

## Research Paper

**Relationship between Social Status and Professional Commitment among the Physical Educators by Mediating Organizational Identity****M. Haddadi<sup>1</sup>, R. Ramezani Nejad<sup>2</sup>, M. Malaei<sup>3</sup>**

1. Master in Sport Management, University of Guilan, Rasht, Iran
2. Professor in Sport Management, University of Guilan, Rasht, Iran (Corresponding Author)
3. Assistant Professor in Sport Management, University of Guilan, Rasht, Iran

**Received: 2019/06/24****Accepted: 2019/10/21**

---

**Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between social status and professional commitment by mediating the organizational identity among the physical educators in Rasht. The present research is a practical survey that has been performed by using the data gathered through the questionnaire from 265 physical educators (whole population). The validity of the researcher-made questionnaire was confirmed by experts (19 scholars). Its reliability was examined by Cronbach's alpha and combined reliability. Structural equation modeling using SPSS and PNS software was applied to analyze the data and to evaluate the fitness of the model. The results showed that social status has a positive and significant effect on professional commitment and organizational identity. Furthermore, organizational identity directly and positively affects professional commitment and accounts for its variation approximately. The effect of the social status on professional commitment was also indirectly explained through organizational commitment. There was a positive and significant relationship between social status and the experience and the status of employment. Also, the result demonstrated an inverse and significant relationship between educational status and social status. Therefore, it is suggested to educators in the city of Rasht to increase the educational status and social status of educators in the field of promoting their organizational identity, thereby enhancing the commitment of physical education teachers to the profession and ultimately increasing education organization.

**Keywords:** Professional Commitment, Social Status, Physical Education Teachers, Organizational Identity.

---

1. Email: mhadadi20@yahoo.com
2. Email: srramguil@yahoo.com
3. Email: m8mallaei@yahoo.com



## Extended Abstract

### Background and Purpose

Nowadays, human resources have special importance in comparison with other resources and facilities of the organization. Therefore, many managers of organizations are concerned with providing proper support for human agents to carry out their professional duties with a full sense of responsibility and commitment. As a valuable asset of the organization, the quality of human capital can be the reason for organizations' prosperity (Abtahi & Molaei, 2006; Ahmadwand & Portofik, 2014). Hence, the qualitative improvement of human resources is indispensable. Due to this importance, this study aims to examine the association between social status and professional commitment with the mediation of the organizational identity of physical Educators in Rasht.

### Methodology

The present study is an applied research in terms of purpose and descriptive-correlational in its nature. The statistical population of the study consisted of all teachers of physical education in Rasht (265 persons). The statistical sample of this study was considered equal to the statistical population due to the low number of physical educators and the possibility of some non-return questionnaires. The research questionnaire was designed in two kinds: qualitative and quantitative. It consisted of three questionnaires on social status, professional commitment, and organizational identity that were valued on a scale (very high = 1 to very low = 5); occupational commitment questionnaires; organizational identity, along with a demographic questionnaire, which includes 8 questions on age, gender, experience, qualification, employment status, marriage status, spouse occupation, and teaching grade in the demographic section. The second part of the questionnaire contains the dimension of social status (33 items), which is taken from the researches of Christodoulos (2011), Hakimi and Roudbari (2006), Nadarian Jahromi and Jaber (2012), Heydari (1395). The four dimensions are academic identity, professional skills, educational environment, and job identity. The third part is the professional commitment dimension (12 items), which uses the Aranya Standard Questionnaire (1993) in the form of 3 aspects of identity acquisition, occupation, and job attachment. In the last section, the 6-item Miles & Ashforth (1992) questionnaire was used, which has three dimensions of membership, loyalty, and similarity. The content and face validity of the questionnaire was confirmed by experts (19 persons). Its reliability was calculated by Cronbach's alpha test (0.89) and combined reliability. Finally, PLS software was used to analyze the data.



## Results

The results showed that 52.6% (113) of the sample were male, and 47.4% (102) of the sample were female. Also, the highest frequency (55.3 %, 119 persons) was in the age group of 31-40, and the lowest frequency (3.3% (7 persons)) was over 50 years old. 76.7% (165 people) were married. Also, 52.1% of the sample (112 persons) had a teaching experience between 1and 10 years, and the least frequent cases were those who had over 21 years of teaching experience (16.3%); 38.1% (82 persons). Contractual status was the least frequent with 9.8% (n = 21). In addition, the highest frequency from educational status (48.8%) (104 students) belonged to the bachelor's degree, and the lowest frequency (8.8 %, 20 students) belonged to the undergraduate degree. Of course, teachers with a master's degree (42.3%) also had a high proportion of this data. 46.5 of the respondents (100) at the primary level, 27.9 of respondents (60) at the first secondary level, and 25.6 of the respondents (55) at the second level had the most teaching hours. The results of path analysis also showed that social status had a direct, positive, and significant effect on organizational commitment and organizational identity. Moreover, organizational identity had a direct, positive, and significant impact on professional commitment. The effect of social status on professional commitment was also indirectly explained through the mediating variable of organizational identity. The examination of the demographic characteristics on social status showed a positive and significant relationship between teaching experience and social status, and employment status and social status. On the other hand, the relationship between educational degrees and social status was negative and significant.

## Conclusion

In general, it can be concluded that social status has a significant effect on the professional commitment of physical Educators, especially through organizational identity. Therefore, it is suggested that the educational policymakers of Rasht city enhance the social status of their physical educators so as to promote their organizational identity. Accordingly, such an increase in the final step can lead to an increase in their commitment to the profession and ultimately enhance the educational institution .

**Keywords:** Professional Commitment, Social Status, Physical Educators, Organizational Identity.



**References**

1. Abtahi, S. H., & Molaei, N. (2006). The Relationship between Professional and Organizational Commitment, *Tadbir Monthly*, 17 (177): 56-61
2. Ahmadwand, A. M., & Portofik, H. R. (2014). Investigating the effect of type of employment status in the employees of the organization on their job motivation (case study of East Alborz Coal Company) Master's dissertation, Nongovernmental Institute - Evanaki Institute of Higher Education, Engineering Research Institute.



## رابطه جایگاه اجتماعی و تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی با میانجی هویت‌سازمانی

مهدی حدادی<sup>۱</sup>، رحیم رضانی نژاد<sup>۲</sup>، مینا ملائی<sup>۳</sup>

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۲۹

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین جایگاه اجتماعی و تعهد حرفه‌ای با میانجی هویت‌سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت بودند (۲۶۵ نفر) و نمونه آماری به صورت کل شمار انتخاب شدند. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط کارشناسان خبره (۱۹ نفر) و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس و پی.ال.اس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که جایگاه اجتماعی به‌طور مستقیم اثر مثبت و معناداری بر تعهد حرفه‌ای و هویت‌سازمانی دارد. همچنین هویت‌سازمانی به‌طور مستقیم اثر مثبت و معناداری بر تعهد حرفه‌ای داشت. اثر متغیر جایگاه اجتماعی روی تعهد حرفه‌ای نیز به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی هویت‌سازمانی تبیین شد. بررسی نقش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر جایگاه اجتماعی نشان داد بین سابقه خدمت با جایگاه اجتماعی و بین وضعیت استخدامی با جایگاه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد، در صورتی که رابطه مدرک تحصیلی با جایگاه اجتماعی منفی و معناداری بود. بنابراین به متصدیان آموزش و پرورش شهر رشت پیشنهاد می‌شود برای افزایش جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی، زمینه ارتقای هویت‌سازمانی آنان را فراهم نمایند تا از این طریق تعهد معلمان تربیت‌بدنی را به حرفه و در نهایت به سازمان آموزش و پرورش افزایش دهند.

