

Research Paper

Provide a Model of Organizational Professionalism in Physical Education of the Ministry of Education With a Data Approach

Somayeh Emadi^{1*}, Fatemeh Rowshani², Saeedeh Golestani³

1. Assistant Professor, Department of Sports Management, Daryoun Branch, Islamic Azad University, Daryoun, Iran
2. Assistant Professor, Sports Management Department, Zarin Dasht Branch, Islamic Azad University, Zarin Dasht, Iran
3. PhD in Educational Management, Education of Fars Province and lecturer at Farhangian University

Received: 2022/05/26**Accepted:** 2022/09/12**PP:** 95-107

Use your device to scan and read the article online

**DOI:****10.30495/jedu.2024.30512.6118****Keywords:**

Education, teachers of physical education, meritocracy, data theory.

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to present a model of organizational professionalism in physical education of the Ministry of Education with a data-based approach.

research methodology: This research is practical in terms of purpose, and the data was qualitatively conducted using the Foundation's data method in the field in Iran's education and training based on theoretical sampling. The data was collected using semi-structured interview and theoretical saturation and systematic analysis. The participants in the research included 23 officials and teachers who are experts in physical education and education, and from the 19th interview onwards, the answers were repeating the answers of the previous interviews. Finally, based on the method proposed by Strauss and Corbin (2011), data analysis was performed simultaneously, through three stages of open, central, and selective coding.

Findings: The model of organizational professionalism in physical education of the Ministry of Education has 20 main categories and 62 subcategories in the form of causal factors, central phenomenon, contextual conditions, intervening factors, causal factors, strategies and consequences. Also, based on the findings, the use of experts, organizational components, management support and recruitment and stabilization of human resources as causal factors on organizational professionalism (central phenomenon) and managers' will, organizational changes, organizational capacity, environmental conditions and managers' experiences affect strategies. And the development strategies of the meritocracy system in managements, the development of the performance evaluation system, the empowerment of human resources, the development of motivational measures, communication and the increase of research and development have an effect on the results.

Conclusion: Achieving and implementing strategies will have consequences such as evolving teachers' professional identities, program dynamics, streamlining executive activities and processes, organizational dynamism and excellence, improving organizational performance, and developing educational productivity and quality of physical education lessons.

Citation: Emadi Somayeh, Rowshani Fatemeh, Golestani Saeedeh (2024). Provide a Model of Organizational Professionalism in Physical Education of the Ministry of Education With a Data Approach. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(1):95-107

Corresponding author: Somayeh Emadi**Address:** Assistant Professor, Department of Sports Management, Daryoun Branch, Islamic Azad University, Daryoun, Iran**Tell:** 09172720470**Email:** sou_emadi@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

The successful performance of the Ministry of Education in the field of physical education, while improving the general health of students and the development of participation and group activities, will lead to the development of basic sports and support for professional and championship sports. But if proper and strong management is not applied, the achievement of goals, missions and visions may be delayed. Since the success or failure of organizations, including the Ministry of Education, is closely related to professionalism or lack of professional development. Having a ministerial model of organizational professionalism in this area of the ministry can improve the performance of education departments and schools in the field of physical education. Hence, there is a concern that the lack of development of organizational professions in the physical education of the Ministry of Education may become a challenge in the development of this organization. On the other hand, no research has been conducted in this field in sports organizations and the results of this research can cause more awareness of managers and give them new insights so that they can manage the bodybuilding profession in the shortest possible time, with the development of human resources professions. Turn education into a professional organization. Therefore, the present study seeks to answer the main question of what is the professionalism model in physical education of the Ministry of Education.

Context:

Due to organizational complexities and unpredictable changes, they have to turn to professionalism

Goal:

The purpose of this study was to present a model of organizational professionalism in physical education of the Ministry of Education with a data-based approach.

Method:

The current research is a qualitative study that was conducted using the theory of foundation data in the field of physical education of the Ministry of Education and the general education departments of the provinces in relation to organizational professionalism. The research environment included academic professors familiar with the research

subject and physical education specialists and experts. According to the basic assumptions of the qualitative approach in the current research, the number of samples was not determined before the research. In this way, after analyzing the data obtained from each sample, based on the theory under construction, it was determined which sample will provide the appropriate data to the researcher in the next step. In this method, the necessary information has been collected through interviews and the review of related documents and reports. Semi-structured interviews were used in the interviews. Simultaneously with the collection of qualitative data including the text of interviews and reports, it was analyzed using three stages of open coding, central coding and selective coding. In this research, 23 physical education experts from the Ministry of Education were interviewed, and the previous interviews were repeated after the 18th interview, and no new information was added to the findings, so the interviews were conducted after the 23rd interview. stopped. After identifying and extracting primary codes, in the next step primary data were categorized and converted into secondary codes. Then the secondary code, the primary code, was converted into a concept code.

Findings:

Findings showed that the organizational professionalism model in physical education of the Ministry of Education has 20 main categories and 62 sub-categories in the form of contextual conditions, intervening factors, causal factors, strategies and consequences.

Results:

If the strategies are implemented well and the effects of causal factors and existing contexts are used in the direction of organizational professionalism, it will have functional and organizational consequences and ultimately lead to consequences such as stakeholder satisfaction, professional identity development of physical education teachers, positive attitude. Professional development, dynamics of programs, partiality of activities and executive processes, organizational dynamism and excellence, improvement of organizational performance of physical education and development of educational productivity and quality of physical education course.

مقاله پژوهشی

ارائه الگوی حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش با رویکرد داده بنیاد

سمیه عمادی^{۱*}، فاطمه روشنی^۲، سعیده گلستانی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد داریون، دانشگاه آزاد اسلامی، داریون، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد زرین دشت، دانشگاه آزاد اسلامی، زرین دشت، ایران
۳. دکتری مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش استان فارس و مدرس دانشگاه فرهنگیان

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این پژوهش، ارائه الگوی حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش با رویکرد داده بنیاد بود.

روش شناسی پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و داده‌ها به صورت کیفی ابا روش داده بنیاد به صورت میدانی در آموزش و پرورش ایران براساس نمونه گیری هدفمند از نوع نظری انجام شد. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته جمع آوری و اشباع نظری و تحلیل نظام‌مند حاصل گردید. مشارکت کنندگان در پژوهش شامل ۲۳ نفر از مسوولان و دبیران صاحب نظر در تربیت بدنی آموزش و پرورش بودند که از مصاحبه ۱۹ به بعد پاسخ‌ها تکرار پاسخ مصاحبه‌های قبلی بود. در نهایت بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (۲۰۱۱) به صورت همزمان تحلیل داده‌ها، طی سه مرحله کد گذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد.

