ۱۳(۲):

۲۷۹-۲۹۹. <https://doi.org/10.22044/shm.2025.16802.2792>

نویسنده مسئول: مهدی بشیری

Email: mahdibas@gmail.com



مقدمه

سازمان‌های موفق، ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی را از طریق گزینش دقیق و تسریع فرآیند جامعه‌پذیری شغلی محقق می‌سازند. این امر در حرفه معلمی تربیت‌بدنی، که کیفیت آن مستقیماً بر سلامت و تربیت نسل آینده اثرگذار است، از اهمیت راهبردی برخوردار می‌باشد. در این راستا، نظریه لاوسون^۱ (۱۹۸۳، ۱۹۸۶) (۳-۱)، چارچوب نظری جامعی برای تبیین فرآیند جامعه‌پذیری شغلی^۲ معلمان تربیت‌بدنی ارائه می‌دهد. بر اساس این نظریه، جامعه‌پذیری شغلی فرآیندی پویا و غیرخطی است که در سه مرحله به هم پیوسته در طول زندگی حرفه‌ای فرد شکل می‌گیرد؛ مرحله اول فرهنگ‌پذیری^۳ است که پیش از ورود به دانشگاه آغاز شده و به باورها، نگرش‌ها و «ضمانت‌های ذهنی» فرد نسبت به حرفه تربیت‌بدنی اشاره دارد. شکل‌گیری این باورها عمدتاً تحت تأثیر تجارب ورزشی دوران کودکی و نوجوانی، خانواده، همسالان و معلمان ورزش صورت می‌پذیرد (۴). مرحله دوم جامعه‌پذیری حرفه‌ای^۴ است که همزمان با تحصیل در دانشگاه رخ می‌دهد و طی آن فرد به صورت رسمی، ارزش‌ها، دانش و مهارت‌های ایده‌آل برای تدریس تربیت‌بدنی را فرامی‌گیرد (۵). مرحله سوم، جامعه‌پذیری سازمانی^۵ است که طبق دیدگاه ون‌مانن و شین^۶ (۱۹۷۹) این مرحله با ورود به محیط کار آغاز می‌شود (۶) و طی آن فرد با فرهنگ سازمانی مدرسه آشنا شده و از طریق آموزش‌های رسمی و تعاملات غیررسمی، نقش شغلی خود را در سازمان می‌آموزد (۷). نکته کلیدی در این نظریه، تأثیر بنیادین مرحله «فرهنگ‌پذیری» بر مراحل بعدی است. دانشجویان تربیت‌بدنی با پیش‌زمینه‌های ذهنی شکل‌گرفته‌ای وارد دانشگاه می‌شوند که در صورت ناهمخوانی با آموزش‌های رسمی، می‌توانند آموزه‌های جدید را نادیده گرفته و رفتار حرفه‌ای خود را بر اساس همان باورهای پیشین بنا کنند (۸). مطالعات متعددی از جمله مک‌کالیک^۷ و همکاران (۲۰۱۲) و گرابر^۸ و همکاران (۲۰۱۷) بر قدرت و ماندگاری تأثیر این مرحله در مقایسه با دوره‌های رسمی آموزشی تأکید کرده‌اند (۹، ۱۰). این اهمیت تا بدانجا است که در مطالعات تجربی اخیر نیز به عنوان محور اصلی شکل‌دهنده هویت حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی مورد تأیید قرار گرفته است. خاستگاه نظریه جامعه‌پذیری شغلی در تربیت‌بدنی به مطالعات بین‌المللی، به ویژه در ایالات متحده بازمی‌گردد. سیر این پژوهش‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: «دسته اول مطالعات کیفی» که عمدتاً به کاوش عمیق در فرآیند جامعه‌پذیری پرداخته‌اند. برای مثال، پرایور و کرتنر-اسمیت^۹ (۲۰۲۰) نشان دادند این فرآیند، باورهای معلمان درباره طراحی برنامه درسی را عمیقاً تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۱، ۱۲). در همین راستا، برانسدون و کرتنر-اسمیت^{۱۰} (۲۰۲۲) دریافتند اجتماعی‌پذیری شغلی، ادراک دانشجویان دکتری را از برنامه‌های تربیت‌معلم شکل می‌دهد (۱۳). هالند و هایگل^{۱۱} (۲۰۲۰) نیز به تجربیات اجتماعی‌شدن معلمان تازه‌کار ورزش تطبیقی پرداختند (۱۴) و مرم و کرتنر-اسمیت^{۱۲} (۲۰۱۹) به مطالعه فرهنگ‌پذیری در بین داوطلبان آلمانی حرفه معلمی تربیت‌بدنی پرداختند (۱۵). «دسته دوم مطالعات کمی» که به بررسی روابط بین متغیرها پرداخته‌اند. به عنوان نمونه، رایت^{۱۳} (۲۰۱۶) بر نقش محوری دروس عملی و کارورزی در جامعه‌پذیری حرفه‌ای تأکید کرد (۱۶). مریکا^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۲) ارتباط بین تجربیات اجتماعی‌شدن معلمان و اعتماد به نفس آنان در اجرای برنامه جامع فعالیت مدرسه را تأیید کردند (۱۷). بارزترین مثال، مطالعه واسکوئز و والهدهد^{۱۵} (۲۰۲۳) است که نشان داد تنها «جامعه‌پذیری حرفه‌ای» (آموزش دانشگاهی) به طور معناداری استفاده از «مدل آموزش ورزش» را پیش‌بینی می‌کند (۱۸). مطالعاتی

1. Lawson
2. Occupational Socialization
3. Acculturation
4. Professional Socialization
5. Organizational Socialization
6. Van Maanen and Schein
7. McCullick
8. Graber
9. Prior and Curtner-Smith
10. Brunsdon and Curtner-Smith
11. Holland and Haegele
12. Merrem and Curtner-Smith
13. Wright
14. Merica
15. Vasquez and Wallhead



همچون آدیل^۱ و همکاران (۲۰۲۳) نیز در بافت‌های دیگر، نقش میانجی‌گرایی شفافیت نقش و تسهیم دانش در رابطه بین اجتماعی‌شدن و رفتار شهروندی سازمانی را نشان داده‌اند (۱۹).

در مقابل، پژوهش‌های داخلی را می‌توان در دو حیطه دسته‌بندی کرد. دسته اول مطالعات سازمانی که عمدتاً بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان در سازمان‌های ورزشی متمرکز بوده و از نظریه لاوسون فاصله گرفته‌اند. برای نمونه، زمانی چرپانی و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی این مفهوم در اکوسیستم آموزش ایران پرداختند (۲۰). عسکری (۲۰۲۲) مدل ساختاری رابطه ذهنیت فلسفی با جامعه‌پذیری مدیران ورزشی را آزمود (۲۱). نوروزی و رومیانی (۲۰۲۱) رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با جامعه‌پذیری سازمانی را در سازمان‌های ورزشی تبیین کردند (۲۲). ایوبی و همکاران (۲۰۲۱) به رابطه شوخ‌طبعی در محیط کار با جامعه‌پذیری پرداختند (۲۳). احدی و همکاران (۲۰۱۹) مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی مبتنی بر رهبری خدمتگزار را ترسیم کردند (۲۴). الهیاری و همکاران (۲۰۱۸) به مطالعه نگرش کارکنان نسبت به جامعه‌پذیری ضعیف زنان پرداختند (۲۵). مخلص آبادی و همکاران (۲۰۱۸) رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد را بررسی کردند (۲۶) و محرم‌زاده و همکاران (۲۰۱۶) نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در رابطه رهبری خدمتگزار و سرمایه فکری را آزمودند (۲۷). دسته دوم مطالعات معلم-محور که تعداد آنان بسیار محدود است و صرفاً به بُعد سازمانی پرداخته‌اند. افسانه پورک و همکاران (۲۰۱۶) اثر سرسختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان را تأیید کردند (۲۸) و نظری (۲۰۱۹) رابطه مثبت ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی را با هویت سازمانی معلمان نشان داد (۲۹). مقایسه این دو خط پژوهشی، شکاف اصلی را آشکار می‌سازد که پژوهش‌های داخلی عمدتاً بر مرحله پایانی (سازمانی) و در بافت‌های غیرآموزشی متمرکز شده‌اند و از نگاه یکپارچه و توالی‌مدار نظریه لاوسون که تعامل پویای سه مرحله «فرهنگ‌پذیری»، «حرفه‌ای» و «سازمانی» را ضروری می‌داند، غفلت ورزیده‌اند. این پژوهش قصد دارد تا این خلأ را پر کند.