**واژگان کلیدی:** تعهد حرفه‌ای، جایگاه اجتماعی، معلمان تربیت‌بدنی، هویت‌سازمانی.

1. Email: mhadadi20@yahoo.com

2. Email: srramguil@yahoo.com

3. Email: m8mallaei@yahoo.com



**مقدمه**

امروزه دغدغه بسیاری از مدیران سازمان‌ها بسترسازی مناسب برای عوامل انسانی است تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند، زیرا نیروی انسانی در میان سایر منابع و امکانات سازمان از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار است و مهم‌ترین سرمایه سازمان به شمار می‌رود، هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار باشد احتمال بقا و موفقیت سازمان بیشتر می‌شود، لذا بهبود کیفی نیروی انسانی ضرورت تام دارد (رنجبر، ۲۰۰۹، ۳). در سازمان آموزش و پرورش نیز اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی معلم است. یکی از عوامل مهم در ارتباط با نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها مسئله تعهد است. به اعتقاد محققان تعهد رکن اصلی و شرط لازم برای اجرای مأموریت هاست، حتی اگر اهداف دوربرد و ظاهراً غیرقابل دسترس باشند (ترهارت<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲، ۳).

یکی از عواملی که نقش مهمی در عملکرد سازمان دارد تعهد حرفه‌ای است، زیرا عدم تعهد حرفه‌ای مانع بزرگی بر سر راه سازمان‌ها برای داشتن نیروی انسانی مناسب و رسیدن به عملکرد مورد نظر است (مصطفی نژاد، ۲۰۱۳، ۳۷). تعهد حرفه‌ای یکی از متغیرهایی است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است و نیروی محرک قوی در موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود (کوینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰، ۴). محققان دریافته‌اند کارکنانی که در سطوح بالایی از تعهد حرفه‌ای قرار دارند کار خود را بهتر انجام می‌دهند، دارای رضایت شغلی و بازدهی بالاتری هستند و غیبت و تأخیر در کار کمتری دارند (میتچل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹، ۴).

برخی تحقیقات نشان دادند که پذیرش و باور قلبی ارزش‌های موجود در یک شغل، انجام وظایف بدون هیچ‌گونه اجبار، حساسیت نسبت به آینده و سرنوشت آن حرفه و در نهایت میل به ماندن در شغل تحت هر شرایطی تعهد حرفه‌ای نام دارد، حتی اگر ضررهایی برای فرد به همراه داشته باشد (سوبا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹، ۴). معلمان متعهد نیز می‌توانند با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام دهند، اما در ایران حقوق کم معلمان باعث گرایش آنها به شغل دوم شده است که این مشاغل در سطوح بسیار پایینی هستند و این عمل باعث پایین آمدن ارزش اجتماعی معلمان و به تبع آن پایین آمدن وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای آنان شده است (حسنی، ۲۰۱۵، ۴).

- 
1. Terhart
  2. Qing
  3. Mitchell
  4. Subba



این موضوع کیفیت نظام آموزشی را پایین می‌آورد و فرهنگ کاری در جامعه را دگرگون می‌سازد و رشد و توسعه کشور را نیز با مشکل مواجه می‌کند. این عوامل و احتمالاً عوامل دیگری تعهد حرفه‌ای معلمان را زیر سؤال برده است، ضمناً تحقیقات مرتبط با تعهد حرفه‌ای معلمان مانند مصطفی نژاد (۲۰۱۳) و قاسمی (۲۰۱۷) نشان داده‌اند که رابطه معناداری بین عوامل شغلی و تعهد وجود دارد. علاوه بر این مسئله‌ای که امروز، در بسیاری از سازمان‌های کشور شاهد آن هستیم، فقدان یک هویت سازمانی منسجم و ناتوانی سازمان‌ها در شکل دادن به هویتی قوی و پایدار و بروز ضعف‌ها و نارسایی‌هایی در فرایندهای مختلف و مسائل گوناگونی است که سازمان با آن روبروست. این موضوع به‌خصوص در آن دسته از سازمان‌هایی که به نظر می‌رسد در مقایسه با سایر سازمان‌ها از جایگاه و وجهه پایین‌تری برخوردارند، نمود پیدا می‌کند (لاو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). هویت سازمانی به عنوان داشتن تعریفی از خود یا بازنمودی شناختی از خود در نظر گرفته می‌شود که منطبق با اعضای سازمانی بوده و عمیقاً با سرشت و مفروضات اساسی و پنهان آنها عجین شده است. همچنین هویت سازمانی به آن دسته از ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که توسط اعضای سازمان به عنوان ویژگی‌های محوری، مستمر و شاخص متمایز ادراک شده و در نحوه تعریف آنها از خود (به عنوان اعضای سازمان) و سازمان‌شان سهیم است (کیم و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸، ۳). بنابراین آگاهی هر چه بیشتر مدیران و اداره‌کنندگان سازمان‌های مختلف از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری هویت سازمانی و همچنین تأثیر وجود هویت سازمانی مستحکم بر میزان تعهد کارکنان، ضروری است و زمینه لازم جهت شکل دادن به هویت سازمانی منسجم و دست یافتن به مزایای رقابتی حاصل از آن را در پی خواهد داشت. تحقیقات در این حوزه نیز نشان می‌دهد، کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، تفک و رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می‌دهند (سوبا، ۲۰۱۹).

حال با توجه به این یافته‌ها، برای این‌که معلمان بتوانند نقش، وظایف شغلی و تعهد خود را به خوبی ایفا کنند، لازم است از هویت سازمانی بالا و شایسته‌ای برخوردار باشند. تحقیقات صادقیان سورکی و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که رابطه معنادار بین مؤلفه وفاداری با تعهد عاطفی، مؤلفه عضویت با تعهد هنجاری و مؤلفه شباهت با تعهد پایدار است. در تحقیق رحمان سرشت و ساغروانی (۲۰۱۲) نیز تأثیر مثبت هویت سازمانی بر تعهد عاطفی تأیید شد. همچنین محققان نشان دادند که منزلت و پایگاه اجتماعی بر روحیه و کارایی معلمان تأثیر بسزایی دارد (آرام و قائم پور، ۲۰۱۱، ۲۷). منزلت یا پایگاه اجتماعی، شأن و موقعیتی است که برای یک فرد در جامعه قائل‌اند و ذهنیتی است که دیگران از یک

---

1. Luo

2. Kim et al.



شخص یا شغل دارند. کسانی که به موقعیت‌های حساس و با ارزش اجتماعی یا به تعبیری منزلت شغلی بالا به لحاظ انجام وظایف با مهارت‌ها و توانایی‌های استثنایی دست می‌یابند، معمولاً از امتیازات و شأن اجتماعی بالاتری نیز برخوردار می‌گردند (نادریان جهرمی و جابری، ۲۰۱۲، ۲۵). عدم وجود دغدغه‌های معیشتی، وجود تشکل‌های صنفی، توجه بیشتر حاکمیت به حرفه معلمی، وجود امنیت-های حرفه‌ای، اقتصادی و بهداشتی و به‌کاربردن نظر معلمان در تصمیم‌گیری‌ها از عوامل عمده افزایش تعهد شغلی و کیفیت کار معلمان و ارتقای موقعیت اجتماعی آنها است (یونسکو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳، ۱۳).

جایگاه معلمان و پایگاه اجتماعی آنها را می‌توان از موضوعات نگران‌کننده بین‌المللی در دهه گذشته دانست و تلاش‌های بسیاری برای پیدا کردن عوامل مؤثر در پایگاه اجتماعی معلمان در سطح جهانی صورت گرفته است تا از این طریق بتوان منزلت اجتماعی آنها را ارتقاء بخشید. تحقیقات نشان می‌دهد که در کشورهای اروپایی معلمان از پایگاه اجتماعی بالایی برخوردارند (وارینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸، ۳). ترهارت (۲۰۲۲) در پژوهش خود نشان داده است که معلمان دارای پایگاه اجتماعی مطلوب و رضایت شغلی بالایی بودند. در حالی که براساس شواهدات در ایران و البته بسیاری از کشورهای در حال توسعه، معلمان از شغل خود احساس سرشکستگی می‌کنند و به شغل خود افتخار نمی‌کنند. نتایج تحقیقات داخلی درباره جایگاه و موقعیت شغلی و اجتماعی معلمان توسط حسن پور (۲۰۱۱)، رازقی (۲۰۱۱)، عیوضی (۲۰۱۲)، نادریان و جابری (۲۰۱۲)، زنگنه (۲۰۱۴)، معبودی (۲۰۱۴) و طیبی (۲۰۱۴) انجام گرفته است. نشان می‌دهد جایگاه اجتماعی معلمان در ایران با چالش‌های فراوانی روبرو است. تحقیقات خارجی مانند ترهارت (۲۰۲۲)، وسل<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۱)، کوینگ (۲۰۲۰)، میتچل و همکاران، (۲۰۱۹)، سوبا (۲۰۱۹)، ژنگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۸)، کیم و همکاران (۲۰۱۸) و لائو و همکاران (۲۰۱۷) نشان داده‌اند که موقعیت جایگاه اجتماعی معلمان با نگرش‌سازمانی‌ها (هویت، تعهد و...) ارتباط مستقیمی دارد.

به علت اهمیت فراوان این موضوع‌ها، تحقیقات فراوانی در دو دهه اخیر روی موقعیت اجتماعی و شغلی و هویت‌سازمانی و تعهد حرفه‌ای صورت گرفته است، اما در این تحقیقات، هر کدام از این موضوعات به صورت مستقل بررسی شده و رابطه تأثیر آنها بر یکدیگر مطالعه نشده است و با توجه به این که معلمان زمانی قادرند از عهده تعهد شغلی و وظایف آموزشی خود به خوبی و شایستگی برآیند

1. UNESCO
2. Waring
3. Wessel
4. Zheng





که از شأن و منزلت بالایی برخوردار باشند، لذا ممکن است موقعیت و منزلت شغلی بر رضایت شغلی، انگیزش و به ویژه بر تعهد حرفه‌ای و شغلی معلمان اثرگذار باشد و چون هویت‌سازمانی نیز می‌تواند بر تعهد حرفه‌ای معلمان اثرگذار باشد به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد. چون به نظر می‌رسد اگر موقعیت و جایگاه شغلی یا حرفه‌ای معلمان بالا باشد، متغیر هویت‌سازمانی که عمدتاً از اشتغال در سازمان آموزش و پرورش یا مدرسه کسب می‌شود (وسل و همکاران، ۲۰۲۱)، اثر جایگاه اجتماعی را بر تعهد حرفه‌ای تعدیل کند. به عبارت بهتر معلمان علاوه بر جایگاه اجتماعی باید به سازمان نیز احساس افتخار کنند و بخش زیادی از هویت خود را با حضور در سازمان آموزش و پرورش یا مدارس شکل دهند یا در آن جستجو کنند. بنابراین جایگاه اجتماعی معلمان به عنوان متغیر مستقل می‌تواند بر تعهد حرفه‌ای، به عنوان متغیر وابسته اثرگذار باشد. لذا در این تحقیق هدف محقق مطالعه روی نقش و جایگاه معلمان و رابطه آن با تعهد حرفه‌ای است و در این میان تأثیر متغیر میانجی هویت‌سازمانی بر تعهد حرفه‌ای، که این عوامل در موفقیت زندگی شغلی آنها نیز نقش بسیار مهمی دارد، بررسی شده است. لذا پرسش اصلی تحقیق این است اثر جایگاه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی بر تعهد حرفه‌ای چگونه است؟ و هویت‌سازمانی به عنوان متغیر میانجی تا چه اندازه می‌تواند بر این رابطه اثرگذار باشد؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است و به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت تشکیل دادند (۲۶۵ نفر). نمونه آماری این تحقیق به علت پایین بودن تعداد معلمان تربیت‌بدنی و امکان عدم بازگشت و عودت کامل پرسش‌نامه، برابر جامعه آماری در نظر گرفته شده است. پرسش‌نامه پژوهش محقق ساخته و بر اساس دو مرحله کیفی و کمی است. شامل سه پرسش‌نامه جایگاه اجتماعی، تعهد حرفه‌ای و هویت‌سازمانی است که در مقیاس ارزشی (بسیار زیاد=۱ تا بسیار کم=۵) و پرسش‌نامه‌های تعهد حرفه‌ای و هویت‌سازمانی، به همراه پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی<sup>۱</sup> است. در بخش جمعیت‌شناختی، ۸ سؤال مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری تحقیق (سن، جنسیت، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدام، تأهل، شغل همسر و مقطع تدریس) است. بخش دوم پرسش‌نامه شامل:

### 1. Demographic



الف) پرسشنامه جایگاه اجتماعی: برگرفته از تحقیق نادریان جهرمی و جابری (۱۳۹۱) و دارای ۳۳ گویه است که در قالب چهار بعد هویت تحصیلی، مهارت‌های حرفه‌ای، محیط آموزشی و هویت شغلی قرار گرفتند.

ب) پرسشنامه تعهد حرفه‌ای: برگرفته از تحقیق رضانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۷) که دارای ۱۲ گویه است و از پرسش‌نامه قالب ۳ بعد کسب هویت، ماندن در شغل و دلبستگی شغلی استفاده شده است. ج) پرسشنامه هویت سازمانی: در دارای ۶ گویه‌ای و برگرفته از تحقیق صادقیان و همکاران (۲۰۱۰) است که دارای سه بعد عضویت، وفاداری و شباهت بود.

در این پژوهش روایی محتوی و صوری پرسش‌نامه توسط صاحب‌نظران (۱۹ نفر) تأیید شد. همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۹) و پایایی ترکیبی محاسبه شد. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار پی.ال.اس استفاده گردید.