یافته‌ها: مدل حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، دارای ۲۰ مقوله اصلی و ۶۲ مقوله فرعی در قالب عوامل علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، عوامل علی، راهبردها و پیامدها است. هم‌چنین بر اساس یافته‌ها، استفاده از متخصصان، مؤلفه‌های سازمانی، حمایت مدیریت و جذب و تثبیت نیروی انسانی به عنوان عوامل علی بر حرفه‌گرایی سازمانی (پدیده محوری) و اراده مدیران، تحولات سازمانی، ظرفیت سازمانی، شرایط محیط و تجارب مدیران بر راهبردها تأثیر می‌گذارند و راهبردهای توسعه نظام شایسته سالاری در مدیریت‌ها، توسعه نظام ارزیابی عملکرد، توانمندسازی منابع انسانی، توسعه اقدامات انگیزشی، ارتباطات و افزایش تحقیق و توسعه بر پیامدها اثرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری: توجه به عوامل علی و دستیابی به راهبردها و اجرای آن‌ها، پیامدهایی مانند تکامل هویت حرفه‌ای دبیران، پویایی برنامه‌ها، افزایشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی، پویایی و تعالی سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی و توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی را به دنبال خواهد داشت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۱

شماره صفحات: ۱۰۷-۹۵

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.30512.6118

واژه‌های کلیدی:

آموزش و پرورش، دبیران تربیت بدنی، شایسته سالاری، نظریه داده بنیاد

استناد: گوهری ظهرا، عمادی سمیه، عمادی زهرا، گلستانی، سعیده (۱۴۰۳) ارائه الگوی حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش با رویکرد داده بنیاد، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۱): ۹۵-۱۰۷

* نویسنده مسوول: سمیه عمادی

نشانی: استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد داریون، دانشگاه آزاد اسلامی، داریون، ایران

تلفن: ۰۹۱۷۲۷۲۰۴۷۰

پست الکترونیکی: sou_emadi@yahoo.com

مقدمه

تربیت بدنی به عنوان بخشی از برنامه درسی، نقش اساسی در رشد و توسعه دانش آموزان ایفا می‌کند. به گونه‌ای که تربیت بدنی و ورزش جزء لاینفک تعلیم و تربیت و وسیله‌ای برای رسیدن به سلامت روحی و روانی نسل نو محسوب شده و توسعه و ترقی نظام آموزشی را در پی داشته است (Tohand, et al, 2017) و شامل کسب و پردازش مهارت‌های حرکتی، توسعه و نگهداری آمادگی جسمانی برای تندرستی و سلامتی، کسب دانش علمی درباره فعالیت‌های جسمانی و تمرین و توسعه تصور و ذهنیت مثبت از فعالیت‌های جسمانی به منظور وسیله‌ای برای بهبود اجرا و عملکرد انسان است در بین تمامی نهادها و سازمان‌های دولتی، یکی از سازمان‌هایی که سهم زیادی در به حرکت درآوردن چرخ ورزش در سطح جامعه به عهده دارد، وزارت آموزش و پرورش است (Pilevari Moakhar, et al, 2018). مدیریت ورزش دانش‌آموزی در طول نزدیک به یک قرن از شروع رسمی آن هنوز با مشکلات عدیده‌ای سروکار دارد و به همین دلیل هنوز تربیت بدنی مدارس در کشور ما نتوانسته پشتوانه خوبی برای ورزش همگانی و قهرمانی باشد (Rasekh, et al, 2018). از این رو ورزش دانش‌آموزی و تربیت بدنی مدارس به دلیل نقش محوری آن هم در نظام آموزش و پرورش و هم در نظام ورزش کشور نیاز به بازسازی سیستم مدیریت خود دارد (Mohammadi Nasab, 2011). توسعه سواد حرکتی و بهبود عملکرد تربیت بدنی در مدارس، مستلزم حرفه‌گرایی سازمانی است.

در این راستا منابع انسانی مولد مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌گردد که می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد (Mohammadi, et al, 2020). باید گفت که مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، حرفه‌ای‌گرایی سازمانی است که از طریق بهبود و بهسازی منابع انسانی محقق می‌شود. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با حرفه‌ای‌گرایی سازمانی در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود (Boxall & Purcell). سازمان حرفه‌گرا بایستی کارکنانی با طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطی میان فردی حوزه کاری را داشته باشند که سازمان را قادر به کار با قابلیت‌های عملکردی بالای امروزی کنند. طی یک دهه گذشته، تلاش محققان حوزه‌های منابع انسانی بر این بوده است تا از طریق کشف ساختارها و سازوکارهای مرتبط با پیوند بین نظام‌های منابع انسانی، نظام‌های کاری با عملکرد بالا، و عملکرد سازمان‌ها، پرده از این جعبه سیاه بردارند (Higgins, et al, 2016). حرفه‌گرایی از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش و مهارت کارکنان و مدیران برای رسیدن به توسعه سازمانی در محیط پرتلاطم قرن ۲۱ است. بنابراین توسعه حرفه‌ای می‌تواند رویکرد مناسب برای حرفه‌ای‌تر کردن مدیران و کارکنان مطرح باشد (Ashoghi & Qahramani, 2016). از طرفی ضرورت برخورد با چالش‌هایی از قبیل تغییر جهانی و فناوری بین‌المللی شدن، انقلاب اطلاعات و رقابت بین دولت‌ها را ناگزیر از ایجاد تغییرات عمده‌ای در بخش مدیریت منابع انسانی نموده است. پارادایم الگوی سنتی اداره که در بخش اعظم قرن بیستم، یک نظریه غالب محسوب می‌شد، در طی سال‌های اخیر، جای خود را به مدیریت حرفه‌ای‌گرایی داده است (Bouckaert, et al, 2003). حرفه‌گرایی توافقی است که برای تعریف کردن یک حرفه یاد می‌شود و موجب به وجود آمدن تشکلهای حرفه‌ای می‌گردد. سازمان حرفه‌گرا با تقویت اخلاق حرفه‌ای، از مؤثرترین مکانیزم‌های کنترل درونی یا خود کنترلی است و در عین حال، این ترکیب، موجب افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی معرفی خواهد شد و حرفه‌ای شدن حرفه‌ها و مشاغل، یک طیف یا پیوستار است که در یک سوی آن، ارزش‌های حرفه‌ای ایده‌آل و در سوی دیگر آن، پراکندگی و فقدان ارزش‌های حرفه‌ای مشاهده می‌شود (Khurana, 2017).

جهانی شدن، تفاوت در سطح دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های کلیدی افراد و کمبود نیروی کار متخصص در حوزه‌های مختلف کسب و کار می‌تواند اثرات چشمگیری بر توانایی سازمان‌ها در حفظ قابلیت رقابت پذیری‌شان داشته باشد (Laprade, 2016). بدون داشتن نیروی کار ماهر، مجرب و مجهز به دانش فنی، کسب و کارها توانایی خود را در رقابت ملی و بین‌المللی از دست می‌دهند و نتیجه‌ای به غیر از کاهش موفقیت اقتصادی برای آن‌ها در بر نخواهد داشت (Marx, 2016). در عصر حاضر انجمن‌های حرفه‌ای زیادی در هر بخشی از کسب و کار دنیا ظاهر شده است. به نظر تعدادی از متخصصین بین‌المللی مدیریت منابع انسانی، یکی از چالش‌های مهم پیش روی این حوزه تخصصی، حرفه‌ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون، به طور مستمر افزایش داد (Boselie & Paauwe, 2015). در واقع، حرفه علاوه بر داشتن مؤلفه‌های شغل، شش مؤلفه اصلی دانش تخصصی، تجربه شغلی، توانایی، مهارت، نگرش متمایز، تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی را شامل می‌شود. هم چنین حرفه‌مندها با جمعیت حرفه‌ای مربوط به حرفه کاربران، کارورزان، دانشمندان و فیلسوفان در تعامل هستند.