فرآیند جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی با چالش‌های متعددی در بافت آموزشی ایران روبرو است. از یک سو، کمبود شدید نیروی انسانی با نسبت تقریبی یک معلم به ۵۶۰ دانش‌آموز و نیاز اعلام‌شده به ۱۳۶۷ معلم تربیت‌بدنی در استان آذربایجان شرقی، وضعیت نامطلوبی را نشان می‌دهد (۳۰). از سوی دیگر، حاشیه‌ای‌نگاری درس تربیت‌بدنی و عدم توجه به شایستگی‌های تخصصی منابع انسانی در این حوزه، موجب کاهش کیفیت آموزش و تأثیرات منفی بر سلامت دانش‌آموزان شده است (۳۱). مطالعات بین‌المللی نشان می‌دهند حمایت ادراک‌شده از سوی همکاران و مدیران، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه حرفه‌ای معلمان دارد (۳۲). همچنین برنامه‌های توسعه شغلی می‌توانند به حفظ و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی کمک کنند (۳۳، ۳۴). در همین راستا، کامیوکس^۲ و همکاران (۲۰۱۵، ۲۰۱۷) بر اهمیت پایش جامعه‌پذیری حرفه‌ای در برنامه‌ریزی آموزشی اثربخش تأکید کرده‌اند (۳۵، ۳۶).

با این وجود، شکاف پژوهشی اصلی در فقدان یک الگوی جامع بومی است که بتواند به طور همزمان سه مرحله فرهنگ‌پذیری، جامعه‌پذیری حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی را در چارچوب نظریه لاوسون تبیین کند. مطالعات داخلی موجود یا صرفاً به بررسی موانع اشتغال پرداخته‌اند (۳۷) یا به نقد مدل‌های آموزشی موجود اکتفا کرده‌اند (۳۸)، بدون آنکه الگویی یکپارچه برای جامعه‌پذیری شغلی ارائه دهند. لذا هدف اصلی این پژوهش، طراحی و اعتبارسنجی الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی است. این الگو می‌تواند مبنای علمی برای بازنگری در برنامه‌های درسی دانشگاهی، طراحی نظام پشتیبانی از معلمان نوآموز و اصلاح فرآیندهای گزینش و توسعه منابع انسانی فراهم کند و به حل چالش‌های موجود در حوزه تربیت‌بدنی آموزش و پرورش کمک نماید.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. این پژوهش از نظر زمانی، مقطعی و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان

1. Adil

2. Comeaux



شرقی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ (۲۰۲۴-۲۰۲۵) بود که بر اساس آمار اداره کل آموزش و پرورش، شامل ۱۲۹۴ نفر (۴۱۶ آموزگار و ۸۷۸ دبیر) می‌شد. حجم نمونه اولیه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۹۷ نفر برآورد شد که برای جلوگیری از آفت نمونه، به ۴۰۰ نفر افزایش یافت. با توجه به محدودیت‌های دسترسی میدانی و عملیاتی، نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده و با در نظر گرفتن سهم مساوی (۱۰۰ نفر) از هر یک از چهار گروه آموزگاران زن، آموزگاران مرد، دبیران زن و دبیران مرد انجام شد. لازم به ذکر است که این روش، اگرچه امکان تحلیل‌های مقایسه‌ای بین گروه‌ها را تسهیل می‌کند، اما محدودیت اصلی آن، کاهش توان تعمیم‌پذیری یافته‌ها به کل جامعه آماری به دلیل عدم رعایت تناسب حجم نمونه با سهم واقعی طبقات است.

داده‌های این پژوهش با استفاده از یک پرسشنامه دو بخشی گردآوری شد. بخش اول به اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سابقه ورزشی، سطح و رشته تحصیلی، سابقه تدریس و مقطع تدریس اختصاص داشت. بخش دوم پرسشنامه، مقیاس جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی واسکونز و والهد (۲۰۲۳) بود (۱۸). این مقیاس متشکل از ۲۹ گویه و چهار خرده‌مقیاس اصلی است که عبارتند از: فرهنگ‌پذیری با جهت‌گیری مربی‌گری (۴ گویه)، فرهنگ‌پذیری با جهت‌گیری تدریس (۵ گویه)، جامعه‌پذیری حرفه‌ای (۱۲ گویه) و جامعه‌پذیری سازمانی (۸ گویه). پاسخ‌ها بر اساس طیف هفت درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) نمره‌گذاری شدند. لازم به ذکر است که به جز سه گویه در خرده‌مقیاس جامعه‌پذیری حرفه‌ای، تمامی گویه‌ها به صورت مثبت بیان شده‌اند. پایایی این پرسشنامه در مطالعه اصلی با ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ برای خرده‌مقیاس‌های مختلف گزارش شده است (۱۸). با توجه به جدید بودن این ابزار در ایران، جهت استفاده در پژوهش حاضر، با به کارگیری روش استاندارد ترجمه-بازترجمه و تأیید روایی محتوایی آن توسط متخصصان حوزه علوم ورزشی، بومی‌سازی شد. به منظور اطمینان از کیفیت ابزار پژوهش، روایی و پایایی پرسشنامه در مرحله مقدماتی مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی محتوایی با بهره‌گیری از نظرات ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت ورزشی بررسی شد. بر این اساس، میانگین شاخص روایی محتوایی^۱ برابر ۰/۹۴۲ و میانگین شاخص نسبت روایی محتوایی^۲ برابر ۰/۸۸۵ محاسبه شد که بالاتر از حداقل مقادیر قابل قبول ۰/۷۹ برای شاخص روایی محتوایی و ۰/۶۲ برای شاخص نسبت روایی محتوایی بود. در این فرآیند، سه گویه (۱۸، ۲۰ و ۲۱) به ترتیب به دلیل همپوشانی با سایر گویه‌ها و نامفهوم بودن، حذف و در نهایت پرسشنامه‌ای متشکل از ۲۶ گویه برای اجرای نهایی آماده شد.

گردآوری داده‌ها در دو مرحله انجام شد. در مرحله مقدماتی، ۳۸ پرسشنامه به صورت حضوری در بین معلمان تربیت‌بدنی دو شهر استان آذربایجان شرقی توزیع و پس از حذف ۳ پرسشنامه مخدوش، داده‌های ۳۵ پرسشنامه برای تحلیل پایایی مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اصلی، با هماهنگی اداره کل آموزش و پرورش استان، ۱۶ شهرستان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و ۳۶۲ پرسشنامه در میان مدارس ابتدایی و متوسطه این شهرستان‌ها توزیع شد. از مجموع ۴۰۰ پرسشنامه توزیع‌شده در دو مرحله، پس از غربالگری و حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، در نهایت ۲۹۱ پرسشنامه کامل (۶۵ آموزگار مرد، ۷۹ دبیر مرد، ۷۲ آموزگار زن و ۷۵ دبیر زن) برای تحلیل نهایی کدگذاری شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش توصیفی ابتدا میانگین و انحراف معیار مولفه‌ها به کمک نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۴ گزارش شد. در بخش استنباطی، از تحلیل عامل تاییدی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد که در آن بارهای عاملی، پایایی ترکیبی، روایی همگرا، روایی واگرا و معیار R^2 و Q^2 محاسبه می‌شود و برازش الگوی ترسیمی با محاسبه شاخص‌های SRMR، VIF و GoF بررسی شد. در نهایت به منظور اولویت‌بندی هر یک از عوامل با اجرای دستور بوت‌استرپ و خروجی حاصل از ضرایب مسیر، اولویت‌بندی هر یک از عوامل بر اساس آماره تی تعیین شد. علت استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مزایای آن نسبت به سایر نرم‌افزارهای معادلات ساختاری است. از جمله مزایای آن می‌توان عدم نیاز به حجم نمونه بالا، عدم حساسیت به طبیعی بودن داده‌ها، توانایی مدل‌سازی مدل‌های ترکیبی و بررسی مدل‌های پیچیده را برشمرد.

1. Content Validity Index (CVI)
2. Content Validity Ratio (CVR)



یافته‌ها

در جدول (۱) مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

Table 1. Demographic characteristics of respondents

متغیر	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۴۴	۴۹/۵
	زن	۱۴۷	۵۰/۵
	مجموع	۲۹۱	۱۰۰
سن	کمتر از ۲۵ سال	۹	۳/۱
	۲۵-۳۵ سال	۱۷۲	۵۹/۱
	۳۶-۴۵ سال	۹۸	۳۳/۷
	بیش از ۴۵ سال	۱۲	۴/۱
	مجموع	۲۹۱	۱۰۰
وضعیت تاهل	متاهل	۲۰۴	۷۰/۱
	مجرد	۸۷	۲۹/۹
	مجموع	۲۹۱	۱۰۰
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۵۰	۱۷/۲
	۵-۱۰ سال	۱۰۴	۳۵/۷
	۱۱-۱۵ سال	۸۰	۲۷/۵
	۱۶-۲۰ سال	۵۲	۱۷/۹
	بیش از ۲۰ سال	۵	۱/۷
	مجموع	۲۹۱	۱۰۰

نتایج مندرج در جدول (۱) نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان زن ۵۰/۵ درصد و پاسخ‌دهندگان مرد ۴۹/۵ درصد را به خود اختصاص دادند. گروه سنی ۲۵ الی ۳۵ سال با بیشترین درصد فراوانی به اندازه ۵۹/۱ درصد بود. ۷۰/۱ درصد افراد شرکت‌کننده در طرح نیز متاهل بودند. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره) که در جدول (۲) ارائه شده، بر اساس محاسبات انجام‌شده در طیف لیکرت هفت درجه‌ای استخراج شده‌اند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 2. Descriptive indicators of research variables

متغیر	تعداد سوالات	کمترین	بیش‌ترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)	۴	۱	۷	۵/۰۳	۱/۰۴۳	۱/۰۸۸
فرهنگ‌پذیری (گرایش تدریس)	۵	۲/۴	۶/۸	۴/۸۰	۰/۷۹۴	۰/۶۳۱
جامعه‌پذیری حرفه‌ای	۹	۲/۲۲	۷	۵/۴۰	۰/۸۲۵	۰/۶۸۱
جامعه‌پذیری سازمانی	۸	۱/۶۳	۷	۵/۶۳	۰/۹۹۸	۰/۹۹۶

نتایج مندرج در جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)، فرهنگ‌پذیری (گرایش تدریس)، جامعه‌پذیری حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی به ترتیب ۵/۰۳، ۴/۸۰، ۵/۴۰ و ۵/۶۳ است. انحراف معیار به دست آمده برای متغیرهای مذکور به ترتیب ۱/۰۴۳، ۰/۷۹۴، ۰/۸۲۵ و ۰/۹۹۸ محاسبه شد.