## نتایج

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سابقه خدمت، وضعیت استخدام، مدرک تحصیلی و مقطع تدریس) نمونه آماری تحقیق گزارش شده است (جدول ۱).

جدول ۱- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری تحقیق

| متغیر       | فراوانی<br>(به<br>نفر) | درصد<br>فراوانی |
|-------------|------------------------|-----------------|
| جنسیت       | مرد                    | 52.6            |
|             | زن                     | 47.4            |
| سن<br>(سال) | 20-30                  | 16.3            |
|             | 31-40                  | 55.3            |
|             | 41-50                  | 25.1            |
|             | بیشتر از 50            | 3.3             |



ادامه جدول ۱- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری تحقیق

| متغیر   | فراوانی<br>(به<br>نفر) | درصد<br>فراوانی |
|---------|------------------------|-----------------|
| وضعیت   | 50                     | 23.3            |
| تأهل    | 165                    | 76.7            |
| سابقه   | 112                    | 52.1            |
| خدمت    | 68                     | 31.6            |
|         | 35                     | 16.3            |
| وضعیت   | 69                     | 32.1            |
| استخدام | 38                     | 17.7            |
|         | 82                     | 38.1            |
|         | 21                     | 9.8             |
| تحصیلات | 20                     | 8.8             |
|         | 104                    | 48.8            |
|         | 91                     | 42.3            |
| مقطع    | 100                    | 46.5            |
| تدریس   | 60                     | 27.9            |
|         | 55                     | 25.6            |
| جمع کل  | 215                    | 100%            |

در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ورزشکاران توصیف شده است به طوری که ۵۲/۶ درصد (۱۱۳ نفر) از افراد نمونه مربوط به مرد و ۴۷/۴ درصد (۱۰۲ نفر) از افراد نمونه مربوط به جنسیت زن بود. همچنین بیشترین فراوانی با ۵۵/۳ درصد (۱۱۹ نفر) مربوط به سن ۳۱-۴۰ و کمترین فراوانی با ۳/۳ درصد (۷ نفر) مربوط به سن بیشتر از ۵۰ سال بود و ۲۳/۳ افراد نمونه (۵۰ نفر) مجرد و ۷۶/۷ درصد (۱۶۵ نفر) را افراد متأهل تشکیل داده‌اند. همچنین ۵۲/۱ درصد افراد نمونه (۱۱۲ نفر) سابقه بین ۱ تا ۱۰ سال دارند و کمترین تعداد فراوانی، به افراد بالای ۲۱ سال سابقه (۱۶/۳ درصد) مربوط می‌شود که ۳۸/۱ درصد (۸۲ نفر) مربوط به وضعیت پیمانی و کمترین فراوانی با ۹/۸ درصد (۲۱ نفر) مربوط به وضعیت قراردادی بود. همچنین بیشترین فراوانی با ۴۸/۸ درصد (۱۰۴ نفر) مربوط به مقطع کارشناسی و کمترین فراوانی با ۸/۸ درصد (۲۰ نفر) مربوط به مقطع فوق دیپلم بود. البته معلمان دارای مدرک تحصیلی ارشد و بالاتر نیز با ۴۲/۳ درصد، تعداد بالایی از این داده‌ها را شامل می‌شوند.



۴۶/۵ پاسخ دهندگان (۱۰۰ نفر) در مقطع ابتدایی، ۲۷/۹ پاسخ دهندگان (۶۰ نفر) در مقطع متوسطه اول و ۲۵/۶ از پاسخ دهندگان (۵۵ نفر) هم در مقطع متوسطه دوم بیشترین ساعات تدریس را داشته اند.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش

| ابعاد          | مؤلفه             | میانگین | انحراف معیار |
|----------------|-------------------|---------|--------------|
|                | هویت              | 3.32    | 0.28         |
|                | تحصیلی            |         |              |
| جایگاه اجتماعی | مهارت های حرفه ای | 3.00    | 1.13         |
|                | محیط آموزشی       | 2.88    | 0.59         |
|                | هویت شغلی         | 3.17    | 1.08         |
|                | کسب هویت          | 2.45    | 1.02         |
| تعهد حرفه ای   | ماندن در شغل      | 2.47    | 0.63         |
|                | دلبستگی شغلی      | 3.92    | 0.73         |
|                | عضویت             | 3.38    | 0.88         |
| هویت سازمانی   | وفاداری           | 3.30    | 0.90         |
|                | شباهت             | 3.21    | 0.88         |

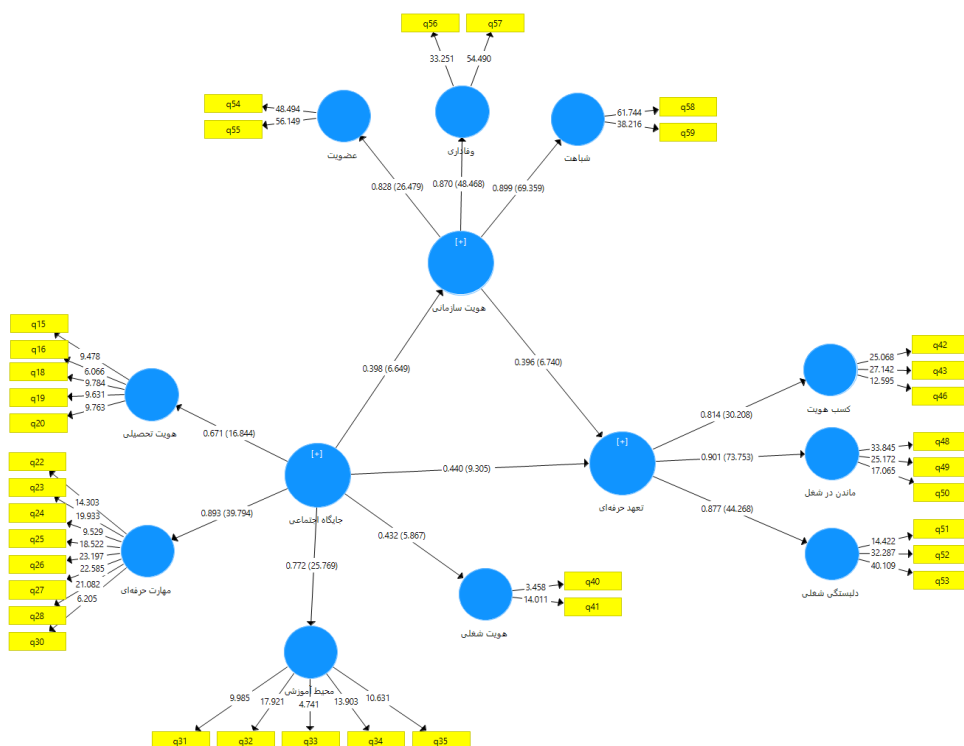
با توجه به جدول ۲، ملاحظه می شود که عامل دلبستگی شغلی دارای بیشترین میانگین (۳/۹۲) است و عامل کسب هویت دارای کمترین میانگین (۲/۴۵) است. در بخش دیگری از ضریب شاخص  $R^2$  و فرمول GOF جهت مناسب بودن برازش مدل ساختاری استفاده شد است (فرمول ۱).  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می شود (داوری و رضازاده، ۲۰۱۴). با توجه به نتایج نرم افزار، مقدار  $R^2$  متغیرهای پژوهش با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می کند. در پی.ال.اس، به منظور برازش مدل کلی (مدل اندازه گیری و ساختاری) معیاری کلی تحت عنوان GOF (Goodness Of Fit) به عنوان شاخصی مطمئن برای برازش کل مدل محسوب شود. با توجه به بررسی های آنها GOF از طریق معادله زیر