در جوامعی که حرفه‌گرایی مغفول مانده است، تعامل زایا بین این چهار گروه حرفه‌ای در حرفه وجود ندارد (Faramarz Gharamaleki, 2016).

یکی از چالش‌های مهم حرفه‌گرایی سازمان، حرفه‌ای کردن منابع انسانی آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون به طور مستمر افزایش داد (Alic, 2017). می‌توان گفت به تبعیت از تمامی مباحث دیگر در حوزه مدیریت منابع انسانی، مطالعات حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی، بیشتر در غرب رخ داده است. هرچند که مطالعه تطبیقی در خصوص این فرایند در هنگ کنگ صورت گرفته است و از زمان پذیرش سیستم مدیریت بازار آزاد از سوی چین، بحث حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی در این کشور از رشد چشمگیری برخوردار بوده است (Zhao, 2018, Higgins & Lo, 2018). اهمیت منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان باید به باور مدیران عالی تبدیل و نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین متغیر در نظر گرفته شود. در واقع توسعه پایدار زمانی فراهم می‌شود که منابع انسانی در وضعیتی ثابت و نظام یافته حرکت کند (Momeni, 2017). می‌توان اذعان کرد که حرفه‌ای سازی منابع انسانی، کمک فراوانی می‌کند تا سازمان به سمت و سوی حرفه‌گرایی سوق داده شود.

با این حال در ارتباط با حرفه‌ای گرایی سازمان، پژوهش‌های اندکی انجام شده است که به اختصار به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. (Pusvitasari, 2021) در تحقیقی بیان کرد که عملکرد مدیران و توسعه مربیان و کارکنان موجب موفقیت آموزش و پرورش می‌شود. حرفه‌گرایی سازمان با تحلیل نیازهای نیروی انسانی و با توجه به چشم انداز، مأموریت و اهداف، سازمان توسعه می‌یابد. (Syrigou, 2018) در پژوهشی با استفاده از پدیدارشناسی و تحلیل مضمون نشان داد که توسعه حرفه‌ای سازمان ارتباط مستقیمی با فعالیت‌های روزمره کارکنان دارد و باید بخشی از یک فرایند یادگیری مداوم باشد که هم از طریق اقدامات یادگیری رسمی و نیز غیر رسمی حاصل می‌شود. (Reston, 2015) در پژوهش خود نشان داد که مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران سازمان آموزشی در برنامه توسعه حرفه‌ای، شامل مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی، برنامه آموزشی و درسی، آموزش و شیوه‌های ارزیابی، فرایند مراقبت و حمایت از دانش‌آموزان، ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان و تدوین برنامه‌های حرفه‌ای است. (Balthazard, 2014) در تحقیقی به مؤلفه‌های، دانشوری، درستکاری، رهبری، استقلال، غرور و مباحثات، روحیه و اشتیاق، نزاکت و همکاری، خدمات رسانی به خیر عمومی و تجارت‌گرایی متوازن در حرفه‌ای گرایی منابع انسانی سازمان دست یافتند. (Shakuri Shaldehi, 2021) به شاخص‌های بهره‌مندی از گزاره‌های ترقی‌گرایانه سند تحول، رهنمون سازی به درک سرمایه انسانی، توجه به منزلت، رفاه و حقوق همسان، توجه به مهارت و شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان و درک پشتیبانی مدیران فرهمند در ارتقا شایستگی منابع انسانی در آموزش و پرورش دست یافتند. (Emadi, et al, 2020) در طراحی استراتژی توسعه منابع انسانی به تحکیم نظام شایسته سالاری، توانمندسازی مدیران و تعیین شاخص‌های ارزیابی اشاره کردند. (Bigdeli, et al, 2018) در ارزیابی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی آموزش و پرورش دریافتند که وضعیت موجود برنامه‌های بهسازی منابع انسانی در ابعاد بهسازی اخلاقی، اجتماعی-فرهنگی و فردی از میزان رضایت نسبی برخوردار است ولی ابعاد سازمانی، حرفه‌ای و آموزشی پایین‌تر از حد متوسط بود. (Batman, et al, 2018) در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی دریافتند که عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای سازی منابع انسانی را می‌توان براساس سه مقوله کلی (محیطی، سازمانی و فردی) و ابعاد شناسایی شده را می‌توان براساس نه بعد (مجمع ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرایی، صدور گواهینامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی و شناسایی) تحلیل کرد. (Fayyazi, 2015) در پژوهشی با عنوان آموزش سبز منابع انسانی نشان داد که فرهنگ‌سازی و ایجاد زیرساخت‌ها و بسترهای لازم در اولویت قرار دارد. علاوه بر این برنامه‌های آموزش سبز، باید بر مبنای چارچوبی خاص متناسب با سازمان نیز طراحی شود.

تربیت بدنی آموزش و پرورش به عنوان یک تشکیلات سازمانی، اولین سازمان ورزشی ایران محسوب می‌شود که در وزارت فرهنگ سابق و وزارت آموزش و پرورش فعلی ایجاد گردید و از سال ۱۳۹۰ نیز از زیر مجموعه معاونت پرورشی خارج و به معاونت تربیت بدنی و سلامت در وزارتخانه و ادارات کل آموزش و پرورش ارتقا یافت که نشان دهنده اهمیت درس تربیت بدنی مدارس است. عملکرد موفق حوزه تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، ضمن ارتقاء سطح سلامت عمومی دانش‌آموزان و توسعه مشارکت‌پذیری و فعالیت‌های گروهی، موجب توسعه ورزش پایه و پشتوانه سازی برای ورزش حرفه‌ای و قهرمانی خواهد شد. اما چنانچه مدیریت مناسب و قوی اعمال نشود، ممکن است که رسیدن به اهداف، مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای مد نظر با تأخیر مواجه شود. از آن جا که موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها و از جمله تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، ارتباط نزدیکی با حرفه‌ای بودن یا عدم توسعه حرفه‌ای دارد. برخورداری این حوزه از وزارتخانه از مدل حرفه‌گرایی سازمانی می‌تواند باعث بهبود عملکرد در ادارات آموزش و پرورش و مدارس در درس تربیت بدنی خواهد شد. از این رو، این دغدغه وجود دارد که ممکن است عدم توسعه حرفه‌ای سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش به چالشی در مسیر توسعه این سازمان تبدیل شود. از طرفی نیز، پژوهشی در این زمینه در سازمان‌های ورزشی انجام نشده است و نتایج این پژوهش می‌تواند موجب آگاهی بیشتر مدیران

شده و بینش جدیدی را به آن‌ها بدهد تا با تسلط بیشتری بتوانند در حداقل زمان ممکن، با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی، اداره تربت بدنی آموزش و پرورش به سازمانی حرفه‌گرا تبدیل نمایند. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این سوال اصلی است که مدل حرفه‌گرایی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