در بخش آمار استنباطی، برای بررسی روابط کلی میان متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره‌گیری شد که شامل تحلیل عاملی و ارزیابی مدل ساختاری می‌باشد. تحلیل عاملی جهت آزمون میزان انطباق و هم‌نوایی بین سازه نظری و سازه تجربی پژوهش انجام شد و در گام اول، برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری پایایی شاخص برای هر یک از گویه‌ها، پایایی سازگاری درونی، روایی همگرا و روایی واگرا برای

هر یک از متغیرها محاسبه شد. در بررسی پایایی شاخص، بارهای عاملی استخراجی برای تمام گویه‌ها بالای ۰/۴ است؛ بنابراین اطمینان از پایایی شاخص حاصل می‌شود. معمولاً برای سنجش پایایی سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده می‌شود و برای سنجش روایی همگرایی یک متغیر پنهان، می‌توان از میانگین واریانس استخراج شده^۱ استفاده کرد. نتایج حاصل از پایایی سازگاری درونی و روایی همگرا در جدول (۳) ارائه شد.

جدول ۳. گزارش آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا

Table 3. Report of Cronbach's alpha, composite reliability, convergent validity

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیب	میانگین واریانس استخراج شده
فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)	۰/۸۱۲	۰/۸۷۷	۰/۶۴۳
فرهنگ‌پذیری (گرایش تدریس)	۰/۸۱۷	۰/۸۸۱	۰/۶۵۴
جامعه‌پذیری حرفه‌ای	۰/۸۴۵	۰/۸۹۵	۰/۵۴۹
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۹۱۶	۰/۹۳۲	۰/۶۳۳

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که تمامی متغیرها از پایایی مناسبی در الگو برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۷ است؛ بنابراین نتایج این پژوهش در خصوص این دو معیار، برازش مناسب الگو را تأیید می‌کند. شاخص میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ است، که این امر نشان‌دهنده تأیید روایی همگرایی و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که سازه‌های مدل از روایی همگرایی مطلوبی برخوردارند. برای ارزیابی روایی واگرا، دو معیار فارنل-لارکر و HTMT^۲ مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج مربوط به معیار فارنل-لارکر در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج معیار فارنل-لارکر

Table 4. Results of the Fornell-Larker criterion

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱ فرهنگ‌پذیری (گرایش تدریس)	۰/۸۰۹				
۲ فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)	۰/۶۶۹	۰/۹۱۵			
۳ جامعه‌پذیری شغلی	۰/۷۲۳	۰/۸۰۲	۰/۹۴۹		
۴ جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۵۸۱	۰/۸۱۶	۰/۸۸	۰/۹۸۱	
۵ جامعه‌پذیری حرفه‌ای	۰/۵۸۸	۰/۸۱۴	۰/۹۴۴	۰/۷۹۶	۰/۷۴۱

در مورد معیار فارنل-لارکر، روایی واگرا زمانی برقرار است که ریشه میانگین واریانس استخراج شده از هر عامل، بیشتر از بیش‌ترین همبستگی آن عامل با سایر عوامل باشد. اعداد موجود در جدول (۴) نشان‌دهنده وجود روایی واگرا با استفاده از معیار فارنل-لارکر است. یکی دیگر از شاخص‌های ارزیابی روایی واگرا، معیار HTMT می‌باشد که نسبت به فارنل-لارکر روشی نوین و دقیق‌تر به شمار می‌آید. نتایج مربوط به شاخص HTMT در جدول (۵) ارائه شده است.

1. Average Variance Extracted (AVE)

2. Heterotrait-Monotrait ratio of correlations



جدول ۵. نتایج معیار HTMT

Table 5. HTMT criterion results

۶	۵	۴	۳	۲	۱	
						فرهنگ‌پذیری (گرایش تدریس)
				۰/۸۰۰		فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)
			۰/۶۹۲	۰/۸۱۱		جامعه‌پذیری شغلی
		۰/۳۰۳	۰/۳۶۵	۰/۶۵۴		جامعه‌پذیری سازمانی
	۰/۲۷	۰/۷۴	۰/۷۹۳	۰/۷۳۱		جامعه‌پذیری حرفه‌ای

حداقل مقدار قابل قبول برای نسبت HTMT باید کمتر از ۰/۹ باشد و هر چه این مقدار کمتر از ۰/۹ باشد، نشان‌دهنده روایی واگرایی بالایی مدل است. مقادیر بالای ۰/۹ نیز به معنای عدم وجود روایی واگرا هستند (۳۹). پس از تأیید پایایی و روایی مدل به دست آمده، مرحله بعدی ارزیابی مدل ساختاری است. این ارزیابی شامل آزمون قابلیت‌های پیش‌بینی مدل و روابط بین عوامل می‌باشد.

جدول ۶. ضرایب تعیین متغیرهای درون‌زا

Table 6. Coefficients of determination of endogenous variables

متغیر	R ²	Q ²	مقادیر اشتراکی سازه	VIF	SRMR
فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)			۰/۸۳۵	۲/۱	
فرهنگ‌پذیری (گرایش تدریس)			۰/۵۱۴	۲/۳	
جامعه‌پذیری حرفه‌ای			۰/۸۵۲	۱/۸	۰/۰۴۵
جامعه‌پذیری سازمانی			۰/۸۹۵	۱/۵	
جامعه‌پذیری شغلی معلمان	۰/۹۷۲	۰/۷۰۳	۰/۷۲۸	-	
میانگین	۰/۹۷۲	۰/۷۰۳	۰/۷۶۴		

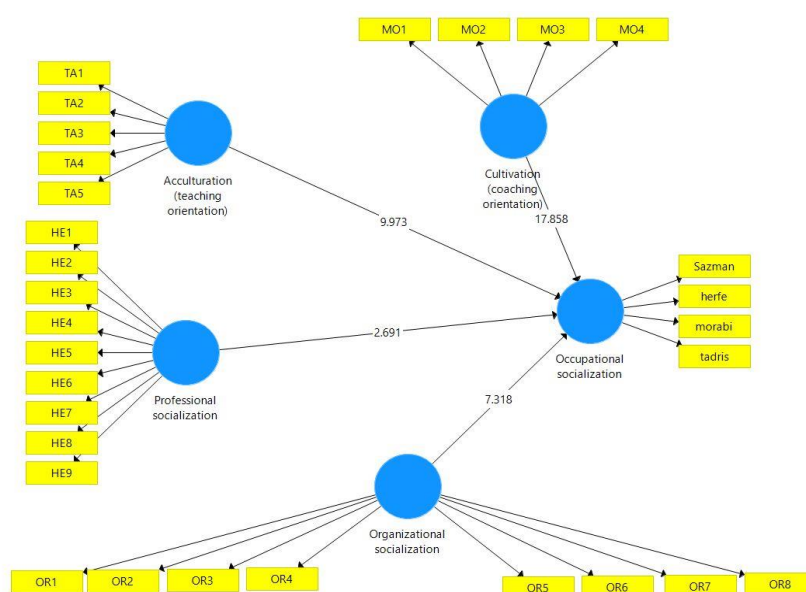
ابتدا برای اطمینان از عدم وجود همخطی، ارزیابی عامل تورم واریانس^۱ بررسی شد که همگی کمتر از ۳/۳ بودند و این مسئله را رد می‌کند. بر اساس نتایج جدول (۶)، ضریب تعیین (R²) برای سازه جامعه‌پذیری شغلی ۰/۹۷۲ به دست آمد که حاکی از تبیین ۹۷/۲ درصد از واریانس این سازه توسط متغیرهای مستقل است. ضریب پیش‌بینی (Q²) نیز برابر با ۰/۷۰۳ بود که قدرت پیش‌بینی بالایی مدل را نشان می‌دهد. در مدل حاضر، سازه «جامعه‌پذیری شغلی» به صورت برآیندی از مؤلفه‌های زیرین خود تعریف شده است و به طور طبیعی، زمانی که این مؤلفه‌ها از همخوانی درونی بالایی برخوردار باشند، سهم توضیحی مدل نیز بالا خواهد بود و مقدار R² و ضریب همبستگی مرتبه دوم (Q²) بالا با توجه به ماهیت ترکیبی سازه اصلی و یکپارچگی بالایی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن، از نظر روش‌شناختی قابل توجیه است. در سطح مدل کلی، شاخص SRMR مقدار ۰/۰۴۵ را نشان داد که کمتر از آستانه ۰/۰۸ است و برازش مطلوب را تأیید می‌کند. همچنین شاخص نیکویی برازش توسط معیار GoF^۲ از طریق رابطه $GoF = \sqrt{Communtalties \times R^2}$ محاسبه شد. به طوری که Communtalties نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است که مقادیر اشتراکی از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید و R² نیز مقدار میانگین مقادیر R² سازه‌های درون‌زای الگو است. حصول مقدار ۰/۸۶۱ برای این شاخص، نشان می‌دهد که مدل در سطح قوی ارزیابی می‌شود. با توجه به تأیید برازش مدل در تمامی سطوح، به منظور اولویت‌بندی عوامل از روش بوت