قابل محاسبه است. مقادیر به دست آمده توسط این فرمول با توجه به مطالعات وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) می‌تواند با سه مقدار ۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ در سه سطح ضعیف، متوسط و قوی تقسیم‌بندی شوند. با توجه به آن که معیار نام‌برده برابر ۰/۶۹۱ است، فلذا بنابر پژوهش‌های وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) برازش کلی مدل در حد "بسیار قوی" مورد تأیید قرار می‌گیرد.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} \times \bar{R}^2 = \sqrt{0/567} \times 0/647 = 627$$

با توجه به آن که معیار نام‌برده برابر ۰/۶۲۷ است، لذا بنابر پژوهش‌های وتزلس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) برازش کلی مدل در حد "بسیار قوی" مورد تأیید قرار می‌گیرد. در بخش آمار استنباطی برای بررسی مجدد ارتباط میان مؤلفه‌ها با متغیرهای مربوط از تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر برای کلیه متغیرها استفاده شد (شکل ۲).



شکل ۱- میزان ضریب اثر و آماره معناداری T value مدل پژوهش

## 1. Vtzlz et al



جدول ۳- نتایج فرضیه اصلی آزمون مدل نهایی پژوهش

| نتیجه فرضیه | معنی دار | آماره t | ضریب  | فرضیات پژوهش                        |
|-------------|----------|---------|-------|-------------------------------------|
| تأیید       | 0.001    | 16.31   | 0.670 | جایگاه اجتماعی -> هویت تحصیلی       |
| تأیید       | 0.001    | 36.34   | 0/882 | جایگاه اجتماعی -> مهارت های حرفه‌ای |
| تأیید       | 0.001    | 23.97   | 0.770 | جایگاه اجتماعی -> محیط آموزشی       |
| تأیید       | 0.001    | 6.14    | 0.444 | جایگاه اجتماعی -> هویت شغلی         |
| تأیید       | 0.001    | 30.42   | 0.814 | تعهد حرفه‌ای -> کسب هویت            |
| تأیید       | 0.001    | 70.40   | 0.901 | تعهد حرفه‌ای -> ماندن در شغل        |
| تأیید       | 0.001    | 43.16   | 0.877 | تعهد حرفه‌ای -> دلبستگی شغلی        |
| تأیید       | 0.001    | 25.75   | 0.827 | هویت سازمانی -> عضویت               |
| تأیید       | 0.001    | 46.42   | 0.870 | هویت سازمانی -> وفاداری             |
| تأیید       | 0.001    | 67.90   | 0.898 | هویت سازمانی -> شباهت               |

بر اساس جدول ۳ و شکل ۲، مشخص می‌شود که ابتدا در زمینه جایگاه اجتماعی نیز هر چهار مؤلفه دارای نقش معناداری در تبیین جایگاه اجتماعی داشتند، به طوری که به ترتیب مؤلفه‌های مهارت حرفه‌ای (۰/۸۸۲)، محیط آموزشی (۰/۷۷۰)، هویت تحصیلی (۰/۶۷۰) و هویت شغلی (۰/۴۴۴)، دارای نقش معناداری در تبیین جایگاه اجتماعی معلمان تربیت بدنی شهر رشت بودند. همچنین در زمینه هویت سازمانی هر سه مؤلفه دارای نقش معناداری در تبیین هویت سازمانی هستند، به طوری که به ترتیب مؤلفه شباهت (۰/۸۹۹)، وفاداری (۰/۸۷۰) و عضویت (۰/۸۲۷) دارای نقش معناداری در تبیین هویت سازمانی بودند. در زمینه تعهد حرفه‌ای هر سه مؤلفه دارای نقش معناداری در تبیین تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی هستند، به طوری که به ترتیب مؤلفه ماندن در شغل (۰/۹۰۱)، دلبستگی شغلی (۰/۸۷۷) و کسب هویت (۰/۸۱۴) بیشترین نقش را در تبیین تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شهر رشت دارند. بر اساس تحلیل مسیر مشخص شد که متغیر جایگاه اجتماعی به طور مستقیم دارای اثر مثبت و معناداری بر تعهد حرفه‌ای (۴۵ درصد)، هویت سازمانی (۴۱ درصد) است و تغییرات آنها را تبیین می‌کند، سپس نتایج نشان داد که هویت سازمانی بر تعهد حرفه‌ای به طور مستقیم اثر مثبت و معناداری دارد و حدود ۳۸ درصد این متغیر را تبیین می‌کند. در ادامه برای بررسی میزان اثر متغیر میانجی از آزمون سوبل و وی.ای.اف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.



جدول ۵- فرضیات میانجی پژوهش

| VAF   | Sobel test | فرضیات میانجی                                  |
|-------|------------|--|
| 0.461 | 9.183      | جایگاه اجتماعی--> هویت سازمانی--> تعهد حرفه‌ای |

یافته‌های جدول فرضیه‌های میانجی پژوهش نشان داد که اثر متغیر جایگاه اجتماعی بر تعهد حرفه‌ای با میانجی‌گری هویت سازمانی نشان داد که ۴۶ درصد از اثر کلی متغیر جایگاه اجتماعی بر روی تعهد حرفه‌ای به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی هویت سازمانی تبیین می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که رابطه مثبت پایین و معناداری ( $R^2=0/04$ ) و معناداری ( $0/047$ ) بین سابقه خدمت و جایگاه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت وجود دارد. در واقع آنها با بالا رفتن سابقه خدمت‌شان، جایگاه اجتماعی خود را بالاتر دانسته‌اند. قضاوت معلم درباره طرز رفتارشان تحت تأثیر سن و به طبع آن سابقه قرار می‌گیرد که البته دلیل آن می‌تواند وضعیت و موقعیتی باشد که او در آن فرهنگ رشد کرده و اجتماعی شده‌اند. در واقع ممکن است، فرهنگ و روش اجتماعی شدن که در زمان تحصیل آنها رایج بوده، بر قضاوت آنها تأثیر داشته است و به همین دلیل قضاوت و رفتار معلمان با سوابق متفاوت، بر نوع تفکر و رفتار و انتظارات‌شان اثرگذار باشد. البته این مطلب را هم باید بیان کرد که بر طبق مطالعه لاو و همکاران (۲۰۱۷) هر چه سابقه خدمت بالاتر می‌رود، امنیت شغلی نیز بالاتر می‌رود و وضعیت استخدامی بهتری پیدا می‌کنند که این خود سبب آسودگی خیال و نوعی آرامش روانی می‌شود. از منظر دیگری نیز می‌توان گفت که با افزایش سابقه و پیشرفت شغلی و همچنین همزمان برخی کاهش انتظارات شغلی دارد این احتمال وجود دارد که احساس دل‌بستگی و رضایت بهتری نسبت به جایگاه خود داشته باشند.