روش شناسی پژوهش حاضر، کیفی است که با استفاده از نظریه داده بنیاد در حوزه تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها در رابطه با حرفه‌گرایی سازمانی پرداخته شده است. میدان پژوهش، مشارکت کنندگان، شامل استادان دانشگاهی آشنا به موضوع پژوهش و متخصصان و صاحب‌نظران تربیت بدنی آموزش و پرورش بود. با توجه به مفروضات اساسی و زیربنایی رویکرد کیفی در پژوهش حاضر، تعداد نمونه، پیش از اجرای پژوهش تعیین نشد. به این صورت که پس از تحلیل داده‌های حاصل از هر نمونه، در خصوص این که کدام نمونه در گام بعدی، داده مناسبی را در اختیار محقق قرار می‌دهد بر اساس تئوری در حال ساخت مشخص شد. در این روش اطلاعات لازم از طریق انجام مصاحبه و هم‌چنین بررسی اسناد و گزارشات مرتبط جمع‌آوری شده است. در انجام مصاحبه‌ها، از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. هم‌زمان با گردآوری داده‌های کیفی که شامل متن مصاحبه‌ها و گزارش‌ها است، با استفاده از مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفت. به نحوی که بعد از تحلیل (کدگذاری) داده‌های حاصل از هر مصاحبه یا گزارش، با مشخص شدن نقاط مبهم یا ضعف نظریه و مقوله‌ها، نمونه بعدی برای اصلاح و غنی‌تر کردن نظریه انتخاب شد و نمونه‌گیری آن قدر ادامه یافت تا در مقوله‌ها اشباع نظری حاصل شد. تحلیل داده‌ها بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (Corbin, Strauss & 1990) بعد از اولین مصاحبه انجام شد و به تولید مفاهیم و ایجاد سؤال‌هایی جدید و در نتیجه کسب اطلاعات بیشتر منجر شد این فرآیند به صورت چرخه‌ای و تا نقطه اشباع داده‌ها ادامه یافت. شایان ذکر است اشباع نظری پس از مصاحبه با ۱۸ تن از خبرگان حاصل شد (مدیران سابق و فعلی حوزه معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش، ۴ نفر، مدیران تربیت بدنی ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها، ۶ نفر، دبیران با سابقه و صاحب نظر که در فدراسیون و هیأت ورزش دانش آموزی مسئولیت داشتند، ۲ نفر، کارشناس مسئول تربیت بدنی نواحی ۳ نفر و اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه، با سابقه فعالیت در تربیت بدنی آموزش و پرورش، ۳ نفر). اما برای اطمینان بیشتر، ۵ مصاحبه دیگر نیز انجام شد. ضمناً، یکی از معیارهای انتخاب مشارکت کنندگان به عنوان صاحب نظر و مدیر، داشتن سابقه دبیری تربیت بدنی در مدارس بود تا بیشتر با واقعیت‌ها، نیازها، چالش‌ها و مشکلات حرفه دبیری تربیت بدنی آشنایی داشته باشند و کمک بیشتری به تحقیق بکنند. در طول مطالعه برای اطمینان از صحت و استحکام داده‌ها از معیارهای پیشنهادی لینکلن و گوبا (Lincoln & Guba, 1999) استفاده شد. گام اول: کدگذاری باز: در گام اول، با مطالعه سطر به سطر، جمله به جمله و یا پاراگراف به پاراگراف متن مصاحبه‌ها و مستندات، واژه‌ها و عبارات مرتبط با تبدیل اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش به سازمان حرفه‌گرا، پیامدها و راهکارهای توسعه استخراج گردید. سپس به هر یک از واژه‌ها و عبارات، کد اولیه‌ای اختصاص داده شد.

گام دوم: کدگذاری محوری: در گام دوم تحلیل داده‌های کیفی، با استفاده از کدگذاری محوری، با بررسی تطبیقی مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط، بین مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد پیوند برقرار گردید. بر اساس رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین (۲۰۱۱)، مقوله‌های مستخرج از مرحله کدگذاری باز، در قالب شرایط موجبات علی (علل پدیده اصلی)، پدیده محوری، راهبردها (استراتژی‌های که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ می‌شوند) و ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط عام مؤثر بر راهبردها) و پیامدها (نتایج به کار بستن راهبردها) به صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند.

گام سوم: کدگذاری انتخابی: در آخرین گام تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها بهبود یافته و در قالب نظریه‌ای منسجم، یک پارچه شدند.

فرآیند اعتبار یابی مدل: در پژوهش‌های کیفی بر مبنای نظریه داده بنیاد درک یک پدیده و توصیف و توضیح مفاهیم یا سازه‌های نظریه مورد توجه است و از آنجا که درک هر محقق با دیگری ممکن است متفاوت باشد. تعمیم و تکرار پذیری نتایج در این نوع پژوهش‌ها دور از انتظار است، بر همین اساس محققان کیفی به جای واژه اعتبار و پایایی، بیشتر از واژه‌های اعتماد پذیری، اتکا پذیری، انتقال پذیری و تأیید پذیری استفاده می‌کنند (کوبا لینکلن و کوبا، ۱۹۹۹). اعتبار یا باورپذیری به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش اشاره دارد و درجه اعتماد به واقعی بودن یافته‌ها برای شرکت کنندگان پژوهش و زمینه پژوهش انجام شده در آن است. به این معنا که یافته‌ها و نتایج پژوهشگر، همانی باشد که در نظر و ذهن پاسخگو بوده است. برای دستیابی به این معیار می‌توان از روش‌های ارزیابی چندجانبه یا مثلث سازی (استفاده از منابع مختلف در جمع‌آوری داده‌ها و انتخاب نمونه پژوهش جهت مصاحبه و طراحی سؤالات مصاحبه) و ارزیابی توسط شرکت کنندگان در پژوهش (ارائه متن مصاحبه و کدهای استخراج شده برای مشارکت کنندگان در مصاحبه و دریافت نظر آن‌ها) استفاده می‌شود (خواستار، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر نیز برای بررسی اعتبار داده‌ها این ویژگی‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش با استفاده از رسیدگی و مشاهده مداوم،

در جمع آوری داده‌ها از شیوه مصاحبه و یادداشت در عرصه در مراحل مختلف پژوهش استفاده شد تا محقق در جریان انجام پژوهش نکات مهم و آنچه به ذهن می‌آمد یا حس می‌شد را در حین مصاحبه‌ها و بررسی‌ها یادداشت کرده و در فرایند مصاحبه‌ها، تحلیل، مفهوم سازی و تفسیر از آن استفاده نماید. به دفعات به یادداشت‌های فنی، فایل و متن مصاحبه‌ها و اسناد مرتبط رجوع شد. هم چنین پس از مشخص شدن نتایج ساخت مدل، مدل تئوریک در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت. در طی این دو فرآیند، اصلاحاتی مد نظر قرار گرفت و پس از جمع بندی و نهایی سازی برخی از آن‌ها، جهت افزایش یکپارچگی نظری در مدل اعمال شد. همچنین در مراحل مختلف تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از شیوه کسب اطلاعات از همتایان برای بازنگری داده‌ها، نظرات اصلاحی و تکمیلی یک همکار جهت توسعه نظریه استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش، ۵۵/۵۶ درصد مرد و ۴۴/۴۴ درصد زن بودند. ۲۲/۲۲ درصد دارای مدرک دکترا، ۶۱/۱۱ دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۶/۶۷ درصد دارای مدرک لیسانس بودند. ۸۳/۳۳ درصد دارای سابقه بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریت در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و یا تدریس در دانشگاه و ۱۶/۶۷ درصد از مشارکت کنندگان، کمتر از ۱۰ سال سابقه مدیریت در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و یا تدریس در دانشگاه را داشتند.