1. Variance inflation factor (VIF)

2. Goodness of fit

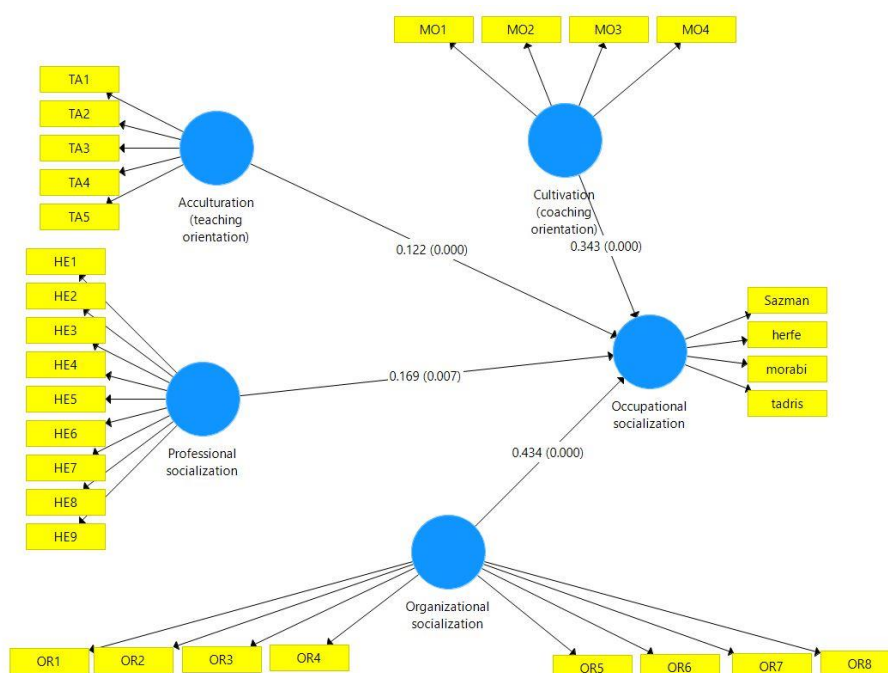


استرپ^۱ استفاده شد که دو خروجی از این دستور به دست می‌آید که شامل مقدار آماره تی (شکل ۱) و ضرایب مسیر (بارهای عاملی) است (شکل ۲).



شکل ۱. آماره تی بین متغیرهای پژوهش

Figure 1. T-statistic between research variables



شکل ۲. ضرایب مسیر متغیرهای پژوهش

Figure 2. Path coefficients of research variables

شکل (۱) مربوط به آماره تی و شکل (۲) مربوط به ضرایب مسیر و معنی‌داری، برگرفته از خروجی نرم‌افزار است و قبل از اولویت‌بندی عوامل، ابتدا نمادهای به کار رفته در دو شکل توضیح داده می‌شود. نماد Acculturation (teaching orientation) بیانگر فرهنگ‌پذیری

1. Bootstrapping



(گرایش تدریس)، نماد Cultivation (coaching orientation) بیانگر فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)، نماد Professional socialization بیانگر جامعه‌پذیری حرفه‌ای، نماد Organizational socialization بیانگر جامعه‌پذیری سازمانی و نماد Occupational socialization بیانگر جامعه‌پذیری شغلی معلمان است. در جدول (۷) نتایج حاصل از شکل‌های (۱) و (۲) ارائه شده است.

جدول ۷. ضرایب مسیر، آماره تی متغیرهای پژوهش

Table 7. Path coefficients, t-statistics of research variables

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب مسیر	معنی‌داری	آماره تی	اولویت‌بندی بر اساس آماره تی
فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری)		۰/۳۴۳	۰/۰۰۱	۱۷/۸۵۸	اول
فرهنگ‌پذیری (گرایش تدریس)	جامعه‌پذیری شغلی	۰/۱۲۲	۰/۰۰۱	۹/۹۷۳	دوم
جامعه‌پذیری حرفه‌ای	معلمان	۰/۱۶۹	۰/۰۰۱	۲/۶۹۱	چهارم
جامعه‌پذیری سازمانی		۰/۴۳۴	۰/۰۰۱	۷/۳۱۸	سوم

نتایج حاصل از جدول (۷) نشان می‌دهد که فرهنگ‌پذیری (گرایش مربی‌گری) در رتبه اول و جامعه‌پذیری حرفه‌ای در رتبه چهارم قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در فرآیند جامعه‌پذیری شغلی، معلمان به عنوان اعضای جامعه آموزشی و فرهنگی، مهارت‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای لازم را برای ایفای نقش خود در کلاس و جامعه کسب می‌کنند. این فرآیند نه تنها روی خود معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه روی دانش‌آموزان و کل نظام آموزشی نیز اثرگذار است. لذا هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی بود.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد فرهنگ‌پذیری با گرایش مربی‌گری، اولین و کلیدی‌ترین عامل در جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی است. این نتیجه نه تنها نقش محوری هنجارها و انتظارات فرهنگی را در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای نشان می‌دهد، بلکه با ویژگی‌های منحصر به فرد بافت فرهنگی-اجتماعی این منطقه نیز قابل تبیین است. از یک سو، این یافته با یافته پژوهش ریچاردز^۱ و همکاران (۲۰۲۴) همسو است که تأکید می‌کنند معلمان ورزش پیش از تسلط بر مهارت‌های فنی، باید با فرهنگ آموزشی و انتظارات نقش مربی‌گری در بافت محلی آشنا شوند (۴۰). از سوی دیگر، ریشه‌یابی این اولویت در آذربایجان شرقی نیازمند توجه به چند عامل بومی است. اولین عامل زمینه تاریخی-فرهنگی است. استان آذربایجان شرقی به عنوان یک قطب ورزشی سنتی، همواره بستر پرورش مربیان و قهرمانان ملی بوده است. در چنین محیطی، هویت ورزشی و مربی‌گری بر هویت آموزشی پیشی می‌گیرد و جامعه، معلمان تربیت‌بدنی را در درجه اول به عنوان «مربی» می‌شناسد و نه صرفاً یک «معلم». عامل دوم انتظارات اجتماعی است. فشارهای اجتماعی برای کشف استعدادها و ورزشی و هدایت دانش‌آموزان به سمت قهرمانی، معلمان را وادار می‌سازد که نخستین و عمیق‌ترین مرحله جامعه‌پذیری خود را با هویت مربی‌گری آغاز کنند. این انتظارات از سوی والدین، مدیران مدارس و جامعه محلی تقویت می‌شود. عامل سوم، نظام پاداش‌دهی غیررسمی است. اغلب، پاداش‌های اجتماعی و اعتبار حرفه‌ای یک معلم تربیت‌بدنی در این منطقه، بیشتر مرهون موفقیت‌های ورزشی تیم‌های تحت مربی‌گری اوست تا تدریس در کلاس درس. این امر به تقویت گرایش مربی‌گری دامن می‌زند (۴۱، ۴۲). اگرچه برنامه‌های آموزشی، الگوسازی و تجربه عملی در تقویت این بعد حیاتی هستند (۴۳)، اما موانعی جدی از جمله کمبود زمان، امکانات و نیروی انسانی متخصص، فرآیند فرهنگ‌پذیری را با چالش مواجه ساخته است (۴۴). این موانع باعث می‌شود معلمان نتوانند به طور کامل هم نقش مربی‌گری و هم نقش آموزشی خود را به خوبی ایفا کنند. لنگکونگ^۲ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «رهبری آموزشی ارزش‌محور» نشان دادند که توسعه فرهنگ سازمانی مثبت در محیط‌های ورزشی مستلزم توجه به ارزش‌های بنیادین و انتظارات فرهنگی جامعه محلی است (۴۵). این یافته بر اهمیت توجه به بستر فرهنگی در برنامه‌ریزی برای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی تأکید می‌کند؛ بنابراین،

1. Richards
2. Lengkong



سیاست‌گذاری آموزشی در این منطقه باید این واقعیت را به رسمیت بشناسد که برای بهره‌وری حداکثری، باید از سرمایه فرهنگی موجود (یعنی همان گرایش قوی به مربی‌گری) به عنوان نقطه آغاز و زیرساختی برای ارتقای کیفی نقش آموزشی معلمان استفاده کند. یک راهبرد اثربخش، ادغام برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است که به طور همزمان بر تقویت شایستگی‌های آموزشی (تدریس) بر بستر استعدادهای مربی‌گری بنا شده باشند. برای نمونه، می‌توان دوره‌های آموزشی طراحی کرد که تکنیک‌های تدریس را در قالب تمرینات ورزشی ارائه دهند یا از روش‌های مربی‌گری برای بهبود مدیریت کلاس درس بهره ببرند. این رویکرد یکپارچه، هم پاسخگوی انتظارات اجتماعی است و هم نیازهای نظام آموزشی را به گونه‌ای واقع‌بینانه برآورده می‌سازد و در نهایت به ارتقای کیفیت آموزش تربیت بدنی در مدارس منجر خواهد شد.