نتایج در مورد رابطه مدرک تحصیلی با جایگاه اجتماعی نشان داد که رابطه منفی و معناداری ( $R^2=0/09$ ) و معناداری ( $0/002$ ) بین این مؤلفه‌ها وجود دارد. به نحوی که هر چه مدرک تحصیلی معلمان بالاتر رفته است احساس پایین‌تری از جایگاه و منزلت خود داشته و دل‌بستگی و تعلق‌شان به حرفه معلمی کمتر شده است. این یافته با نظریه برابری که فرد هر گاه احساس برابری بین نهاده‌ها و نتایج ننماید، در او انگیزه و رضایت ایجاد نمی‌شود و همین‌طور با نظریه انتظار که ممکن است نوع و میزان انتظارات نیروهای با تحصیلات بالا بیشتر باشد (کیم و همکاران، ۲۰۱۸، ۳) همخوانی دارد. بنابراین می‌توان این‌گونه تحلیل کرد که با بالاتر رفتن مدرک تحصیلی و نهاده‌هایی که معلمان با



تحصیلات به دست می‌آورند و انتظار دارند به نسبت داده‌هایی که برای سازمان به ارمغان آورده‌اند به همان میزان از سازمان دریافت کنند، چون این دریافتی را از سازمان ندارند و به میزانی که باید پاداش دریافت نمی‌کنند و به جایگاه واقعی خود در سازمان دست نمی‌یابند، بنابراین احساس رضایت‌مندی و دل‌بستگی پایینی دارند و جایگاه اجتماعی خود را پایین ارزیابی می‌کنند. این نتیجه با مطالعه هاردمن و همخوانی دارد، زیرا در مطالعه مذکور افراد دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر، کمترین رضایت شغلی را ابراز کرده‌اند. نتایج برخی تحقیقات بیانگر این مطلب است که با افزایش مدرک تحصیلی تمایل به ادامه خدمت کاهش می‌یابد، اما نتایج مطالعه ژنگ (۲۰۱۸) با تحقیق حاضر همخوانی ندارد که ممکن است به علت تفاوت در نوع شغل و سازمان باشد. همچنین این احتمال وجود دارد که در آن سازمان‌ها با افزایش میزان تحصیلات، کنترل شغلی و نظارت کمتری از جانب سرپرست بر روی عملکرد اعمال شود و چنین ادراکی از آن توسط پاسخ دهندگان باشد، از دلایل آن باشد. برخی تحقیقات نشان داده‌اند معلمانی که سن بالایی داشته ولی از تحصیلات کمتری برخوردار بوده‌اند، نگرش مثبت‌تری نسبت به قدرت و منزلت اجتماعی، حقوق و تعهد نسبت به شغل معلمی داشتند و احساس می‌کردند که تغییر قابل‌ملاحظه‌ای در زندگی دانش‌آموزان ایجاد کرده‌اند (ردلو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

وضعیت استخدامی، دیگر مؤلفه‌ای است که با جایگاه اجتماعی معلمان، رابطه مثبت و معناداری داشت. وضعیت استخدامی به نوع قرارداد معلمان و قراردادی، پیمانی یا رسمی بودن آنان اشاره دارد. دلیل محتمل برای این موضوع، تأثیر مهمی است که نوع قرارداد بر امنیت شغلی معلمان و همچنین، میزان و نحوه دریافت حقوق، مزایا و سایر منافع مادی آنان دارد. در واقع هر چه معلمان تربیت‌بدنی از وضعیت استخدامی خود مطمئن‌تر باشند و احساس امنیت شغلی داشته باشند، مسلماً احساس رضایت و تعلق بیشتری به حرفه خود دارند و در نتیجه جایگاه و منزلت خود را بالاتر می‌پندارند. این نتایج با نتایج تحقیقات دشتی و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی ندارد که احتمالاً ترس از پاسخ صحیح به علت نداشتن امنیت شغلی و شرایط خاص آن شغل است.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که جایگاه اجتماعی اثر معناداری بر تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت دارد. مهارت‌های حرفه‌ای یکی از ابعاد در نظر گرفته شده برای متغیر جایگاه اجتماعی و دل‌بستگی شغلی نیز از ابعاد متغیر تعهد حرفه‌ای است که در تحقیق انجام شده مؤثرترین ابعاد هستند. اسلامی و محمدداودی (۲۰۱۴) در تحقیق خود با عنوان ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس و رابطه آن با تعهد و دل‌بستگی شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که بین

## 1. Ridlo





مهارت‌های حرفه‌ای و تعهد و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد، هویت شغلی یکی دیگر از مؤلفه‌ها برای متغیر جایگاه اجتماعی است. یکی از مشکلاتی که در مقطع کنونی آموزش و پرورش وجود دارد، کمبود بودجه و تهیه هزینه‌های موجود در این سازمان است. چون سازمان آموزش و پرورش به‌طور مستقیم، نهادی پول‌ساز و درآمدزا نیست، در اکثر زمینه‌ها به‌خصوص در زمینه تربیت‌بدنی و تهیه و تأمین امکانات و تجهیزات ورزشی برای مدارس و سرانه پرداختی به ازای هر دانش‌آموز با مشکل روبه‌رو است. این ضعف‌ها به نوبه خود می‌توانند سبب تنزل جایگاه این درس و کاهش انگیزه و جایگاه سازمان برای معلمان تربیت‌بدنی شوند. چون این پدیده باعث می‌شود والدین و البته جامعه به این درس اهمیت ندهند و ارزش و اعتباری برای این درس قائل نباشند که پیامد آن را می‌توان از دست دادن جایگاه این درس و به سبب آن پایین آمدن جایگاه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی در دید والدین و سازمان و جامعه دانست، که این خود سبب عدم تعهد به حرفه و شغل خواهد شد. اگر آموزش و پرورش بتواند محیطی را برای معلمان تربیت‌بدنی فراهم کند که تجارب شغلی مطلوبی را تجربه کنند و بین تربیت‌بدنی و ورزش و دیگر دروس تبعیض غیرمعارف قائل نشوند احتمالاً سبب ادراک بهتری از جایگاه اجتماعی و هویت سازمانی می‌شود. اگر معلمان ادراک مثبت و مناسبی از جایگاه اجتماعی داشته باشند در صورت عدم نظارت و کنترل قوی نیز عملکرد و رفتار مناسبی خواهند داشت. در تبیین نظری بیشتر می‌توان گفت بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، از آنجایی که کارکنان، منافع مورد نیاز و انتظارات خود از سازمان را دائماً مطالبه می‌کنند، در صورت ادراک ارزش و هویت مناسب، برای ارائه رفتارهایی فراتر می‌توانند انگیزه پیدا خواهند کرد (وسل و همکاران، ۲۰۲۱، ۴).

بررسی اثر جایگاه اجتماعی بر هویت‌سازمانی نیز بیانگر اثر معناداری (۰/۳۹) بین این متغیرها بود. اهمیت تعلق و همبستگی به دلیل وجود هویت‌سازمانی در این است که این مؤلفه، دربردارنده احساسی قوی‌تر از رابطه میان افراد در قالب حمایت و پشتیبانی، آزادی بیان و مراقبت عمومی است. آنان به دلیل دوست داشتن محیط کار خود، احتمالاً از اقداماتی که به بهبود تصویر سازمان و همکاران آنها کمک می‌کند دریغ نمی‌نمایند. همچنین، زمانی که ارزش‌های کارکنان با ارزش‌های سازمانی در تطابق باشد، آنها راضی‌تر هستند، به سازمان تعهد بیشتر دارند، تمایل کمتری به ترک سازمان دارند، نگرش و افکار مثبت‌تری به کارکنان سازمان دارند و دارای رفتار اجتماعی از پیش تعیین شده هستند، زیرا سازمان را پشتیبان خود می‌دانند و در حقیقت، خود را از سازمان جدا نمی‌دانند (میتچل و همکاران، ۲۰۱۹، ۵). حال هر چه جایگاه اجتماعی فرد از حرفه‌ای که در آن نقش‌آفرینی می‌کند بیشتر شود، خود را با سازمان بیشتر هویت‌یابی می‌کند و احساس یکی بودن با سازمان می‌کند و



همین دل بستگی به سازمان است که سبب رضایت از حرفه می‌شود. نیلی پور طباطبایی و بیگری (۲۰۱۴) در پژوهش خود با نام بررسی ارتباط بین هویت‌سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی در پرستاران به این نتیجه رسیدند که هویت‌سازمانی با رضایت شغلی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. کاهش هویت و به تبع آن کاهش رضایت شغلی موجب افزایش ترک خدمت کارکنان می‌شود و سرمایه‌های انسانی و دانشی سازمان از دست می‌رود. اگر به معلمان تربیت‌بدنی با احترام و شخصیت بخشی رفتار شود، در تصمیم‌گیری‌ها و استراتژی‌های درس تربیت‌بدنی از نظرات و دیدگاه‌های آنها استفاده شود، داده‌هایشان با ستاده‌هایی که از سازمان و مدارس دریافت می‌کنند برابری کند و در انجام فعالیت‌های خود در آموزشگاه‌ها ابتکار عمل و استقلال داشته باشند و غیره، احساس و درک مناسب و درخوری از جایگاه و منزلت اجتماعی خود پیدا می‌کنند و به حرفه و سازمان خود به دیده افتخار می‌نگرند که این خود باعث نگرش مثبت به حرفه، علاقه به سازمان و در نتیجه هویت‌سازمانی مثبتی خواهد شد.

همچنین یافته‌های این تحقیق نشان داد که هویت‌سازمانی بر تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی اثر معناداری (۰/۵۷) دارد و هویت‌سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده تعهد حرفه‌ای باشد. مطالعات پژوهشگران بیانگر این مطلب است که هر زمان کارمندان با سازمان خود هویت یابی می‌شوند، تعهد بالاتری به حرفه خود داشته‌اند و تمایل به ترک شغل و سازمان در آن‌ها کاهش می‌یابد (ژنگ، ۲۰۱۸، ۳). محققان ادعان نمودند که دل بستگی شغلی پیش‌درآمد یا پیش‌نیاز تعهد شغلی است. آنها دل بستگی شغلی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده روابط میان نگرش‌های مختلف از جمله اخلاق کاری، تعهد حرفه‌ای و تعهد شغلی تعریف کرده‌اند. به‌ویژه این که دل بستگی شغلی روی تعهد شغلی اثر مستقیم می‌گذارد. از دیدگاه این دو پژوهشگر، رابطه بین دل بستگی شغلی و تعهد شغلی مبتنی بر تئوری مبادله اجتماعی است، زیرا افراد تمایل دارند با کسانی ارتباط دوجانبه برقرار کنند که از آنها منتفع شوند. تجارب کاری مثبت کارمندان نیز در گرو تلاش‌های سازمان است زیرا کارمندانی که دل بستگی شغلی بالایی داشته باشند هویت‌سازمانی آنها افزایش می‌یابد و در نتیجه تعهدشان به شغل و سازمان بیشتر می‌شود (به نقل از ابطحی و مولایی، ۲۰۰۶، ۵۷). مصطفی نژاد (۲۰۱۳) در تحقیق خود به رابطه مثبت میان هویت‌سازمانی و تعهد حرفه‌ای اشاره کرد. البته زمانی که هویت نقش میانجی را بین سیاست سازمانی و تعهد حرفه‌ای داشت، رابطه منفی و غیر معنادار بود. صادقان سورکی و همکاران (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که زمانی که این دو متغیر کنار هم باشند بیشترین تأثیر را خواهند داشت. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های رحمان سرشت و ساغروانی (۲۰۱۴) سازگار است. باید به این نکته ادعان داشت که می‌توان از طریق راهکارهایی جهت افزایش هویت‌سازمانی از



جمله توجه مدیران سازمان به کارکنان، فعالیت‌ها و کارهایی که کارکنان بین خود و سازمان ویژگی‌های مشترک پیدا می‌کنند و ایجاد اهداف مشترک بین افراد و سازمان می‌توان حس شباهت و وفاداری بین کارمند و سازمان را به وجود آورد تا ایجاد هویت‌سازمانی را برای کارکنان افزایش داد و به بروز هر چه بیشتر تعهد حرفه‌ای کارکنان منجر شد. توجه به هویت‌سازمانی زمانی ارزشمند است که بتوانیم آن را در بستر سازمان مطالعه کنیم و در جهت مناسب تغییر دهیم. اگر چه تغییر هویت‌سازمانی به‌سختی صورت می‌گیرد و مسل و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که می‌توان هویت‌سازمانی را تغییر داد. بنابراین با توجه به تأثیر هویت‌سازمانی بر تعهد حرفه‌ای می‌توان نتیجه گرفت که نحوه معنابخشی فرد به سازمان (هویت‌سازمانی) می‌تواند پیوند وی را با سازمان، پیش‌بینی نماید. ضمناً با توجه به این که می‌توان اثرات مستقیم بین دو متغیر را از طریق متغیر سوم هدایت کرد بنابراین ارزیابی رابطه غیرمستقیم نیز اهمیت دارد. در این پژوهش هویت‌سازمانی در نقش متغیر میانجی برای جایگاه اجتماعی و تعهد حرفه‌ای انتخاب و تحلیل شد. بر حسب یافته رابطه غیرمستقیم جایگاه اجتماعی بر تعهد حرفه‌ای با میانجی هویت معنادار است و شدت آن کمی بیشتر از اثر مستقیم جایگاه بر تعهد حرفه‌ای است. این یافته بیانگر آن است که رابطه علی معلولی بین جایگاه و تعهد را می‌توان با میانجی هویت‌سازمانی هدایت یا تغییر اساسی در آن ایجاد کرد. حسنی و همکاران (۲۰۱۵) با مطالعه تأثیر تجربه و عوامل سازمانی بر تعهد حرفه‌ای معلمان با بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و هویت‌سازمانی بر روی کلیه معلمان ابتدایی شهرستان پیرانشهر در سال تحصیلی ۹۲-۲۰۱۲ به این نتیجه رسیدند که مسیرهای بین خودکارآمدی و هویت‌سازمانی با تعهد حرفه‌ای معنادار است و واسطه‌گری هویت در رابطه بین گفتگوی دوطرفه با تعهد حرفه‌ای معنادار شد، ولی میانجی‌گری هویت‌سازمانی در ارتباط بین سیاست و تعهد حرفه‌ای تأیید نگردید. البته هویت هر سازمان، افراد درون آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد (سوبا، ۲۰۱۹). اگر قصد بر آن باشد که هویت، تصویر مثبتی از سازمان ارائه دهد، پس باید مدیران از سبک‌های کارساز و مطلوب استفاده کنند تا در تحقق این هدف موفق باشند. با تقویت هر چه بیشتر هویت‌سازمانی در کارکنان از طریق برقراری ارتباطات داخلی و خارجی در سازمان، به وجود آوردن وجهه خارجی مثبت از سازمان و به وجود آوردن تیم مدیران عالی و باکفایت در سازمان، می‌توان این حس را در کارکنان به وجود آورد که خود را از طریق سازمان هویت‌یابی نمایند. در واقع باید گفت مدیران عالی سازمان در شکل‌گیری هویت‌سازمانی نقش بسزایی ایفا می‌کنند، زیرا توانایی رهبری مدیران و شایسته‌سالاری آنان بر هویت شغلی و سازمانی کارکنان اثر گذار است. در واقع بر اثر تصمیمات موفق مدیران، موقعیت و برند سازمان ارتقا پیدا می‌کند و در نتیجه رضایت و هویت کارکنان ارتقا می‌یابد.



به طور کلی بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که هر چند جایگاه اجتماعی به طور مستقیم اثر قابل توجهی بر تعهد حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی دارد اما اثر غیرمستقیم آن (از طریق میانجی هویت‌سازمانی) بیشتر است. بر این اساس به مدیریت بخش تربیت‌بدنی آموزش و پرورش شهر رشت پیشنهاد می‌شود که جهت افزایش جایگاه و منزلت معلمان تربیت‌بدنی به طور مستقیم برای ارتقای هویت‌سازمانی آنان اقدام کنند تا از این طریق تعهد و التزام معلمان تربیت‌بدنی را به حرفه و در نهایت به سازمان آموزش و پرورش افزایش دهند.

### تقدیر و تشکر

تیم تحقیق این پژوهش از همکاری معاونت تربیت‌بدنی و سلامت اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان و کلیه پاسخ دندگان این پژوهش قدرانی و تقدیر بی عمل می‌آورند.

### منابع

1. Aranya, N. Pollock, J. & Amernic, J. (2006). An examination of professional commitment in public accounting. *Organizations and Society*, 6: 271-280.
2. Hakimi, R., & Roudbari, M. (2006). Comparison of Social Position of Primary, Secondary and Secondary Teachers of Sistan and Baluchestan Province. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 1(1): 1-14. (Persian)
3. Hassani, Mohammad; Mustafa Nejad, Helaleh; Mustafa Nejad, Chiman; Shohoudi, Maryam. (2015). The effect of experience and organizational factors on teachers 'professional commitment: the Mediating Role of Teacher Efficacy and organizational Identity. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 6(21), 1-20. (Persian).
4. Islamiyya, F., Davoodi, M., & Hossein, A. (2014). Assessment of the level of competencies and professional skills of primary school principals and their relationship with the commitment and commitment of teachers, *Academic Journal of Education and Evaluation*, 7 (27): 103-116. (Persian)
5. Kaab omeir, F., Haidari, G. (2016). Construct and validate a questionnaire Social Position Knowledge and Information Science profession. *Sciences and Techniques of Information Management*, 2(1), 99-122. (Persian).
6. Kim, A. Y., Sinatra, G. M., & Seyranian, V. (2018). Developing a STEM identity among young women: A social identity perspective. *Review of Educational Research*, 88(4), 589-625.
7. Luo, Z., Marnburg, E., & Law, R. (2017). Linking leadership and justice to organizational commitment: The mediating role of collective identity in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.



8. Mitchell, R., Boyle, B., & Von Stieglitz, S. (2019). Professional commitment and team effectiveness: a moderated mediation investigation of cognitive diversity and task conflict. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 471-483.
9. Mostafa Nejad, H. (2013). Investigating the Relationship Between Individual and Organizational Forecasts with Professional Commitment of Primary Teachers in the City of Piranshahr. (Persian)
10. Naderiyan Jahromi, M., & Jaber, A. (2012). Factors Affecting the Social Position of Physical Education Teachers from the Viewpoint of High School Students in Isfahan. *Quarterly journal of sport management*, 2(3): 24-31. (Persian)
11. Nili Pour Tabatabaei, A., & Biglari, M. (2013). The Relationship between Organizational Identity, Job Satisfaction and Citizenship Behavior in Nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 3 (3): 61-67. (Persian)
12. Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405-1432.
13. Rahman Sarsht, H., & Saghranani, S. (2013). The Impact of Organizational Identity and Value Trend toward Employee's Affective Affiliation, *Research Transformation Management*, 5 (1), 9: 52-67. (Persian)
14. Ramezani Nejad, Rahim; Shafiee, Shahram, Rasouli, Rahim, Loghmani, Mohsen (2017). Relationship between Job Characteristics and Satisfaction among Iranian Soccer Referees: the Mediate Role of Professional Commitment. *Applied Research in Sport Management*, 6(1), 21-32.
15. Ridlo, M. R., Widodo, S. E., & Elianasari, E. (2020). The Effect of Power and Motivation in Teacher Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Madrasah Aliyah in Central Lombok District. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(2).
16. Sadeghian Soraki, M., Jamshidian, A., & Hoveyda, R. (2010). Organizational Identity and Commitment in Educational Centers, Case Studies: Education Centers in Chaharmahal & Bakhtiari Province. *Quarterly Journal of Consulting Cultures*, 1 (4): 25-42. (Persian)
17. Sam Aram, E., & Ghaempour, M. A. (2011). Measuring social status of teachers among students, *Journal of Social Development Studies*, 3 (4): 76-87. (Persian)
18. Subba, D. (2019). Antecedent and consequences of organizational identification: a study in the tourism sector of Sikkim. *Future Business Journal*, 5(1), 1-9.
19. Terhart, H. (2022). Teachers in transition. A biographical perspective on transnational professionalisation of internationally educated teachers in Germany. *European Educational Research Journal*, 21(2), 293-311.
20. Waring, M. (2018). *Social pressures and curriculum innovation: A study of the Nuffield Foundation Science Teaching Project*. Routledge.



21. Wessel, L., Baiyere, A., Ologeanu-Taddei, R., Cha, J., & Blegind-Jensen, T. (2021). Unpacking the difference between digital transformation and IT-enabled organizational transformation. *Journal of the Association for Information Systems*, 22(1), 102-129.
22. Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for Chinese project professionals. *International journal of environmental research and public health*, 15(2), 344.

### ارجاع دهی

حدادی، مهدی؛ رمضان‌نژاد، رحیم؛ ملائی، مینا. (۱۴۰۱). رابطه جایگاه اجتماعی و تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی با میانجی هویت‌سازمانی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۰ (۲۶): ۶۴-۲۴۳. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2019.7605.1701

Haddadi, M; Ramezani Nejad, R; Malaei, M. (2022). Relationship between Social Status and Professional Commitment among the Physical Educators by Mediating Organizational Identity. *Research on Educational Sport*, 10 (26): 243-64. (Persian). DOI: 10.22089/RES.2019.7605.1701