برای شروع تحلیل‌ها به کمک روش نظریه داده بنیاد بلافاصله بعد از اولین مصاحبه، کدگذاری توسط پژوهشگران انجام شد. به دلیل محدودیت به ارائه دو نمونه از استخراج کدهای اولیه از مصاحبه‌های انجام شده در جدول شماره ۱ اکتفا شده است.

جدول ۱- کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها

نظرات مصاحبه شده	گزیده ای از متن مصاحبه ها	کد گذاری اولیه
	تغییرات سازمانی و توسعه همه جانبه و تکنولوژی ها انکار ناپذیر است و به همین شکل سازمان ها هم مدام در حال تغییرات هستند. رویه ها، تکنولوژی ها، نوع نگرش ها، پیچیدگی سازمان ها، همه به همین شکل در تربیت بدنی آموزش و پرورش هم وجود دارد.	تحول سازمانی پذیرش تغییرات باور مدیران به حرفه گرایی سازمانی ضمانت و تعهد داشتن پویایی برنامه ها پاداش مؤثر
نظرات مصاحبه شونده اول	اول این که مدیران باید به این باور برسند و تغییر و تحولات را قبول کنند. در ثانی باید باور داشته باشند که ساکن بودن و روزمرگی برای سازمان سم است. سازمان باید رو به تخصص و حرفه ای بودن بیاورد. در واقع حرفه ای عمل کند. مسأله دیگر این که باید برنامه های به روز و نو و سنجیده داشته باشند و اعتقاد و باور به توان منابع انسانی داشته باشند تا کارکنان و متخصصین با تعهد کاری به دنبال کار خوب و خوب کار کردن باشند. می توانم بگویم که مدیریت خیلی نقش داره نکته دیگری که باید در مورد تبدیل سازمان به سازمان حرفه گرا بگویم این است که باید بین کارمندی که کار می کند و کارمندی که کار نمی کند تفاوت باشد. برای کارمند خوب و منظم پاداش در نظر گرفته بشود تا تشویق شود و اثربخشی کار و نتیجه فعالیتش بیشتر بشود	
	در تربیت بدنی آموزش پرورش تا یکی دو دهه قبل با کمبود نیروی تربیت بدنی با تحصیلات مرتبط و متخصص کم بود. بخش اعظمی از نیازها را در سال ۱۳۸۹ از فارغ التحصیلان تربیت بدنی جذب کردند. نگهداشتن این نیروهای متخصص با رشته تحصیلی مرتبط و افزایش جذب و توانمند کردن آن ها از ضروریات است.	جذب و نگه داشت نیروی انسانی متخصص محیط رقابتی کارآفرینی سازمانی تکنولوژی ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی های میدانی و نتیجه کارها
نظرات مصاحبه شونده دوم	نکته بعدی این که باید در دانشگاه ها اقدامات بیشتری در تولید علم بومی و تکنولوژی بومی صورت بگیرد و در واقع در برخی بخش ها کارآفرینی هم رخ خواهد داد. چون ما در دنیایی هستیم که رقابت ها در صنعت ها زیاد است. هر روز یک تکنولوژی نو می بینیم. اگر از تکنولوژی های و علوم و فنون روز استفاده نکنیم به سازمان حرفه گرا تبدیل نخواهیم شد. نکته آخر این که در مراحل انجام وظایف نتایج فعالیت ها ارزیابی مستمر شوند.	

در این پژوهش با ۲۳ نفر از خبرگان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش مصاحبه شد که از مصاحبه هجدهم به بعد تکرار مصاحبه‌های قبلی بود و مطلب جدیدی به یافته‌ها اضافه نشد و بنابراین پس از مصاحبه بیست و سوم، انجام مصاحبه‌ها قطع شد.

پس از شناسایی و استخراج کدهای اولیه، در مرحله بعد، داده‌های اولیه دسته بندی و به کدهای ثانویه تبدیل شدند. سپس کد ثانویه، کدهای اولیه، تبدیل به یک کد مفهومی می‌شوند در واقع از ترکیب کدهای مفهومی، مقولات ایجاد می‌شوند به تفکیک در زمینه‌های شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدل حرفه‌ای گرایی سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش ارائه شده است. نتایج در جداول ۲ الی ۶ درج شده است.

جدول ۲- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط زمینه‌ای) مؤثر در حرفه‌ای‌گرایی سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش

کدگذاری محوری	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
موجب‌ات زمینه‌ای (بستر ساز)	میزان همراهی مسئولان ارشد وزارت آموزش و پرورش	باور مدیران به حرفه‌گرایی سازمانی
		اراده مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش به حرفه‌گرایی تربیت بدنی
		میزان اهمیت حرفه‌ای‌گرایی تربیت بدنی برای مدیران
		برنامه آموزشی و توانمندسازی کارکنان
	اقدامات مدیریت منابع انسانی	چرخش شغلی
		تعیین مسیر شغلی
		هموارسازی تبادل دانش و تجربیات
		تحول سازمانی
	تغییر و تحولات سازمانی	پذیرش تغییرات
		محیط رقابتی
	ظرفیت سازمانی	جو و اخلاق سازمانی
		زمینه سازی خلاقیت و نوآوری
		تحکیم مدیریت دانش
		ساعات کاری منعطف

جدول ۳- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط مداخله گر) مؤثر در حرفه‌ای‌گرایی سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش

کدگذاری محوری	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
عوامل مداخله گر	شرایط و محیط کار	رقابت پذیری
		پیشرفت و لذت بردن
		نشاط و آگاهی
		پیچیدگی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان
	ساختار سازمانی اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش	اهداف و استراتژی نیروی انسانی
		فناوری‌های جدید
		تجارب مدیران دستگاه‌های دولتی در حرفه‌گرایی سازمان
		تجارب مدیران سازمان‌های ورزشی در حرفه‌گرایی سازمان
	تجارب مدیران	الگوگیری تجربیات مدیران دیگر سازمان‌های ورزشی پیشرفته دنیا و بومی سازی

جدول ۴- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی عوامل علی مؤثر در حرفه‌ای‌گرایی سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش

کدگذاری محوری	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
موجب‌ات علی مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرایی سازمانی	استفاده از متخصصان	استفاده از تجارب متخصصان و مجرب‌ها در تربیت بدنی آموزش و پرورش
		توسعه تعامل با مراکز علمی
	شرایط ذینفعان	شناسایی همه ذینفعان تربیت بدنی آموزش و پرورش و ورزش پایه
		احصاءنیازمندی‌ها و توانمندی‌های ذینفعان
		شایسته‌گزینی
		تعیین اهداف و مسوولیت‌ها
	مؤلفه‌های سازمانی	عدالت رفتاری
		مدیریت زمان
		حمایت مدیران از توسعه حرفه‌ای منابع انسانی
		حمایت مدیران از افراد متخصص و مجرب
	حمایت مدیریت	نیاز سنجی در زمینه نیروی انسانی
		جذب و نگه داشت نیروی انسانی متخصص
		تسهیل در جذب نیروی نخبه
		جذب نیروی متخصص از خارج سازمان

جدول ۵- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط راهبردی) در حرفه‌ای گرایی سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش

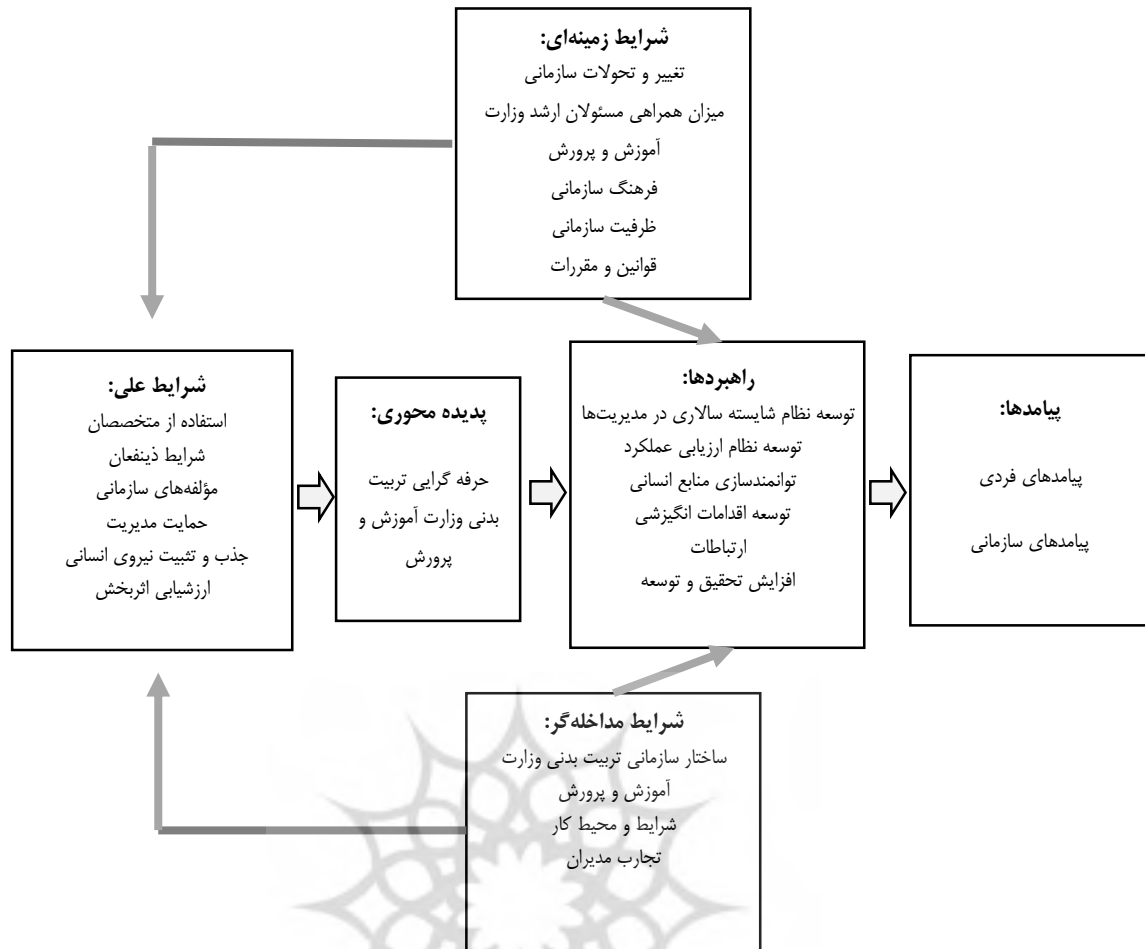
کدگذاری محوری	مقوله‌های اصلی (راهبردها)	مقوله‌های فرعی
راهبردها (عوامل توسعه دهنده)	توسعه نظام شایسته سالاری در مدیریت‌ها	تعیین معیارهای شایستگی برای انتصاب مدیران تربیت بدنی تحکیم شایسته سالاری در ارتقاءها و مناصب مدیریتی
	توسعه نظام ارزیابی عملکرد	پالایش مستمر فرایندها تعریف اهداف عملکرد کارکنان
	توانمندسازی منابع انسانی	ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها توسعه نظام آموزش ضمن خدمت و دوره‌های توجیهی
	توسعه اقدامات انگیزشی	افزایش دوره‌های آموزشی تخصصی مربی‌گری و داوری رشته‌های مختلف ورزشی استعدادپروری و تشکیل خزانه استعداد برای مناصب تربیت بدنی
	ارتباطات	توسعه بهره‌وری فنی و مدیریتی منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش ایجاد ساز و کار انتخاب کارکنان فعال و موفق در انجام امور محوله
	افزایش تحقیق و توسعه	ساز و کارهای تشویقی برای ارتقای کارکنان در مناصب تربیت بدنی پاداش مؤثر
		تعامل با دستگاه‌های متناظر با فعالیت در تربیت بدنی آموزش و پرورش تعامل با فدراسیون‌های ورزشی به منظور توسعه فنی دبیران تربیت بدنی
		برگزاری کنگره‌ها و همایش‌های علمی ملی و بین‌المللی افزایش طرح‌های پژوهشی در تربیت بدنی آموزش و پرورش
		هدایت رساله‌های دانشجویان به سمت تربیت بدنی آموزش و پرورش

جدول ۶- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (پیامدها) مؤثر در حرفه‌ای گرایی سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش

کدگذاری محوری	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
پیامدها	پیامدهای فردی	رضایت‌مندی ذینفعان تکامل هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای
	پیامدهای سازمانی	پویایی برنامه‌های تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش اثر بخشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی پویایی و تعالی سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش بهبود عملکرد سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی کارآفرینی سازمانی

پس از تعیین مقولات به شرح جدول فوق، همین مقولات ۶ گانه به عنوان طبقات کلی نظریه برای ادامه مسیر نظریه پردازی داده بنیاد مورد نظر قرار گرفتند.