شناسایی فرهنگ‌پذیری با گرایش تدریس به عنوان دومین عامل کلیدی، از یک گذار ضروری در فرآیند جامعه‌پذیری حرفه‌ای معلمان خبر می‌دهد: گذار از هویت ورزشی-مربیگری به هویت آموزشی-تربیتی. این یافته نشان می‌دهد معلمان، پس از درونی کردن نقش مربی‌گری در بافت اجتماعی، باید خود را با منطق و انتظارات نظام رسمی آموزش و پرورش همسو کنند. ریچاردز و همکاران (۲۰۲۴) به درستی تأکید می‌کنند که تسلط بر مهارت‌های ورزشی برای معلمان تربیت‌بدنی لازم است؛ اما برای ادغام موفق در نظام آموزشی کافی نیست (۴۰). آن‌ها باید زبان آموزش و پرورش را بیاموزند؛ یعنی با منطق برنامه‌های درسی، روش‌های ارزشیابی استاندارد و فرهنگ سازمانی مدرسه آشنا شوند. این چالش در بافت ایران، به‌ویژه در استان آذربایجان شرقی، ابعاد پیچیده‌تری پیدا می‌کند. پژوهش کرمی و همکاران (۲۰۲۳) با تأکید بر نقشه منطقه و اقلیم معلمان، نشان می‌دهد معلمان هر منطقه برای تثبیت موقعیت شغلی خود ناگزیرند میان انتظارات متناقض سازگاری ایجاد کنند: از یک‌سو فشار اجتماعی برای عملکرد ورزشی و قهرمان‌پروری و از سوی دیگر الزامات اداری یک نظام آموزشی متمرکز بر نمره و پیشرفت تحصیلی (۴۶). این وضعیت یک دوگانگی نقش‌ساختاری ایجاد می‌کند که فرهنگ‌پذیری تدریس را به امری ضروری اما دشوار تبدیل می‌کند. شکاف بین تئوری و عمل که کوتاشی^۱ و همکاران (۲۰۲۲) به آن اشاره کرده‌اند (۴۷)، در استان آذربایجان شرقی با توجه به فاصله از مراکز اصلی توسعه روش‌های آموزشی و دسترسی محدود به منابع و دوره‌های آموزشی روز، به شکل محسوسی تشدید شده است. این شرایط معلمان را وادار می‌کند تا دانش تئوری مورد نیاز در دانشگاه را به صورت سلیقه‌ای و مبتنی بر تجربه شخصی با شرایط محلی تطبیق دهند که این خود منجر به ناهمگونی در کیفیت آموزش تربیت‌بدنی در مدارس منطقه می‌شود. عوامل متعددی این فرآیند را در این بافت خاص تسهیل یا تضعیف می‌کنند. از جمله وجود معلمان باتجربه به عنوان الگو، فرهنگ مدرسه حامی نوآوری در تدریس و نظام پاداش‌دهی که دستاوردهای آموزشی را به رسمیت بشناسد از عمده عوامل تسهیلگر هستند. کمبود زمان و امکانات برای توسعه حرفه‌ای مستمر، بار کاری سنگین که فرصت خلاقیت و برنامه‌ریزی کیفی را محدود می‌کند، فقدان حمایت نظام‌مند از سوی ناظران و مدیران مدارس از عمده موانع اصلی به شمار می‌روند. برای تقویت این بعد حیاتی و کمک به معلمان برای پل زدن بین دو نقش به ظاهر متعارض، بازنگری در برنامه‌های درسی دانشگاهی با تأکید بر تلفیق عملی مهارت‌های مربی‌گری با اصول و روش‌های تدریس توصیه می‌شود. تدوین برنامه‌های راهنمایی و مربی‌گری برای معلمان تازه‌کار توسط معلمان مجرب و دیده‌بان پیشنهاد می‌گردد. ایجاد نظام پاداش‌دهی دوجبهی که هم موفقیت‌های ورزشی و هم دستاوردهای آموزشی را به طور متوازن تقدیر کند و تأمین منابع و زمان کافی برای توسعه حرفه‌ای مستمر و مشارکت در کارگاه‌های آموزشی از دیگر عوامل حیاتی است. در نهایت بومی‌سازی برنامه‌های آموزشی با در نظر گرفتن ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی و امکانات منطقه آذربایجان شرقی، به جای اجرای برنامه‌های یکسان و دستوری کشوری به رفع موانع کمک می‌کند. اجرای این راهبردها می‌تواند به معلمان کمک کند تا هویت حرفه‌ای یکپارچه‌تری پیدا کنند که در آن نقش مربی و معلم نه تنها در تعارض نیستند، بلکه یکدیگر را تقویت می‌کنند و در نهایت به ارتقای کیفیت جامع درس تربیت بدنی در مدارس منطقه منجر خواهد شد.

به منظور تبیین جایگاه جامعه‌پذیری سازمانی در پژوهش حاضر، بارنس و کرتنر-اسمیت^۱ (۲۰۲۳) به درستی نشان داده‌اند که تفاوت در جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند مسئول واکنش‌های متفاوت کارکنان به سیاست‌های جدید سازمانی باشد (۴۸). این یافته در پژوهش حاضر نیز تأیید می‌شود؛ چرا که معلمان شرکت‌کننده بر لزوم تطبیق با فرهنگ خاص هر مدرسه و الگوهای ارتباطی حاکم بر آن به عنوان پیش‌نیاز موفقیت شغلی تأکید داشته‌اند.

به منظور تحلیل کارکردهای جامعه‌پذیری سازمانی در مدارس ایران، پژوهش‌های هلند و هاگل (۲۰۲۰) بینش عمیقی در مورد چگونگی معناسازی معلمان از تجربیات جامعه‌پذیری سازمانی ارائه می‌دهد (۱۸). در بافت مدارس ایران، این فرآیند سه کارکرد اصلی دارد. اولین کارکرد کاهش شکاف نسلی است که از طریق کمک به معلمان جدید برای درک انتظارات پیچیده مدیران و همکاران با سابقه اجرا می‌شود. دومین فعالیت، تسهیل دسترسی به منابع است که آشنایی با شبکه‌های غیررسمی توزیع امکانات و تسهیلات ورزشی صورت گیرد. عامل سوم، ایجاد امنیت روانی است که منجر به کاهش استرس ناشی از مواجهه با ساختار سلسله‌مراتبی مدارس می‌گردد.

در بررسی عوامل مؤثر بر جامعه‌پذیری سازمانی، پژوهش‌های متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر این فرآیند پرداخته‌اند. از جمله پژوهش احدی و همکاران (۲۰۱۹) نشان می‌دهد سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند با ایجاد محیطی حمایتی، جامعه‌پذیری سازمانی را تسهیل کند (۲۴). مطالعه محرم‌زاده و همکاران (۲۰۱۶) بر نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در رابطه بین رهبری و سرمایه فکری تأکید دارد (۲۷). پژوهش دیوانتی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) کارآفرینی سازمانی را به عنوان عامل محرک جامعه‌پذیری مؤثر معرفی می‌کنند (۴۹).

در بررسی پیامدهای مثبت جامعه‌پذیری سازمانی مؤثر افسانه پورک و همکاران (۲۰۱۶) رابطه مثبت بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد معلمان تربیت‌بدنی را نشان داده‌اند (۲۸). مخلص‌آبادی و همکاران (۲۰۱۸) جامعه‌پذیری سازمانی را پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی دانسته‌اند (۲۶). عادل و همکاران (۲۰۲۳) نشان داده‌اند جامعه‌پذیری سازمانی از طریق شفافیت نقش به رفتار شهروندی منجر می‌شود (۱۹). در پژوهش پورسلطانی زرنندی و همکاران (۲۰۱۴) (۵۰) و فتحی و همکاران (۲۰۱۴) (۵۱) به رابطه مثبت بین جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان اشاره شده است. همچنین کلاته سیف‌ری و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند جامعه‌پذیری سازمانی بر تمایل به ادامه همکاری و حفظ نیروی انسانی تأثیرگذار است (۵۲).

عمده موانع و چالش‌های خاص در مدارس ایران فقدان برنامه نظام‌مند، بار کاری سنگین و فقدان حمایت رسمی است. در تبیین این عوامل الیسون و وودز^۳ (۲۰۲۰) به نبود برنامه جامع جامعه‌پذیری به عنوان مانع اصلی اشاره کرده‌اند (۵۳). پلس^۴ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داده‌اند بار کاری مانع ادغام مؤثر معلمان جدید می‌شود (۵۴). همان‌طور که زمانی چریانی و همکاران (۲۰۲۲) اشاره کرده‌اند، فقدان حمایت سازمانی چالش اصلی در اکوسیستم آموزشی ایران است (۲۰).

اولین راهکار پیشنهادی برای بهبود وضعیت موجود تدوین برنامه مدون جامعه‌پذیری است که از طریق طراحی برنامه‌های ساخت‌یافته مبتنی بر یافته‌های پژوهشی صورت می‌گیرد. از دیگر پیشنهادها استفاده از معلمان با تجربه در قالب راهنمایان حرفه‌ای، بهبود شیوه‌های پذیرش و ادغام معلمان جدید، اجرای دوره‌های آموزشی مرتبط با فرهنگ سازمانی مدارس و پایش مستمر اثربخشی برنامه‌های جامعه‌پذیری است. گاواریش^۵ و همکاران (۲۰۲۰) نشان داده‌اند که استفاده از فناوری می‌تواند فرآیند جامعه‌پذیری را تسهیل کند (۵۵)؛ لذا ادغام فناوری در فرآیند جامعه‌پذیری نقش اساسی دارد. در نهایت پایش مستمر اثربخشی برنامه‌های جامعه‌پذیری توصیه می‌شود. این راهکارها می‌تواند به ایجاد محیط کاری حمایتی کمک کند که در آن معلمان تربیت‌بدنی بتوانند علاوه بر حفظ انگیزه و تعهد شغلی، به طور مؤثرتری در جهت اهداف آموزشی و پرورشی مدرسه گام بردارند.

1. Barnes and Curtner-Smith

2. Diwanti

3. Ellison and Woods

4. Pels

5. Gawrisch



شناسایی جامعه‌پذیری حرفه‌ای به عنوان عامل چهارم در الگوی پژوهش، بر اهمیت بنیادین آموزش‌های دانشگاهی و توسعه مستمر حرفه‌ای در تکمیل فرآیند جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأکید دارد. این یافته نشان می‌دهد معلمان، علاوه بر کسب مهارت‌های فرهنگی و سازمانی، نیازمند تسلط بر دانش تخصصی و شایستگی‌های حرفه‌ای هستند که از طریق نظام آموزشی دانشگاهی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای شکل می‌گیرد. مطالعه پرایور و کرتز-اسمیت (۲۰۲۰) به خوبی نشان می‌دهد که چگونه جامعه‌پذیری حرفه‌ای می‌تواند باورهای معلمان را در مورد طراحی برنامه درسی تحت تأثیر قرار دهد. این پژوهش نشان داد که تجربیات جامعه‌پذیری حرفه‌ای، به ویژه در دوران تحصیل دانشگاهی، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی به نگرش معلمان نسبت به محتوای آموزشی و روش‌های تدریس دارد (۱۱). عرب‌نرمی و رمضان‌زاده (۱۴۰۵) نیز بر اساس تحلیل اسناد، پنج حوزه شکاف (جایگاه معلم، گستره شایستگی‌ها، رویکرد شمولیت، استقلال حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای) را شناسایی کرده‌اند (۵۶)، که کاملاً با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌سو است. در پژوهش حاضر نیز این یافته تأیید می‌شود، چرا که معلمان شرکت‌کننده بر اهمیت آموزش‌های دانشگاهی هدفمند و دوره‌های کارورزی عملی به عنوان پایه‌های اساسی شکل‌دهی به هویت حرفه‌ای خود تأکید داشته‌اند. همچنین الگوی جامعه‌پذیری شغلی پژوهش حاضر، چارچوبی عملیاتی برای پر کردن این شکاف‌ها از طریق طراحی برنامه‌های مرحله‌ای و نظام‌مند (از فرهنگ‌پذیری تا جامعه‌پذیری سازمانی) فراهم می‌آورد.

در بافت آموزشی ایران، به ویژه در استان آذربایجان شرقی، جامعه‌پذیری حرفه‌ای با چالش‌های متعددی روبرو است. از جمله می‌توان به شکاف میان آموزش‌های نظری دانشگاهی و نیازهای عملی محیط مدرسه اشاره کرد. بسیاری از معلمان گزارش می‌دهند که آموزش‌های دانشگاهی به اندازه کافی آنان را برای مواجهه با واقعیت‌های پیچیده کلاس درس و مدیریت چالش‌های روزمره تربیت‌بدنی آماده نمی‌کند. علاوه بر این، کمبود دوره‌های کارورزی ساختاریافته و نظارت شده، دسترسی محدود به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای با کیفیت، از دیگر موانع پیش روی جامعه‌پذیری حرفه‌ای مؤثر هستند. برای تقویت این بعد حیاتی، راهکارهای متعددی قابل پیشنهاد است. بازنگری در برنامه‌های درسی دانشگاهی با هدف تلفیق هرچه بیشتر آموزش‌های نظری و عملی، می‌تواند به کاهش شکاف بین تئوری و عمل کمک کند. تقویت سیستم کارورزی از طریق طراحی دوره‌های عملی ساختاریافته و استقرار سیستم نظارت و راهنمایی مؤثر، نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین، ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مستمر متناسب با نیازهای معلمان و استقرار سیستم منتورینگ که در آن از ظرفیت معلمان مجرب برای راهنمایی معلمان جدید استفاده می‌شود، می‌تواند به ارتقای کیفیت جامعه‌پذیری حرفه‌ای بیانجامد. اجرای این راهکارها می‌تواند به ایجاد سیستم جامع جامعه‌پذیری حرفه‌ای منجر شود که در آن معلمان تربیت‌بدنی بتوانند به طور مستمر دانش و مهارت‌های حرفه‌ای خود را ارتقا داده و نقش مؤثرتری در تحقق اهداف آموزشی و پرورشی مدرسه ایفا نمایند. این امر در نهایت به ارتقای کیفیت آموزش تربیت‌بدنی و تأثیرگذاری بیشتر آن بر سلامت و نشاط دانش‌آموزان خواهد انجامید.

در پایان، یافته‌های این پژوهش مؤید آن است که الگوی چهاربعدی جامعه‌پذیری شغلی ارائه‌شده - متشکل از فرهنگ‌پذیری با گرایش مربی‌گری، فرهنگ‌پذیری با گرایش تدریس، جامعه‌پذیری حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی - از اعتبار علمی مطلوب و قابلیت اجرایی بالایی در حوزه تربیت‌بدنی برخوردار است. این الگو با تبیین پویایی‌های بومی استان آذربایجان شرقی، نه تنها یک چارچوب نظری معتبر ارائه می‌دهد، بلکه راهکارهای عملی مشخصی را پیش روی سیاست‌گذاران آموزشی قرار می‌دهد. کاربردهای عملی این الگو برای نهادهای ذی‌ربط شامل بازنگری در برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر تلفیق سرفصل‌های مربی‌گری و تدریس، طراحی برنامه‌های راهنمایی و مربی‌گری برای معلمان تازه‌کار توسط ادارات آموزش و پرورش، و تقویت دوره‌های کارورزی و توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان توسط مراکز تربیت معلم می‌باشد. اجرای این الگو می‌تواند به حل چالش دوگانگی نقش معلمان تربیت‌بدنی کمک کرده و گامی مؤثر در ارتقای کیفیت آموزش تربیت‌بدنی و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در این حوزه باشد.

پژوهش حاضر مانند پژوهش‌های دیگر از برخی محدودیت‌ها برخوردار بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها نخستین محدودیت پژوهش به شمار می‌آید. با اینکه اعلام شده بود که این پژوهش به منظور نگارش پایان‌نامه دانشگاهی انجام می‌شود و هیچ منافع دیگری از آن متصور نیست، پاسخ‌دهندگان معمولاً تمایلی به بیان نظرات واقعی خود ندارند. این امر باعث می‌شود که اطمینان از صحت و واقعی بودن پاسخ‌ها

کاهش یابد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در مدارس استان آذربایجان شرقی انجام شده است؛ تعمیم نتایج حاصل به سایر استان‌ها میسر نیست. در این پژوهش، به جای استفاده از پژوهش طولی، از روش پژوهش مقطعی بهره گرفته شده است. مطالعه طولی به دلیل بررسی متغیرها در چندین زمان مختلف، می‌تواند درک عمیق‌تری از روابط بین متغیرهای پژوهش فراهم کند.