در این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری) است. این کار براساس مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرآیند نظریه را به سهولت انجام دهد شکل شماره ۱ مدل تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل پارادایمی سازمان حرفه‌گرا در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

کدگذاری انتخابی:

استفاده از متخصصان، شرایط ذی نفعان، مؤلفه‌های سازمانی، حمایت مدیریت، جذب و تثبیت نیروی انسانی و ارزشیابی اثربخش به عنوان شرایط علی بر حرفه‌گرایی تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش اثرگذار است. بنابراین با توجه به شرایط زمینه‌ای (تغییر و تحولات سازمانی، میزان همراهی مسئولان ارشد وزارت آموزش و پرورش، فرهنگ سازمانی، ظرفیت سازمانی و قوانین و مقررات) و شرایط مداخله‌گر (ساختار سازمانی تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، شرایط و محیط کار و تجارب مدیران)، راهبردهای (توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت‌ها، توسعه نظام ارزیابی عملکرد، توانمندسازی منابع انسانی، توسعه اقدامات انگیزشی، ارتباطات و افزایش تحقیق و توسعه) پیشنهاد شده است که این راهبردها نیز می‌تواند منجر به پیامدهای شکل‌گیری پیامدهای فردی (رضایت‌مندی ذینفعان، تکامل هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی و نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای) و پیامدهای سازمانی (پویایی برنامه‌های تربیت بدنی، اثربخشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی، پویایی و تعالی سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی و کارآفرینی سازمانی گردد. همچنین بهبود هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی متأثر از شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارائه الگوی حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش با رویکرد داده بنیاد انجام شد. محقق در این پژوهش پس از شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به شکل‌دهی مدل کیفی پژوهش پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، دارای ۲۰ مقوله اصلی و ۶۲ مقوله فرعی در قالب شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، عوامل علی، راهبردها و پیامدهاست.

یافته‌های پژوهش در شرایط زمینه‌ای نشان داد که مقوله‌های تغییر و تحولات سازمانی، میزان همراهی مسئولان ارشد وزارت آموزش و پرورش، فرهنگ سازمانی، ظرفیت سازمانی و قوانین و مقررات بر مدل حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش اثرگذار

است. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های حسن (۲۰۱۴)، فیاضی (۱۳۹۴) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. در وهله اول می‌بایست مدیران به حرفه‌گرایی سازمانی و حرفه‌ای سازی منابع انسانی باور داشته باشند و اراده مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش به حرفه‌گرایی تربیت بدنی در واقع کمک زیادی به مدیران تربیت بدنی در وزارتخانه و ادارات کل خواهد کرد. چرا که در محیط رقابتی و پیچیده امروزی مدیریت سازمان‌ها، تغییرات امری بدیهی است و تغییرات و تحول سازمانی انکار ناپذیر است، برنامه آموزشی و توانمندسازی کارکنان، جو و اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی بر این مقوله‌ها مؤثر هستند. از دیگر مقوله‌هایی که می‌تواند به حرفه‌گرایی تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش کمک نماید می‌توان به چرخش شغلی، تعیین مسیر شغلی و هموارسازی تبادل دانش و تجربیات اشاره کرد. در این رابطه نیز برای ظرفیت سازی می‌بایست به مقوله‌هایی همچون بانک اطلاعات جامع، تعامل و ارتباط با کشورهای پیشرو، تکنولوژی، زمینه‌سازی خلاقیت و نوآوری، تحکیم مدیریت دانش و ساعات کاری منعطف توجه نمود. استفاده بهیبه از عواملی که زمینه ساز توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و تبدیل این سازمان به سازمان حرفه‌گرا می‌شود، حائز اهمیت است. می‌توان گفت که باور به تغییر و آموزش، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی کمک فراوانی به حرفه‌گرایی تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌کند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، استفاده از متخصصان، شرایط ذینفعان، مؤلفه‌های سازمانی، حمایت مدیریت، جذب و تثبیت نیروی انسانی و ارزشیابی اثربخش به عنوان عوامل علی بر مدل حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش اثرگذار است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. در فرایند حرفه‌گرایی منابع انسانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، حضور متخصصان بسیار مهم است. استفاده از تجارب متخصصان و افراد مجرب، تعامل با مراکز علمی، شناسایی همه ذینفعان تربیت بدنی آموزش و پرورش و ورزش پایه، احصای نیازمندی‌ها و توانمندی‌های ذینفعان، شایسته‌گزینی، تعیین اهداف و مسوولیت‌ها، جذب و نگه داشت نیروی انسانی متخصص، تسهیل در جذب نیروی نخبه و جذب نیروی متخصص از خارج سازمان، شاخص‌هایی هستند که در این زمینه نمی‌توان از آن‌ها غافل شد. چنانچه موارد یاد شده مورد توجه مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش قرار گیرد، حرفه‌ای سازی این سازمان دور از تصور نخواهد بود و در پی آن توسعه حرفه‌ای و ارتقای هویت حرفه‌ای معلمان با سهولت بیشتری صورت خواهد گرفت.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، شناسایی راهبردهای حرفه‌گرایی سازمانی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش بود. بر اساس یافته‌ها راهبردها، شامل توسعه نظام شایسته سالاری در مدیریت‌ها، توسعه نظام ارزیابی عملکرد، توانمندسازی منابع انسانی، توسعه اقدامات انگیزشی، ارتباطات و افزایش تحقیق و توسعه است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های سایریگو (۲۰۱۸)، شکوری شالدهی و همکاران (۱۴۰۰)، عمادی و همکاران (۱۳۹۹)، باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. به منظور دستیابی به راهبردهای تدوین شده در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، لازم است که ضمن تعیین معیارهای شایستگی به تحکیم شایسته سالاری همت گمارد. از دیگر اقداماتی که به تحقق اجرایی شدن راهبردها کمک خواهد کرد، پالایش مستمر فرایندها، ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها، توسعه نظام آموزش و جانشین پروری است. دستیابی به این شاخص‌ها و تحقق اقدامات تعیین شده منجر به اجرایی و عملیاتی شده راهبردها خواهد شد. می‌توان گفت چنانچه راهبردها به خوبی اجرا شوند و از تأثیرات عوامل علی و بسترهای موجود در راستای حرفه‌گرایی سازمانی استفاده شود، پیامدهای عملکردی و سازمانی را در پی خواهد داشت و در نهایت موجب پیامدهایی از قبیل رضایت‌مندی ذینفعان، تکامل هویت حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای، پویایی برنامه‌ها، اثربخشی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرایی، پویایی و تعالی سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی تربیت بدنی آموزش و پرورش و توسعه بهره‌وری آموزشی و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی خواهد شد.