در پژوهش حاضر، اولین عامل در الگوی جامعه‌پذیری شغلی، فرهنگ‌پذیری گرایش مربی است. به منظور فراهم ساختن زمینه مناسب برای فرهنگ‌پذیری گرایش مربی برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دعوت از متخصصان و مربیان موفق برای ارائه تجربیات، ایجاد شبکه‌های همکاری، توسعه برنامه‌های مشاوره‌ای و ایجاد سیستم‌های ارزیابی و بازخورد برای معلمان به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف در زمینه فرهنگ‌پذیری پیشنهاد می‌شود. دومین عامل در الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت بدنی، فرهنگ‌پذیری گرایش تدریس است. در این راستا برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره‌هایی برای معلمان درباره فرهنگ‌های مختلف و چگونگی تعامل با دانش‌آموزان از این فرهنگ‌ها و طراحی محتوای آموزشی که شامل ورزش‌ها و فعالیت‌های فرهنگی مختلف از نقاط مختلف جهان است، پیشنهاد می‌شود. با توجه به بعد جامعه‌پذیری سازمانی که در اعتبارسنجی الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت بدنی پذیرفته شد، پیشنهاد می‌شود برنامه‌ای شامل بررسی قوانین و مقررات حاکم بر مدارس، فرهنگ مدارس، ساختار سازمانی، وظایف و مسئولیت‌های هر بخش، ارزیابی مستمر و ارائه اطلاعات و منابع به طور مداوم در مراکز آموزشی جهت بهینه‌سازی آموزش تربیت بدنی انجام گیرد. با توجه به نقش معنی‌دار جامعه‌پذیری حرفه‌ای در اعتبارسنجی الگوی جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت بدنی، برنامه آموزشی جامع برای آشنایی معلمان تربیت بدنی با جامعه‌پذیری حرفه‌ای، چالش‌ها، موانع و فرصت‌های بهبود آن طراحی شود. معرفی منابع معتبر مثل کتاب‌ها، مقالات و وبسایت‌های مربوط به تربیت بدنی برای مطالعه و آشنایی با جدیدترین توسعه‌ها و روش‌های تدریس از دیگر راهکارها می‌باشد. تشویق معلمان جدید برای مشارکت در انجمن‌های حرفه‌ای، گروه‌های پژوهش و فعالیت‌های دیگری که ارتباط حرفه‌ای و رشد حرفه‌ای را تقویت می‌کند از دیگر پیشنهادها است. با توجه به اینکه اعتبارسنجی الگوی جامعه‌پذیری شغلی در بین معلمان تربیت بدنی انجام شد، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از این پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شود و به کمک این ابزار، تاثیر جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت بدنی بر دیگر متغیرها از جمله رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، عملکرد سازمانی و غیره بررسی شود. در پژوهش‌های آینده از رویکرد کیفی و یا فراتحلیل برای شناختی ژرف پیرامون موضوع جامعه‌پذیری شغلی معلمان تربیت بدنی انجام شود. پیشنهاد می‌شود ابزار حاضر در مناطق مختلف و در پژوهش‌های دیگری نیز استفاده شود.

جامعه‌پذیری سازمانی نقش بسیار مهمی در موفقیت معلمان تربیت بدنی و سازمان آنها (مدرسه) دارد. با اجرای برنامه‌های جامع و موثر جامعه‌پذیری، می‌توان به افزایش بهره‌وری، کاهش نرخ گردش کارکنان، افزایش رضایت شغلی، تقویت فرهنگ سازمانی و بهبود ارتباطات و همکاری در مدرسه کمک کرد. در نهایت، جامعه‌پذیری حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی نقش حیاتی در بهبود کیفیت آموزش و تربیت بدنی ایفا می‌کند. این فرآیند به معلمان کمک می‌کند تا به عنوان الگوهای مؤثر در جامعه عمل کنند و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی را در دانش‌آموزان نهادینه کنند. با توجه به چالش‌ها و موانع موجود، ضروری است که برنامه‌های آموزشی و حمایتی مناسبی برای تقویت جامعه‌پذیری حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ایجاد شود تا بتوان به توسعه یک نسل سالم و فعال کمک کرد.

ملاحظات اخلاقی: همه موارد مربوط به اخلاق پژوهش رعایت شده است.

حامی مالی: پژوهش حاضر هیچ گونه حمایت مالی نداشته است و با هزینه شخصی نویسندگان انجام شده است.

مشارکت نویسندگان: همه نویسندگان سهم یکسانی در پژوهش حاضر داشتند.

تعارض منافع: نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی گزارش نکردند.

تشکر و قدردانی: از همه معلمان، آموزگاران و دبیران تربیت بدنی مشارکت کننده در پژوهش حاضر نهایت تقدیر و تشکر را داریم.

References

1. Lawson HA. Toward a model of teacher socialization in physical education: Entry into schools, teachers' role orientations, and longevity in teaching (Part 2). *J Teach Phys Educ*. 1983;3(1):3–15. doi: 10.1123/jtpe.3.1.3
2. Lawson HA. Occupational socialization and the design of teacher education programs. *J Teach Phys Educ*. 1986;5(2):107–16. doi: 10.1123/jtpe.5.2.107
3. Lawson HA. Occupational socialization, cultural studies, and the physical education curriculum. *J Teach Phys Educ*. 1988;7(4):265–88. doi: 10.1123/jtpe.7.4.265
4. Zhang D. Occupational socialization in pre-service physical education teachers. *PLoS One*. 2022;17(7):e0271772. doi: 10.1371/journal.pone.0271772
5. Matsumori N, Kageyama Y. Literature review of nursing education promoting professional socialization among nursing students. *Open J Nurs*. 2021;11(10):828–46. doi: 10.4236/ojn.2021.1110069
6. Van Maanen J, Schein EH. Toward a theory of organizational socialization. In: Staw BM, editor. *Research in organizational behavior*. Greenwich (CT): JAI Press; 1979. p. 209–64.
7. Houle SA, Morin AJ, Vandenberghe C, Tóth-Király I, Fernet C. From employee socialization to co-evolution: A lifespan multidisciplinary conceptualization. *Appl Psychol*. 2025;74(1):e12572. doi: 10.1111/apps.12572
8. Curtner-Smith MD, Fletcher T. Physical education teacher education: The past, present, and future questions. *Kinesiol Rev*. 2024;13(2):263–73. doi: 10.1123/kr.2024-0005
9. McCullick BA, Lux KM, Belcher DG, Davies N. A portrait of the PETE major: Re-touched for the early twenty-first century. *Phys Educ Sport Pedagog*. 2012;17(2):177–93. doi: 10.1080/17408989.2011.565472
10. Graber KC, Killian CM, Woods AM. Professional socialization, teacher education programs, and dialectics. In: Richards KAR, Gaudreault KL, editors. *Teacher socialization in physical education: New perspectives*. New York (NY): Routledge; 2017. p. 63–78. doi: 10.4324/9781315679471
11. Prior LF, Curtner-Smith MD. Effects of occupational socialization on United States secondary physical education teachers' beliefs regarding curriculum design. *Eur Phys Educ Rev*. 2020;26(1):179–97. doi: 10.1177/1356336x19840062
12. Prior L, Curtner-Smith M. Influence of occupational socialization on elementary physical education teachers' beliefs and curricula. *J Teach Phys Educ*. 2020;39(1):9–17. doi: 10.1123/jtpe.2019-0013
13. Brunsdon J, Curtner-Smith M. "I hate that education is a business": Influence of occupational socialization on sport pedagogy doctoral students' intended PETE programs. *Eur Phys Educ Rev*. 2022;28(3):771–88. doi: 10.1177/1356336X221096612
14. Holland SK, Haeghe JA. Socialization experiences of first-year adapted physical education teachers with a master's degree. *Adapt Phys Activ Q*. 2020;37(3):304–23. doi: 10.1123/apaq.2019-0126
15. Merrem AM, Curtner-Smith MD. Acculturation of prospective German physical education teachers. *Eur Phys Educ Rev*. 2019;25(1):125–42. doi: 10.1177/1356336x17706620
16. Wright SC. Professional socialization issues about physical education majors. *J Phys Educ Sport*. 2016;16(1):57–9. doi: 10.7752/jpes.2016.01010
17. Merica CB, Egan CA, Webster CA, Mindrila D, Karp GG, Paul DR, et al. Association of physical educators' socialization experiences and confidence with respect to comprehensive school physical activity program implementation. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(19):12005. doi: 10.3390/ijerph191912005
18. Vasquez M, Wallhead TL. The relationship between occupational socialization factors and in-service physical educators' reported use of sport education. *Eur Phys Educ Rev*. 2023;29(2):286–307. doi: 10.1177/1356336x221135169
19. Adil A, Kausar S, Ameer S, Ghayas S, Shujja S. Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: Mediating role of knowledge sharing and role clarity. *Curr Psychol*. 2023;42(7):5685–93. doi: 10.1007/s12144-021-01899-x



20. Zamani Cheriani M, Shah Talebi B, Saeidian Khorasgani N. Organizational socialization in the Iranian education ecosystem. *Q J Mod Manag Eng.* 2022;4(2):1–25. [In Persian]. doi: 10.30495/jmemiau.2024.709656
21. Askari AR. Structural model of the relationship between philosophical mindset and thinking style with socialization of sports managers. *Sociol Strateg Stud Sport.* 2022;2(2). [In Persian]. doi: 10.30486/4s.2022.1954089.1032
22. Norouzi Seyed Hosseini R, Romiani M. A model of structural relationships of information technology-communication (ITC) with organizational socialization and social capital management in sport organization. *Sport Manag J.* 2021;12(4):1035–52. [In Persian]. doi: 10.22059/jsm.2020.278919.2252
23. Ayoubi P, Nikbakhsh R, Fattahi Masroor F, Safania AM. Correlation of humor in the workplace, support of managers and socialization of employees' humor with job embeddedness of employees of the Ministry of Sports and Youth. *J Health Promot Manag.* 2021;9(6):1–12. [In Persian]. Available from: <http://jhpm.ir/article-1-1198-en.html>
24. Ahadi B, Seyyed Ameri MH, Rasoolazar G. Vision of organizational sociability components based on servant leadership traits (Case study; Youth and Sports Department of West Azarbaijan Province). *Appl Res Sport Manag.* 2019;8(1):33–42. [In Persian]. doi: 10.30473/arism.2019.5841
25. Allahyari F, Sajjadi N, Bayati H. The study of the attitude of employees in sport organization of municipality toward glass ceiling and weakness society acceptance in women. *Sport Manag J.* 2018;10(3):435–47. [In Persian]. doi: 10.22059/jsm.2019.29771.881
26. Mokhlesabadi H, Nourbakhsh P, Sepasi H. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior with the performance of employees of sports and youth departments of Markazi province. *Sports Sci.* 2017;9(25):26–45. [In Persian]. Available from: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20087624.1396.9.25.2.67>
27. Moharramzadeh M, Fattahi H, Kashef SM. The investigating relationship between servant leadership with intellectual capital with test the role of mediator of organizational socialization among the staff departments of Youth and Sports West Azerbaijan province. *Organ Behav Manag Sport Stud.* 2016;3(2):21–30. [In Persian]. doi: 20.1001.1.25384023.1395.3.2.2.3
28. Afsaneh Pourak SA, Kalateh-Sifari M, Ebrahimi R, Abedi I. The effect of mental toughness and organizational socialization on organizational commitment of physical education teachers in Golestan province. *J Sport Manag Mot Behav.* 2016;12(23):281–94. [In Persian]. Available from: https://msb.journals.umz.ac.ir/article_1154.html
29. Nazari S. The relationship between organizational socialization and organizational identity among physical education teachers in cities of Tehran Province. *Fam Res.* 2019;16(2):101–22. [In Persian]. Available from: <http://qjfr.ir/article-1-1100-en.html>
30. Ministry of Education. East Azerbaijan Provincial General Administration of Education [Internet]. 2022 [cited 2026 Jun 26]. Available from: <https://ea.medu.gov.ir/>
31. Khademloo A, Talebpour M, Kashtidar M, Saatchian V. Analytical study of the contextual damages of lack of attention to human resource competencies in the sports of universities. *J Sport Manag Dev.* 2021;10(1):176–91. [In Persian]. doi: 10.22124/JSMD.2021.5045
32. Tilga H, Kalajas-Tilga H, Hein V, Raudsepp L, Koka A. Perceived autonomy support from peers, parents, and physical education teachers as predictors of physical activity and health-related quality of life among adolescents: A one-year longitudinal study. *Educ Sci.* 2021;11(9):457. doi: 10.3390/educsci11090457
33. Kasey B, Rozalina M, Stephanie P, Erin B, Cassie K, Ashley B, et al. What accelerates clinician-scientist productivity during the period of a career development award? A qualitative exploration. *Ann Fam Med.* 2023;21(Suppl 1):3789. doi: 10.1370/afm.21.s1.3789
34. Chang S, Morahan PS, Magrane D, Helitzer D, Lee HY, Newbill S, et al. Retaining faculty in academic medicine: The impact of career development programs for women. *J Womens Health.* 2016;25(7):687–96. doi: 10.1089/jwh.2015.5608



35. Comeaux E, Brown A, Sieben NP. Issues in athletic administration: A content analysis of syllabi from intercollegiate athletics graduate courses. *Innov High Educ*. 2015;40(4):359–72. doi: 10.1007/s10755-015-9333-8
36. Comeaux E, Navarro KM, Aliyeva A, Salm M, Frank A. The occupational socialization of athletic administrators: A content analysis of graduate program websites. *J High Educ Athl Innov*. 2017;1(2):75–91. doi: 10.15763/issn.2376-5267.2017.1.2.75-91
37. Keshavarz L, Mehri Shandi S. Analysis of the barriers to entrepreneurship in sport from the perspective of MA students of physical education and sport sciences at the University of Tehran. *Appl Res Sport Manag*. 2021;9(4):163–9. [In Persian]. doi: 10.30473/arsm.2020.7324
38. Hallaji M. Review and critique of the book Educational Models in Physical Education. *J Crit Res Humanit Texts Programs*. 2020;20(10):51–75. [In Persian]. doi: 10.30465/crtls.2020.5874
39. Hair J, Alamer A. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Res Methods Appl Linguist*. 2022;1(3):100027. doi: 10.1016/j.rmal.2022.100027
40. Richards KA, Kinder CJ, Templin TJ. Teacher socialization research: Leveraging lessons learned toward a favorable future for physical education. *Kinesiol Rev*. 2024;13(2):241–51. doi: 10.1123/kr.2024-0003
41. Cassidy T, Potrac P, Rynne S. Understanding sports coaching: The pedagogical, social and cultural foundations of coaching practice. Abingdon (UK): Routledge; 2023. doi: 10.4324/9780203797952
42. Martens R, Vealey RS. Successful coaching. 5th ed. Champaign (IL): Human Kinetics; 2023.
43. Chen Y, Li X, Li G. A probe into the talent cultivation plan for the orientation of infant sports of the physical education major in colleges and universities—Take Huaihua University as an example. In: 2022 International Conference on Wearables, Sports and Lifestyle Management (WSLM); 2022 Sep 23–25; Chiang Mai, Thailand. IEEE; 2022. p. 120–3.
44. Shohel MMC, Ashrafuzzaman M, Mahmud A, Islam MT, Alam AS. Coaching applications and effectiveness in teaching and learning in higher education. In: Shohel MMC, editor. Coaching applications and effectiveness in higher education. Hershey (PA): IGI Global; 2021. p. 21–47.
45. Lengkong IK, Ahmad M, Suryadi S. Value-based educational leadership: A literature review on sports education. *J Coach Educ Sports*. 2024;5(2):378–92. doi: 10.31599/49nwcc26
46. Karami F, Abdi K, Amir Hosseini SE. Analysis of the model of factors affecting the professional development of physical education teachers. *Educ Scholast Stud*. 2023;12(2):477–99. [In Persian]. doi: 10.48310/pma.2023.3093
47. Kotiash I, Shevchuk I, Borysonok M, Matvienko I, Popov M, Terekhov V, et al. Possibilities of using multimedia technologies in education. *Int J Comput Sci Netw Secur*. 2022;22(6):727–32. doi: 10.22937/IJCSNS.2022.22.6.91
48. Barnes CS, Curtner-Smith MD. "It's avoiding getting sued for concussion for those kids": Pedagogical responses of youth soccer coaches to new guidelines on heading. *J Teach Phys Educ*. 2023;42(3):321–9. doi: 10.1123/jtpe.2022-0099
49. Diwanti DP, Suryanto S, Iswati S, Agustina TS, Notobroto HB. The effect of organizational culture and readiness to change on organizational entrepreneurship: The role of competence. *J Manaj Bisnis*. 2021;12(2):248–65. doi: 10.18196/mb.v12i2.10330
50. Poorsoltani Zarandi H, Askari B, Shamsi H. The relationship between organizational socialization and career aspirations in employees of Physical Education General Department of Fars Province. *Sport Manag J*. 2014;6(1):75–88. [In Persian]. doi: 10.22059/jsm.2014.50146
51. Fathi F, Moharramzade M, Seyyed Ameri MH. The relationship between career aspiration and organizational socialization among employees of general offices of sports and youth in northwest of Iran. *Sport Manag J*. 2014;6(2):303–23. [In Persian]. doi: 10.22059/jsm.2014.50469
52. Kalateh Seifari M, Kouzechian H, Ehsani M, Hosseini SY. The effect of organizational socialization on volunteer retention in student sports. *Sport Manag J*. 2014;6(2):263–82. [In Persian]. doi: 10.22059/jsm.2014.50466



53. Ellison DW, Woods AM. A review of physical education teacher resilience in schools of poverty through the lens of occupational teacher socialization. *Urban Educ.* 2020;55(8-9):1251–79. doi: 10.1177/0042085916672287
54. Pels F, Hartmann U, Schäfer-Pels A, von Haaren-Mack B. Potential stressors in (prospective) physical education teachers: A comparison of different career stages. *Ger J Exerc Sport Res.* 2022;52(4):596–611. doi: 10.1007/s12662-022-00804-3
55. Gawrisch DP, Richards KAR, Killian CM. Integrating technology in physical education teacher education: A socialization perspective. *Quest.* 2020;72(3):260–77. doi: 10.1080/00336297.2019.1685554
56. Arabnarmi, B., & Ramezanzade, H. Analyzing Roles and Competencies of Physical Educators in Development Models: A Comparative Study of America, England, Australia, New Zealand and Iranian Educational System. *J Sport Manag Dev*, 2026; In Press. [In Persian]. doi: 10.22124/jsmd.2026.33368.3066