تربیت بدنی مدارس، علاوه بر گستردگی و مهم بودن به لحاظ نقش تعیین کننده در نشاط، شادابی و سلامت کودکان و نوجوانان دارد و در حوزه قهرمانی و حرفه‌ای به لحاظ پستوانه سازی ورزشکار در رده پایه می‌تواند نقش اثرگذار داشته باشد. بنابراین ضرورت دارد که به سازمانی حرفه‌گرا تبدیل شود. با عنایت به این ویژگی‌های منحصر به فرد تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، توسعه منابع انسانی این سازمان و حرفه‌ای سازی آن بسیار مهم و تعیین کننده است. چرا که اگر تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش به سازمان حرفه‌گرا تبدیل شود، این خصیصه موجب بهبود عملکرد و ارتقای کارایی کارکنان و اثربخشی در حوزه‌های مختلف، اعم از ورزش تربیتی، نهادینه شدن ورزش همگانی، ورزش قهرمانی، ورزش حرفه‌ای و امور فرهنگی خواهد شد. این سازمان، نیاز به مدلی برای حرفه‌گرایی داشت تا افزایش کارایی و اثربخشی به به بهبود عملکرد سازمانی، بیش از پیش به توسعه کمک نماید و این مدل می‌تواند کمک فراوانی به مدیران بکند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، توسعه نظام شایسته سالاری در مدیریت تربیت بدنی به عنوان یکی از راهبردهایی است که می‌تواند به حرفه‌گرایی این سازمان کمک نماید. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا نسبت به احصاء شاخص‌های شایستگی و ارزشمند بودن مدیران به لحاظ علمی، ویژگی‌های رفتاری، باورهای آن‌ها نسبت به توسعه سازمان و تعهد آن‌ها تدوین و انتصاب‌ها بر اساس این معیارها صورت پذیرد. از

دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، راهبرد توسعه نظام ارزیابی عملکرد است. از این رو پیشنهاد می‌شود ابتدا شاخص‌ها و معیارهای عملکرد کارکنان و نیز شاخص‌ها و معیارهای موفقیت مدیران در میزان توفیق در حرکت دادن سازمان به سمت حرفه‌گرایی طراحی شده و پس از آن نسبت به آموزش و توانمندسازی ممیزین و افزایش ارزیابی‌های میدانی اقدام لازم صورت پذیرد. هم‌چنین توانمندسازی منابع انسانی از جمله راهبردهایی است که در این پژوهش حاصل شده است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا نسبت به بروز رسانی علوم و فنون تخصصی مرتبط با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و الگوگیری و بومی ساز مدل‌های توسعه منابع انسانی اقدام کرده و با توانمندسازی مدرسان، نسبت به افزایش کارگاه‌های آموزشی و همایش‌ها اقدام لازم به عمل آید.

References

- Alic, B. (2017). Evaluation of Professionalism In Human Resources Management In The Republic Of Moldova. *Annals-Economy Series*, 3, 171-180.
- Asheghi, H; Qahramani, M. (2016) Development of professional development plan for managers and employees of branches in Jose Banking and Monetary, Education and Human Resources Development, Third Year, No. 11, pp. 1-20. [in persian]
- Balthazard, C. (2014). What Does 'Professionalism' Mean for HR Professionals? Queen's University IRC.
- Batman, M; Babashahi, J; Yazdani, H.; Zarei Matin, H; Alawi, S. H (2018) Explaining the dimensions of professionalization of human resource management: a hybrid approach, human resource management research, Volume 8, Number 3, pp. 22-44. [in persian]
- Bigdeli, M.; Kamali, N; Antisar Fomani, Gh. (2018) Identifying the dimensions and components of human resource improvement in education in order to provide a conceptual model, *Quarterly Journal of Human Resources Management Research*, Imam Hussein University, 10th year, No. 2, pp. 75-101. [in persian]
- Boselie, P., & Paauwe, J (2015); Human resource function competencies in European companies ,*Personnel Review*, 34, 5, 550-566.
- Bouckaert, G., & Van de Walle, S (2003); Quality of public service delivery and trust in government in Governing networks, *EGPA yearbook*, ed, A. Salminen, 299-318.
- Boxall P, Purcell J. (2018). *Strategy and human resource management*, Palgrave Macmillan Publisher, 5th Edition
- Emadi, S.; Amir Hosseini, S. E; Hamidi, M. (2020) Designing and compiling strategic planning of human resources in the Ministry of Sports and Youth, *Journal of New Approach in Educational Management*, Volume 11, Number 2, pp. 1-26. [in persian]
- Faramarz Gharamaleki, A. (2016) *An Introduction to Professional Ethics*, Ninth Edition, Tehran, Industrial Management Organization. [in persian]
- Fayyazi, M (2015) Green education of human resources in the oil industry, *Journal of Law Enforcement Education*, third year, third issue, pp. 13-37. [in persian]
- Higgins, P., & Lo, M. F. (2018). The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization.
- Higgins, P., Roper, I., & Gamwell, S. (2016). 14. HRM as an emerging new managerial profession. *Perspectives on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences*, 286. in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(4), 1139-1160.
- Khurana, R. (2017). From higher aims to hired h&s: the social transformation of american business schools & the unfulfilled promise of management as a profession. Princeton Univ Pr.
- Laprade, N. (2016). The competitive edge: creating a human capital advantage for Kentucky, *Foresight*, 44, 1-6
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1999). *Naturalistic inquiry*, Thousand Oaks, CA: Sage. P: 124
- Marx, Th. G. (2016). The impact of business strategy on organizational Structure. *Journal of management history*, 22(3): 249-268.

- Mohammadi, H.; Purkiani, M.; Salajereh, S; Malai, H. (2020) Designing a green human resource management model with a sustainable organizational development approach, Journal of New Approach in Educational Management, Volume 11, Number 3, pp. 281-314. [in persian]
- Mohammadi Nasab, M. (2011) Application of historical research method in management studies, methodology of humanities, volume 17, number 66, pp. 117-140. [in persian]
- Momeni, A. (2017) Employment and human resource development. Population Magazine, Volume 5, Number, 18, pp. 41-48.
- Pilevar Moakhar, E; Hamidi, M.; Henry, H; Khabiri, M. (2018) Designing and explaining the volunteering model in Iranian student sports, Human Resources Management in Sports, Volume 6, Number 1, pp. 1-15. [in persian]
- Pusvitasari, R. (2021) Human Resources Management in Improving the Quality of Education, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 05 No. 02 (2021): 125-135
- Rasekh, N; Sajjadi, S. A; Razavi, S. M; Dusti, M. (2018) Analysis of the structure of educational sports in Iran, Research in educational sports, No. 14, pp. 14-44.
- Reston, V. A. (2015), National Policy Board for Educational Administration, Professional Standards for Educational Leaders, American Association of Colleges of Teacher Education.
- Shakuri Shaldehi, A; Turani, H.; Kurdestani, F. (2021) Presenting a model for the promotion of human resources in the education system with emphasis on the document of fundamental change, Quarterly Journal of Educational Leadership and Management, Fourteenth Year, No. 1, pp. 29-60. [in persian]
- Strauss, Anselm L., Corbin, Juliet (1990), Basics of Qualitative Research Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage.
- Syrigou, A. (2018). Exploring the HR Role and Professionalisation: HR Practitioners as Aspirant Professionals? (Doctoral dissertation, University of Portsmouth).
- Tohand, R.; Moradi, A.; Azizi, H.; Shabani, R. (2017) A Study of the Position of Physical Education in the Elementary School Curriculum and Its Impact on Students' Learning, 2nd International Congress of Humanities, Cultural Studies. [in persian]
- Zhao, L. (2018). Professionalization of Human Resource Management in China: A Comparison Study to Law and Accountancy. Advances in Social Sciences Research Journal, 5(6), 214-231.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی