

## مهندسی آموزشی : طراحی و تکنولوژی آموزشی

### ارائه مدل علی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه بر اساس فرهنگ یادگیری و نقش میانجی رشد حرفه‌ای

جواد باقری اصل - رفیق حسنی\* - فردین عبداللهی

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران - دانشیار مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران (نویسنده مسئول) - استادیار علوم تربیتی (برنامه‌ریزی درسی)، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

#### چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارائه مدل علی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه بر اساس فرهنگ یادگیری و نقش میانجی رشد حرفه‌ای انجام گرفت. این پژوهش کاربردی و با روش همبستگی از نوع مدل یابی علی (مدل یابی معادلات ساختاری) می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه شهرستان کرمانشاه بودند که به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته هویت حرفه‌ای و دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ یادگیری و رشد حرفه‌ای بهره گرفته شد. روایی محتوایی و سازه‌های پرسشنامه‌ها تأیید و پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ یادگیری با میزان ضریب بتا (β= ۰/۵۵۲) در سطح معناداری (P>۰/۰۵) بر هویت حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم دارد؛ رشد حرفه‌ای با میزان ضریب بتا (β= ۰/۳۲۴) در سطح معناداری (P>۰/۰۵) بر هویت حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم دارد؛ فرهنگ یادگیری با میزان ضریب بتا (β= ۰/۵۵۳) در سطح معناداری (P>۰/۰۵) بر رشد حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم دارد؛ همچنین فرهنگ یادگیری با میزان ضریب بتا (β= ۰/۱۹۴) در سطح معناداری (P>۰/۰۵) بر هویت حرفه‌ای از طریق نقش میانجی رشد حرفه‌ای اثرگذار است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت از آنجاکه منبع نفوذ مدیران، هویت حرفه‌ای آن‌هاست؛ استفاده از این مدل، رهبران نظام آموزشی را قادر می‌سازد تا افراد شایسته، کارآمد و مؤثرتری را جهت پذیرش مسئولیت خطیر و سرنوشت‌ساز مدیریت مدارس متوسطه انتخاب کنند. همچنین تأمل بر هویت حرفه‌ای سبب تکامل شخصی و حرفه‌ای شدن مدیران می‌شود و آن‌ها را قادر می‌سازد تا اهداف حرفه‌ای خود و نحوه رسیدن به آن‌ها را روشن ساخته و بر شکل‌دهی مسیر شغلی خود اثرگذار باشند.

**کلیدواژه‌ها:** هویت حرفه‌ای، رشد حرفه‌ای، فرهنگ یادگیری.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۲

\*Email: javadbagheriasl@gmail.com

Email: hasani.rafigh@gmail.com (نویسنده مسئول)

Email: fardinabdollahy@gmail.com

## مقدمه

نقش سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها که مدیران در رأس این هرم سازمانی هستند بسیار چشمگیر و برجسته است (کفشگرکلای و همکاران، ۱۳۹۹). مدیران یکی از اهرم‌های کلیدی در اداره سازمان‌ها به شمار می‌روند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹) به طوری که در مطالعه رهبری مدارس، هویت حرفه‌ای شایسته توجه ویژه است (رودریگوئز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). مدیریت مدرسه در حال حاضر، گسترش بیشتر مهارت‌ها، دانش و معلومات وسیع و هویت حرفه‌ای مدیر را می‌طلبد (چاکرزهی و همکاران، ۱۴۰۰). مدیران مدارس در موفقیت مدارس نقشی محوری دارند (راس و همکاران، ۲۰۱۶) همچنین نقش کلیدی در رشد و ارتقای سطح علمی دانش‌پذیران در سنین مختلف ایفا می‌کنند (رستمی و جوهرچی، ۱۳۹۶). یک رهبر مدرسه هویت خود را از طریق فرآیندی می‌سازد که در آن او خودش را هم برای خودش و هم برای دیگران جستجو می‌کند و با آن مذاکره می‌کند (رودریگوئز و همکاران، ۲۰۲۱). هویت حرفه‌ای یک مکانیسم شناختی مهم است که بر نگرش‌ها، رفتارها، عملکرد، وضعیت و عزت‌نفس کارکنان در محیط کار و فراتر از آن تأثیر می‌گذارد (آهوچا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). می‌توان هویت حرفه‌ای را به‌عنوان بخشی از خود تعریف کرد که به‌طور خاص به نقش‌ها در طول یک مسیر شغلی شخصی گرایش پیدا می‌کند (رابرتسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). هویت حرفه‌ای به درک خود به‌عنوان یک حرفه‌ای اشاره دارد (ارن<sup>۴</sup> و راکچیچ اوغلسولمز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). هویت‌های حرفه‌ای به‌عنوان «هویت‌هایی که افراد برای ساختن حس و تنظیم نقش‌هایشان استفاده می‌کنند» تعریف می‌شود (کرو<sup>۶</sup> و مولر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). هویت حرفه‌ای به شناخت و احساس وفاداری یک فرد به یک حرفه خاص اشاره دارد (ژی<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). هویت حرفه‌ای به حدی اطلاق می‌شود که یک کارمند حرفه‌ای احساس یکتایی با حرفه را تجربه کند (برو برگ<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). هویت حرفه‌ای یک مفهوم پایدار نیست بلکه با توجه به شرایط فعلی پویا و در حال تغییر است (ایزوتالو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷). در واقع هویت حرفه‌ای بر یادگیری و کسب تجارب حرفه‌ای توسط کارکنان سازمان تأکید دارد و نشان‌دهنده میزان تعهد فرد به حرفه‌ای است که در آن فعالیت می‌کند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). یک مدیر مدرسه مستلزم تغییر اجتناب‌ناپذیر در هویت حرفه‌ای است (جبارا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۲) زیرا گذار از تدریس به رهبری مستلزم ساخت یک هویت حرفه‌ای جدید است (سانچز<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱) بنابراین احتمالاً دوره‌ای وجود دارد که در آن مدیران، مانند معلمان جدید، برای ساخت یک هویت حرفه‌ای پایدار تلاش می‌کنند تا بتوانند هویت‌های چندگانه قدیمی و جدید را در عملکرد در حال پیشرفت خود مدیریت کنند (کرو و همکاران، ۲۰۱۶). هویت حرفه‌ای ممکن است به‌عنوان تغییرات اساسی مدیران در زمینه‌هایی مانند برنامه‌های درسی، ارزیابی و گزارش‌ها، توسعه کارکنان، مشارکت جامعه و محیط مدرسه به چالش کشیده شود (رابرتسون، ۲۰۱۷).

هویت حرفه‌ای تحت تأثیر عوامل بی‌شماری قرار دارد که شیوه بودن و انجام هر حرفه را شکل می‌دهد (کروزگونزالز<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). هویت حرفه‌ای، مرکزی برای کیفیت ارائه آموزش است، ظرفیت رویکرد «فرهنگ‌های یادگیری» برای پرورش درکی عمیق از هویت حرفه‌ای و تمرین در این زمینه را نشان می‌دهد (جیمز<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۷).

---

1 Rodriguez

2 Ahuja

3 Robertson

4 Eren

5 Rakıcıoğlu Söylemez

6 Crow

7 Moller

8 Xie

9 Broberg

10 Isotalo

11 Jbara

12 Sanchez

13 Cruz-González

14 James

فرهنگ یادگیری از خصوصیات حیاتی سازمان‌های دارای اجتماعات یادگیری حرفه‌ای است و پدیده‌ای نامشهود و پیچیده است، اما نه تنها وجود دارد، بلکه از هر جهت بر اندیشه و رفتار افراد اثرگذار است و تأثیر زیادی بر موفقیت مدارس دارد (کنعانی و حسنی، ۱۴۰۱). به عبارتی فرهنگ یادگیری متشکل از یک نظام مفروضات اساسی پویا و جمعی، ارزش‌ها و هنجارهایی است که باعث هدایت یادگیری افراد در یک موسسه می‌شود و نشان‌دهنده دیدگاه سازمان و ارزش‌های آن نسبت به یادگیری است (معارف وند و همکاران، ۱۳۹۷). فرهنگ یادگیری بیانگر تلاش یک سازمان برای ایجاد فرصت‌های یادگیری برای همه اعضای آن است و در مدارس می‌تواند به‌مرورزمان ایجاد شود زیرا معلمان، مدیران، والدین و دانش‌آموزان باهم کار می‌کنند، مشکلات را حل می‌کنند و با چالش‌ها کنار می‌آیند (کنعانی و حسنی، ۱۴۰۱). فرهنگ یادگیری نقش بنیادی در توسعه‌ی سرمایه فکری سازمان‌دارا می‌باشد (عمویی و همکاران، ۱۳۹۵). فرهنگ یادگیری سازمانی نیز یکی از راهکارهای کلیدی برای ارتقای نوآوری سازمانی محسوب می‌شود که با خلق و کسب دانش موردنیاز سازمان، زمینه را برای نوآوری در کسب‌وکار فراهم می‌کند (بنیادی نائینی و همکاران، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، در یک محیط پیوسته در حال تغییر، مدیریت موفق، بدون رشد حرفه‌ای مستمر مدیران، غیرممکن است (جوآنک لیاولی و همکاران، ۱۳۹۶). توسعه حرفه‌ای اولیه و شیوه‌هایی که توسعه حرفه‌ای مستمر را دریافت و به افراد حرفه‌ای و شیوه‌های کاری القا کرده است، یک عامل بدیهی در تحقیقات هویت حرفه‌ای در بخش عمومی ایجاد می‌کند (بکستر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). رشد حرفه‌ای به معنای یک رویکرد جامع، پایدار و متمرکز در جهت بهبود اثربخشی معلمان و مدیران به‌منظور افزایش پیشرفت دانش‌آموزان است (گندمی، ۱۳۹۵). در حقیقت رشد حرفه‌ای یکی از ارکان موفقیت هر شغل به حساب می‌آید و بدون توجه به ابعاد همه‌جانبه آن که در هر رشته می‌تواند منحصربه‌فرد باشد، از بازده آن حرفه کاسته می‌شود (فرشاد و فکری، ۱۳۹۸). اصطلاح توسعه حرفه‌ای به معنی رویکردی جامع، حمایتی و متمرکز برای ارتقای اثربخشی مدیران در جهت پرورش و موفقیت در سازمان آموزش و پرورش است و با توسعه حرفه‌ای، فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است که به افراد کمک می‌شود تا بر احساس ناتوانی و درماندگی خویش چیره شوند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). به عبارتی توسعه حرفه‌ای مربیان، مدیران و کارکنان سازمان یک نقش حیاتی در کوشش‌های اصلاحی مراکز ایفا می‌کند (زنجانی و همکاران، ۱۳۹۶).

مطالعه و بررسی هویت حرفه‌ای، نحوه شکل‌گیری این هویت و عوامل تأثیرگذار بر این فرایند از جمله مسائلی است که ذهن پژوهشگران را در باب هویت حرفه‌ای به خود مشغول کرده است (ایمان زاده و جعفریان، ۱۳۹۸) و از آنجاکه ساخت هویت حرفه‌ای یک موضوع کلیدی در تحقیقات فعلی است، بنابراین طیف گسترده‌ای از محققان علاقه خود را بر روی آن موضوع متمرکز کرده‌اند (پرز گراسیا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) همچنین بررسی پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که به موضوع هویت حرفه‌ای مدیران آموزشی خصوصاً مدیران مدارس کمتر پرداخته شده و در حال حاضر مدلی که نشان‌دهنده هویت حرفه‌ای مدیران مدارس و ارتباط آن با متغیرهای فرهنگ یادگیری و رشد حرفه‌ای باشد وجود ندارد؛ لذا این تحقیق می‌تواند زمینه‌ساز ارائه مدلی از هویت حرفه‌ای و ارتباط آن با فرهنگ یادگیری و رشد حرفه‌ای باشد.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

یکی از موضوعات مدرن، هویت حرفه‌ای است که به نظرات و دیدگاه‌های مردم از خود در مسیر کاری‌شان می‌پردازد (ووری<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) و متأثر از محیط و روابط بین فردی است (نیشابوری و همکاران، ۱۳۹۷). هویت حرفه‌ای از جهات مختلفی تعریف شده (کانرینوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱) و تعاریف دانشگاهی از هویت حرفه‌ای متفاوت است (نیری<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). هویت

1 Baxter

2 Pérez Gracia

3 Vuori

4 Canrinus

5 Neary

حرفه‌ای در ادبیات به‌عنوان یک موضوع پویا با لایه‌ها و رویکردهای مختلف مشخص شده و از آنجا که دیدگاه‌های مختلفی در مورد تعریف هویت حرفه‌ای وجود دارد، پیچیدگی موضوع آشکار است (آزبورن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). ایده هویت حرفه‌ای پیچیده است و از بسیاری جهات به ادبیات از حوزه‌های فلسفه، روانشناسی، زبان‌شناسی و نظریه سیاسی کشیده شده است (بکستر، ۲۰۱۱). هویت حرفه‌ای چیست و چقدر اهمیت دارد؟ (جیمز، ۲۰۱۷).

مطالعه هویت حرفه‌ای در رهبری راهی است برای درک این‌که چه چیزی بر رفتارهای رهبر تأثیر می‌گذارد و چه چیزی باعث ایجاد تمایل و توانایی رهبر در تصاحب و اجرای رهبری خلاق و مؤثر در جامعه با دانش بالا و پویا می‌شود (کرو و مولر، ۲۰۱۷). در مورد مدیر مدرسه، به‌عنوان مثال، وقتی معلم یک مدرسه به‌عنوان مدیر مدرسه دیگری منصوب می‌شود، در همان زمان او شغل (از آموزش به مدیریت)، سازمان (از یک مدرسه به مدرسه دیگر) و حرفه خود را (از معلم گرفته تا مدیر) تغییر می‌دهد. تطبیق نقش رهبری با عناصر تکاملی حرفه‌ای، سازمانی و شغلی به یک هویت حرفه‌ای جامع، کار ساده‌ای نیست (جیمز، ۲۰۱۷). یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیران با سابقه ارائه خدمت طولانی، همچنان هویت‌های حرفه‌ای خود را تغییر می‌دهند همان‌طوری که احساسات را مدیریت می‌کنند، تصمیم می‌گیرند، به یادگیری حرفه‌ای دسترسی پیدا می‌کنند و با دیگران ارتباط برقرار می‌کنند (رابرتسون، ۲۰۱۷). هویت حرفه‌ای یک حالت ذهنی است که فرد را به‌عنوان عضوی از یک حرفه منتخب طبقه‌بندی می‌کند و با گذشت زمان توسعه می‌یابد (آزبورن، ۲۰۱۷).

هویت حرفه‌ای به درک خود به‌عنوان یک حرفه‌ای اشاره دارد (ارن و راکچی اوغلسولمز، ۲۰۱۷). هویت‌های حرفه‌ای به‌عنوان «هویت‌هایی که افراد برای ساختن حس و تنظیم نقش‌هایشان استفاده می‌کنند» تعریف می‌شود (کرو و مولر، ۲۰۱۷). هویت حرفه‌ای به حدی اطلاق می‌شود که یک کارمند حرفه‌ای احساس یکتایی با حرفه و تعهد به پذیرش الزامات استقلال و ارزش‌های اخلاقی حرفه را تجربه کند (بروگر و همکاران، ۲۰۱۸). هویت حرفه‌ای یک مفهوم پایدار نیست بلکه با توجه به شرایط فعلی پویا و در حال تغییر است، به‌عنوان مثال، سن یا زندگی تغییر می‌کند (ایزوتالو، ۲۰۱۷). هویت حرفه‌ای را می‌توان به‌عنوان نگرش توصیف ارزش‌ها، دانش، باورها و مهارت‌های مشترک با دیگران در یک گروه حرفه‌ای و مربوط به نقش حرفه‌ای که توسط فرد انجام شده دانست که نتیجه یک تصور ذهنی از مفهوم خود در ارتباط با نقش کار است. مفهوم هویت حرفه‌ای این است که حرفه‌ای‌ها یک حس از حرفه دارند که آن‌ها را صاحب هویت حرفه‌ای کرده و از سایر مشاغل تفکیک می‌کند (توانگرزمین و لبادی، ۱۳۹۳). هویت حرفه‌ای به‌عنوان بیان یک ذهنیت مشخص می‌شود که فرد را به‌عنوان عضوی از یک حرفه منتخب طبقه‌بندی می‌کند و با گذشت زمان توسعه می‌یابد (وو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). هویت حرفه‌ای میزان تخصص، دانش، مهارت و گرایش فرد به شغل خود است. هویت حرفه‌ای در علوم اجتماعی بر پایه نظریه نقش بنا شده است که از طریق آن فرد برای انتظارات یا نقش‌های یک شغل به‌خصوص آماده می‌شود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). هویت حرفه‌ای یک هویت اجتماعی است و در ارتباط با دیگران و از طریق یادگیری و آموزش عملی و تجارب حرفه‌ای ایجاد می‌شود (حیدری و رضایی، ۱۳۹۱). هویت حرفه‌ای به‌عنوان درک از خود حرفه‌ای مبتنی بر نگرش‌ها، عقاید، احساسات، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و تجارب تعریف شده است (ولیزاده و قربانی، ۱۳۹۴). هویت حرفه‌ای یک فرآیند مستمر تفسیر و تفسیر مجدد است (ادیب و همکاران، ۱۳۹۶). هویت حرفه‌ای شامل اجتماعی شدن و توسعه حرفه‌ای می‌شود و «... یک فرآیند یادگیری اجتماعی است که شامل کسب دانش و مهارت‌های خاصی است که در نقش حرفه‌ای و توسعه ارزش‌ها، نگرش‌ها و اجزای هویت جدید مورد نیاز است» (امپنگاس، ۲۰۱۰). هویت حرفه‌ای از بسیاری از تجربیات پردازش شده از طریق فیلتر منحصربه‌فرد هر فرد ساخته می‌شود. هر تجربه و ارزیابی فرد از تجربه ممکن است به‌عنوان سهم ناچیزی دیده شود که کل را شکل می‌دهد (هولدن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). یک هویت حرفه‌ای قوی به یک موضع‌گیری مهم‌تر نسبت به شرایط کار مرتبط است (کانرینوس، ۲۰۱۱). هویت حرفه‌ای به مجموعه اصلی اعتقادات، ارزش‌ها و فرضیات مربوط به ویژگی‌های بارز حرفه‌ای منتخب فرد اشاره دارد که آن را از سایر حرفه‌ها متمایز می‌کند (وو، ۲۰۱۳). هویت حرفه‌ای در یک زنجیره است که دائماً در حال تغییر و تغییر شکل است تا هویت را از طریق تجربیات و تأملات شکل

1 Osborne

2 Woo

3 Holden

دهد (لرست<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). هویت حرفه‌ای فرایندی مداوم از تفسیر و تفسیر مجدد تجربیات است که هم بر شخص و هم بر زمینه دلالت دارد (فیتزمریس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). هویت حرفه‌ای مفهومی است که توصیف می‌کند که چگونه خودمان را در چارچوب شغلی خود ادراک می‌کنیم و چگونگی ارتباط آن با دیگران را بیان می‌کنیم. هویت حرفه‌ای ایستا نیست بلکه سیال است؛ آن قویاً تحت تأثیر این که چگونه خودمان را می‌بینیم، چگونه کسانی که ما را درک می‌کنند درک می‌کنیم و چگونه در سطح کلان به جامعه می‌نگریم، قرار دارد (نیری، ۲۰۱۴). هویت حرفه‌ای عبارت است از: درونی کردن هنجارهای حرفه در تصویری از فرد (ویلسون و همکاران، ۲۰۱۶). هویت حرفه‌ای از ارزش‌ها، اعتقادات، دانش، درک، تجربه و خرد تشکیل شده است که عملکرد رهبری را روشن می‌کند (رابرتسون، ۲۰۱۷). هویت حرفه‌ای ممکن است به معنای چیزهای مختلفی برای شاغلین حرفه‌های مختلف باشد (نیری، ۲۰۱۴).

هویت حرفه‌ای مفهوم وابسته به زمان و مکان می‌باشد (نیشابوری و همکاران، ۱۳۹۷) و هویت حرفه‌ای باگذشت زمان تکامل می‌یابد (وو، ۲۰۱۳). به طوری که عدم ایجاد یک هویت حرفه‌ای ممکن است منجر به روحیه پایین، نارضایتی شغلی و یا تمایل به ترک این رشته شود (ویلسون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). داشتن یک هویت حرفه‌ای ضعیف بر حرفه فرد تأثیر می‌گذارد (دلیما<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). هویت حرفه‌ای مخدوش می‌تواند باعث فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی و انصراف از شغل گردد (برازپردنجانی و همکاران، ۱۳۹۳). هویت‌های حرفه‌ای ضعیف منجر به کمبود شادابی شخصی، سطح پایین تراز انگیزه، اشتیاق کمتر، کاهش سطح تعهد و کاهش اعتمادبه‌نفس عمومی می‌شوند (بکستر، ۲۰۱۱)؛ بنابراین، داشتن یک هویت حرفه‌ای ضعیف ممکن است تأثیر مستقیمی بر کیفیت کار شخص داشته باشد و از این رو بر روی وجهه حرفه‌اش تأثیر بگذارد (وو، ۲۰۱۳).

باقری اصل و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بازنمایی معنایی پدیده هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه و ارائه مدلی پارادایمیک پرداختند و نتیجه گرفتند که شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه تحت تأثیر دانش تخصصی، مهارت حرفه‌ای و فلسفه حرفه و با تأثیرپذیری از شرایط علی، منجر به هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای و روابط انسانی مبتنی بر درک متقابل شده است. ضمناً، این کنش‌ها و واکنش‌ها در بستر شرایط زمینه‌ای شامل ظرفیت حرفه‌ای و گرایش حرفه‌ای شکل می‌گیرد و هم‌زمان از شرایط مداخله‌گر مدیریت روزمرگی و ساختار سازمانی بازدارنده تأثیر می‌پذیرد. در نهایت امر، این کنش و واکنش‌ها پیامدهای الگو بودن در حرفه، غرور حرفه‌ای و مجذوب حرفه بودن را به دنبال خواهد داشت.

قوم‌نگاران و جامعه‌شناسان فرهنگی، فرهنگ را به‌مانند ظرف و بستری در نظر می‌گیرند که بر کلیه رفتارها و اعمال انسان در موقعیت‌های گوناگون تأثیر می‌گذارد. این تلقی از فرهنگ مرزهای تأثیرگذاری آن بر رفتار انسان را بسیار وسیع‌تر و عمیق‌تر می‌داند. بر این اساس «فرهنگ یادگیری» اصطلاحی است که به تأثیر فرهنگ بر فهم یادگیرنده از جهان، ظرفیت‌های شناختی و معرفتی او و تعامل وی با دنیای بیرون اشاره می‌کند (سراجی، ۱۳۹۱). فرهنگ یادگیری مفهومی است که رفتار سازمانی را از منظر یادگیری و توسعه منعکس می‌کند. مشابه بسیاری از مفاهیم دیگر در مطالعات سازمانی مانند انگیزش و رضایت شغلی، مفهوم فرهنگ یادگیری ساختاری است که متغیر انتزاعی را نشان می‌دهد که می‌تواند از تئوری یا مشاهده یا هر دو حاصل شود. فرهنگ یادگیری یک ساختار انتزاعی است که نمی‌توان مستقیماً آن را لمس یا اندازه‌گیری کرد. برای آن دسته از متخصصان توسعه منابع انسانی که می‌خواهند فرهنگ یادگیری را در سازمان خود ایجاد و پرورش دهند، داشتن ابزاری که بتواند به تشخیص رفتارهای یادگیری فعلی سازمان و شناسایی مراحل استراتژیک برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده کمک کند، ضروری است (یانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). به‌عبارت‌دیگر، فرهنگ یادگیری، فرهنگ مشوق تجربه است که در آن کارکنان تشویق می‌شوند در خلق ایده‌های جدید بکوشند و به‌طور مستمر فرایندهای کاری را بهبود بخشند. در فرهنگ یادگیری سعی می‌شود، اعتماد عمومی در سراسر سازمان گسترش یابد. فرهنگ پشتیبان یادگیری، جو

1 Lerseth

2 Fitzmaurice

3 Wilson

4 Delima

5 Yang

اعتماد را در سازمان به وجود می‌آورد که در آن افراد آزادانه نظرات خود را بیان می‌کنند و از طریق گفتگو، در مدل‌های ذهنی و دانش یکدیگر سهیم می‌شوند و ترسی از تنبیه ندارند. در عصر صنعتی، کارهایی مثل مطالعه مجله و کتاب و بحث گروهی در سلف‌سرویس، کار واقعی حساب نمی‌شد؛ اما امروزه این کارها را در انتقال دانش، مفید می‌دانند (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع فرهنگ یادگیری نقش بنیادی در توسعه‌ی سرمایه فکری سازمان دارا می‌باشد. ادگار شاین فرهنگ یادگیری را عاملی کلیدی برای یادگیری سازمانی در قرن بیست و یکم می‌داند. این نوع از فرهنگ اشاره به شرایط و ویژگی‌های سازمانی دارد که زمینه و بسترهای لازم فکری و اجتماعی را برای انجام فرایندهای یادگیری در سازمان فراهم می‌سازد. فرهنگ یادگیری جزئی از فرهنگ سازمانی و مجموعه‌ای از نگرش‌ها، ارزش‌ها و فعالیت‌های درون‌سازمانی که از فرآیند مستمر یادگیری سازمان و اعضای آن، حمایت و آن را تشویق می‌کند (عمویی و همکاران، ۱۳۹۵). فرهنگ یادگیری اشاره به شرایط و ویژگی‌های سازمانی دارد که زمینه و بسترهای لازم فکری و اجتماعی را برای انجام فرایندهای یادگیری در سازمان فراهم می‌سازد (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). نهایتاً می‌توان گفت فرهنگ یادگیری، فرهنگ مشوق تجربه است که در آن کارکنان تشویق می‌شوند در خلق ایده‌های جدید بکوشند و به‌طور مستمر فرایندهای کاری را بهبود بخشند. در فرهنگ یادگیری سعی می‌شود، اعتماد در سراسر سازمان گسترش یابد. فرهنگ پشتیبان یادگیری، جو اعتماد را در سازمان به وجود می‌آورد که در آن افراد آزادانه نظرهای خود را بیان می‌کنند و از طریق گفت‌وگو، در مدل‌های ذهنی و دانش یکدیگر سهیم می‌شوند و ترسی از تنبیه ندارند. فرهنگ سازمان یادگیرنده فرهنگ تساوی و برابری است (محرم زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

رویکرد توسعه حرفه‌ای از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش و مهارت کارکنان و مدیران برای نیل به توسعه‌سازمانی در محیط پرتلاطم قرن ۲۱ است؛ بنابراین توسعه حرفه‌ای می‌تواند رویکرد مناسب برای حرفه‌ای‌تر کردن مدیران و کارکنان به‌عنوان ضرورت نیل به توسعه‌سازمانی مطرح باشد (عاشقی و قهرمانی، ۱۳۹۵). بدیهی است که توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس وسیله‌ای برای بقا و ارتقای اثربخشی مدارس است. توسعه حرفه‌ای ارزشمند است زیرا می‌تواند منجر به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز شود همچنین می‌تواند منجر به پیشرفت و بهبود عملکرد معلم شود. در همین راستا، امروزه تمرکز بر روی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، به‌عنوان بخش کلیدی و مهم راهکارها و اصلاحات آموزشی مطرح شده است (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹). موضوع رشد حرفه‌ای کارکنان، اولین بار توسط گاردنر (۲۰۰۰) مسئول رشد حرفه‌ای در دانشگاه یورک مورد استفاده قرار گرفت. رشد حرفه‌ای کارکنان فرایند مداومی است که به بهبود عملکرد کارکنان در زمینه استانداردهای آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر رشد حرفه‌ای کارکنان در یک مفهوم وسیع به رشد افراد در نقش حرفه‌ای آنان اشاره می‌کند (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳). رشد حرفه‌ای به‌عنوان هر فعالیتی تعریف می‌شود که برای ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیر از طریق بهبود دانش، مهارت یا استعداد طراحی شده است. به عبارت دیگر رشد حرفه‌ای رویکردی جامع، پایدار و فشرده برای بهبود اثربخشی معلمان و مدیران در افزایش پیشرفت دانش آموزان است (بیزل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). به بیان دیگر رشد حرفه‌ای به معنای یک‌روند مستمر به سمت عمق دادن به میزان آگاهی و مهارت یک فرد است (گرت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۱).

رشد حرفه‌ای، فراهم بودن فرصت برای رشد و ارتقای مهارت‌های مرتبط با کار در کارکنان و در مقابل توانمندسازی، مشتمل بر فرصت تصمیم‌گیری‌های شغلی است که از طرف سازمان به افراد اعطا می‌شود (جوآنک لیاولی و همکاران، ۱۳۹۶). توسعه حرفه‌ای کارکنان فرایند مداومی است که به بهبود عملکرد کارکنان در زمینه استانداردهای آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر، توسعه حرفه‌ای کارکنان در یک مفهوم وسیع به توسعه افراد در نقش حرفه‌ای آنان اشاره می‌کند (صفاری زنجانی و همکاران، ۱۳۹۶). رشد حرفه‌ای یک شایستگی خاص است که فرد می‌تواند کار آموزش‌وپرورشی

1 Gardner

2 Bizzell

3 Garet

خود را موردبررسی قرار دهد و به‌طور منظم، می‌تواند رشد حرفه‌ای خود را طراحی کند (اسدخانی و همکاران، ۱۳۹۶). رشد حرفه‌ای در معنای عام، به رشد یک فرد در ایفای نقش خود بازمی‌گردد. این روند باعث آگاهی و بیداری فرد می‌شود تا با پتانسیل خود آشنا شود، بتواند اعتمادبه‌نفس داشته باشد و طی آن بتواند زندگی خود را به سمت شأن حقیقی و تکامل خود هدایت نماید (عبدالهی و صفری، ۱۳۹۵). در مجموع می‌توان گفت که رشد حرفه‌ای فرآیندی چندبعدی است و لازم است در برنامه‌ریزی‌ها ابعاد مدیریتی، روان‌شناختی، نهادی، حمایتی و اجتماعی و فرهنگی موردتوجه قرار گیرند (صفری و نیازآذری، ۱۳۹۳). رشد حرفه‌ای زمانی به تحقق می‌پیوندد که فرصت‌های لازم برای بهبود و ارتقای مهارت‌ها و دانش مرتبط باکار برای منابع انسانی فراهم گردد (اسدخانی و همکاران، ۱۳۹۶). توسعه حرفه‌ای رهبران مدارس یک نیاز حیاتی برای موفقیت در ایفای نقش حرفه‌ای آنان است (قنبری و محمدی، ۱۳۹۵). فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای کارکنان از عوامل مهم اثربخشی سازمان می‌باشد (صفری و زنجانی و همکاران، ۱۳۹۶). می‌توان گفت توسعه حرفه‌ای مدیران بخشی از فلسفه بهبود مدارس است، زیرا توسعه و آماده‌سازی مدیران، آنان را قادر می‌سازد تا دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم را برای هدایت اثربخش مدارس به دست آورده و باعث ایجاد تفاوت‌های قابل توجهی در برون‌دادهای مدرسه و عملکرد دانش آموزان شوند (حیات و همکاران، ۱۳۹۴). از این‌رو در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات هستیم که تا چه میزان بین فرهنگ یادگیری با هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟ تا چه میزان بین رشد حرفه‌ای با هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟ تا چه میزان بین فرهنگ یادگیری با رشد حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟ و تا چه میزان بین فرهنگ یادگیری با هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه از طریق نقش میانجی رشد حرفه‌ای رابطه وجود دارد؟

## روش‌شناسی

هدف این پژوهش ارائه مدل علی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه بر اساس فرهنگ یادگیری و نقش میانجی رشد حرفه‌ای بود. جهت اعتبار یابی پرسشنامه محقق ساخته اکثر متخصصان، اعتبار آن را تأیید کردند و برای تأیید قابلیت اعتماد پرسشنامه از روش انجام پیش‌آزمون و محاسبه آلفای کرون باخ با نرم‌افزار SPSS22 استفاده گردید؛ بر این اساس، آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ محاسبه گردید که نشان از تأیید قابلیت اعتماد پرسشنامه محقق ساخته دارد. در نهایت پرسشنامه محقق ساخته هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه تدوین گردید. پرسشنامه استاندارد رشد حرفه‌ای که بهدانی (۱۳۹۵) بر اساس پرسشنامه استاندارد رشد حرفه‌ای لانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود باهدف بررسی رشد حرفه‌ای کارکنان طراحی کرده است؛ دارای ۱۲ گویه و ۳ مؤلفه (انگیزه یادگیری، فرصت آموزش و فرهنگ‌سازمانی) می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) که هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است، رشد حرفه‌ای را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه رشد حرفه‌ای در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. پرسشنامه استاندارد فرهنگ یادگیری که چوی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) بر اساس پرسشنامه استاندارد فرهنگ یادگیری سازمانی واتکینز<sup>۳</sup> و مارسیک<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) در پژوهش خود باهدف سنجش تغییر در جو سازمان، فرهنگ، سیستم و ساختاری که از یادگیری افراد متأثر می‌شوند طراحی کرده است؛ دارای ۲۱ گویه و ۷ مؤلفه (ایجاد یادگیری مداوم، ارتقاء کاوش و مباحثه، یادگیری تیمی، توانمندسازی افراد، سیستم‌های تسهیمی، سیستم ارتباطی و تدارک رهبری) می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) که هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است، فرهنگ یادگیری را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه فرهنگ یادگیری در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا تحلیل توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و سپس تحلیل استنباطی شامل آزمون کلموگروف-

1 Lange

2 Choi

3 Watkins

4 Marsick

اسمیرنوف، ضرایب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به‌وسیله‌ی نرم‌افزار Smart PLS3 انجام شد.

### یافته‌ها

در جدول (۱) حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
دانش و مهارت حرفه‌ای	۱۲	۶۰	۵۳/۷۳	۶/۳۹
اعتقاد به فلسفه حرفه و توانایی حرفه برای تغییر	۲۶	۶۰	۵۳/۴۶	۵/۵۸
هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای	۳۱	۶۵	۵۷/۳۱	۷/۳۹
روابط انسانی مبتنی بر احترام در مدرسه	۱۸	۳۰	۲۷/۷۹	۲/۶۳
افتخار به حرفه	۵	۱۵	۲۱/۹۵	۲/۲۴
مجدوب حرفه و الگو بودن	۱۴	۷۰	۶۱/۲۳	۷/۳۹
نمره کل هویت حرفه‌ای	۱۴۵	۳۰۰	۲۶۶/۵۰	۲۶/۵۷
فرهنگ یادگیری	۱۲	۶۰	۴۶/۶۳	۱۱/۱۹
رشد حرفه‌ای	۶۴	۱۰۵	۸۹/۰۶	۱۱/۹۶

بر اساس جدول بالا میانگین و انحراف معیار هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه ( $۲۶۶/۵۰ \pm ۲۶/۵۷$ )، فرهنگ یادگیری ( $۴۶/۶۳ \pm ۱۱/۱۹$ ) و رشد حرفه‌ای ( $۸۹/۰۶ \pm ۱۱/۹۶$ )، می‌باشد. در جدول (۲) ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها آمده است.

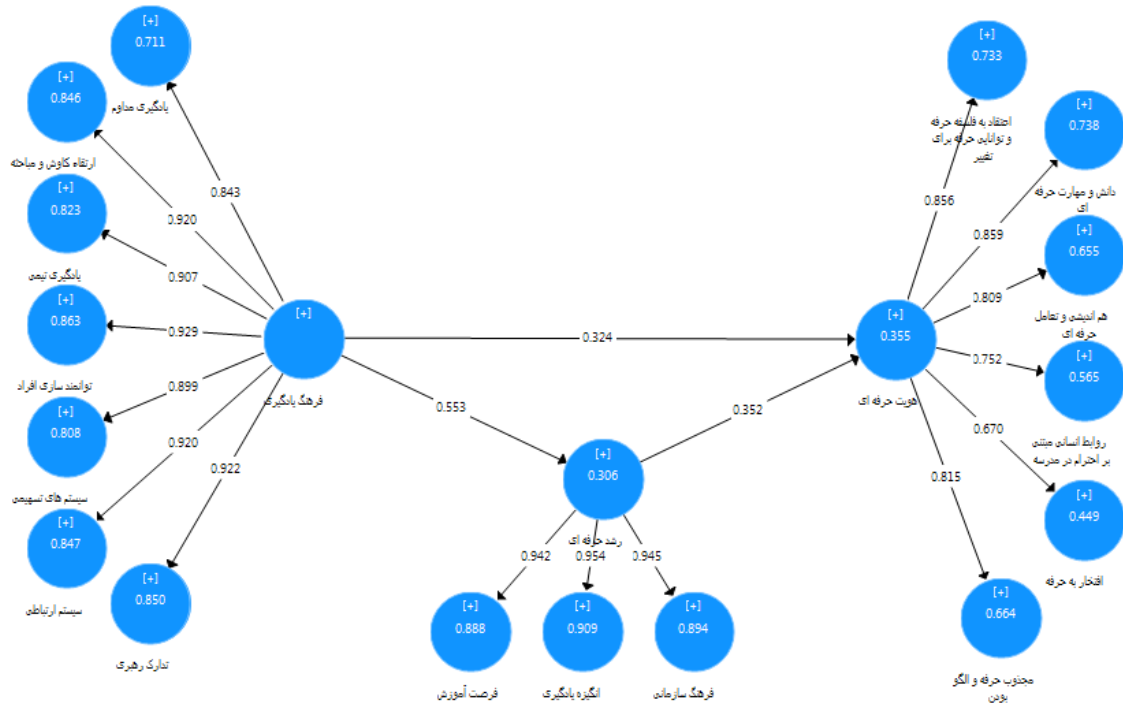
جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیر	فرهنگ یادگیری	هویت حرفه‌ای	رشد حرفه‌ای
فرهنگ یادگیری	۱		
هویت حرفه‌ای	۰/۵۲۸**	۱	
رشد حرفه‌ای	۰/۵۴۹**	۰/۵۴۹**	۱

\*\*  $p < 0.01$

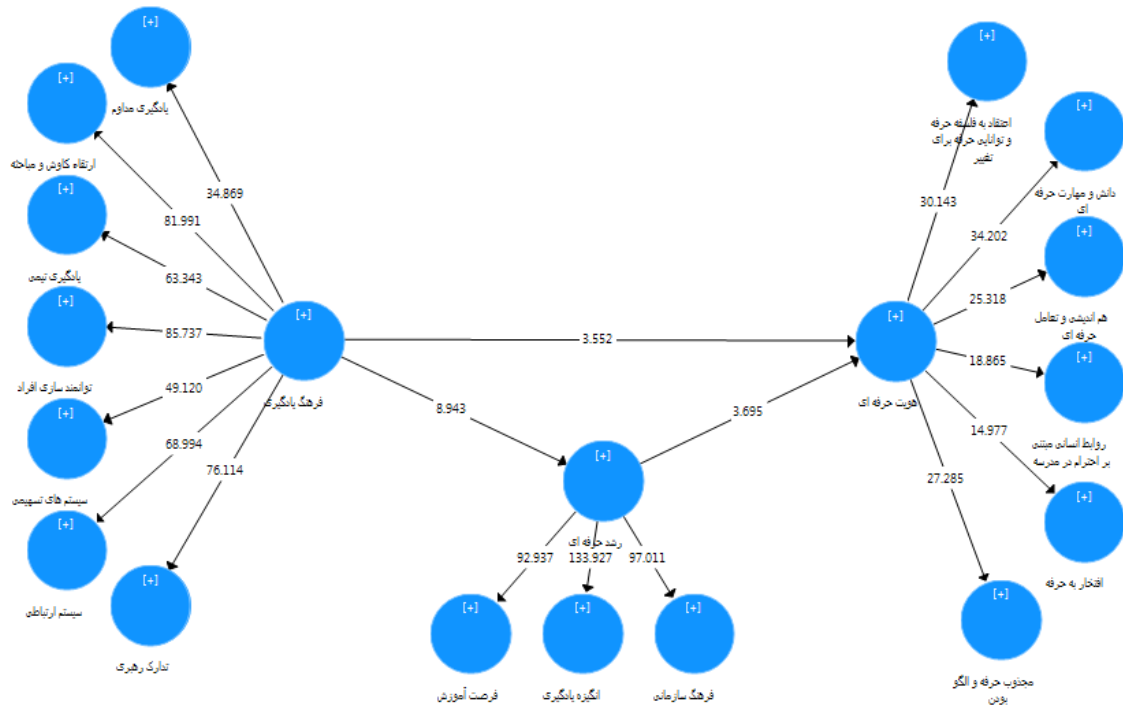
بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از طریق همبستگی گشتاوری پیرسون صورت پذیرفت. یافته‌های به‌دست‌آمده از جدول (۲) نشان می‌دهد بین متغیر فرهنگ یادگیری با هویت حرفه‌ای ( $R = ۰/۵۳$ ) در سطح ( $P \leq ۰/۰۱$ ) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ بین متغیر فرهنگ یادگیری با رشد حرفه‌ای ( $R = ۰/۵۵$ ) در سطح ( $P \leq ۰/۰۱$ ) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ بین متغیر هویت حرفه‌ای با رشد حرفه‌ای ( $R = ۰/۵۵$ ) در سطح ( $P \leq ۰/۰۱$ ) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.





نمودار ۱: نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد

مطابق شکل بالا، تمامی ضرایب معناداری از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سؤالات یا گویه ها و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد.



نمودار ۲: نمودار مسیر به همراه ضرایب T

جدول ۳: شاخص‌های هم خطی، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

اندازه اثر ( $f^2$ )	اثر مستقیم			مقادیر		هم خطی (VIF)	مسیر
	فاصله اطمینان ٪۹۷/۵	٪۲/۵	Sig	T	B		
۰/۴۴۰	۰/۵۲۹	۰/۲۳۹	۰/۰۰۱	۸/۹۴۳	۰/۵۵۳	۱	فرهنگ یادگیری ← رشد حرفه‌ای
۰/۱۱۳	۰/۵۸۸	۰/۳۴۸	۰/۰۰۱	۳/۵۵۲	۰/۳۵۲	۱/۴۴۰	فرهنگ یادگیری ← هویت حرفه‌ای
۰/۱۳۳	۰/۵۰۳	۰/۲۲۰	۰/۰۰۱	۳/۶۹۵	۰/۳۲۴	۱/۴۴۰	رشد حرفه‌ای ← هویت حرفه‌ای
اثرات غیرمستقیم							
-	۰/۳۱۲	۰/۰۸۱	۰/۰۰۳	۲/۹۷۱	۰/۱۹۴		فرهنگ یادگیری ← رشد حرفه‌ای ← هویت حرفه‌ای
اثرات کل							
-	۰/۶۴۴	۰/۴۰۴	۰/۰۰۱	۸/۷۶۶	۰/۵۴۶		فرهنگ یادگیری ← هویت حرفه‌ای

همان‌طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معناداری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده، این ضرایب به همراه مقادیر T، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول (۳) ارائه شده است. نتایج به دست آمده در این جدول حاکی از آن است که فرهنگ یادگیری بر رشد حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم ( $\beta = 0.553, T = 8.943, P > 0.05$ )؛ و فرهنگ یادگیری بر هویت حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم ( $\beta = 0.352, T = 3.552, P > 0.05$ )؛ و همچنین رشد حرفه‌ای بر هویت حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم دارد ( $\beta = 0.324, T = 3.695, P > 0.05$ )؛ همچنین فرهنگ یادگیری به سمت هویت حرفه‌ای با نقش میانجی رشد حرفه‌ای ( $\beta = 0.194, T = 2.971, P > 0.05$ ) معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۴: شاخص‌های  $R^2$  و  $Q^2$  و ماتریس اهمیت - عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر	$R^2$	$Q^2$	ماتریس اهمیت - عملکرد (IPMA)
فرهنگ یادگیری	-	-	اثر کل (اهمیت) ۰/۳۲۴ عملکرد ۶۱/۹۸۷
رشد حرفه‌ای	۰/۳۰۶	۰/۲۰۵	۰/۵۳۱ ۷۲/۳۸۱
هویت حرفه‌ای	۰/۳۵۵	۰/۱۴۹	-

ضریب تعیین ( $R^2$ ) نشان‌دهنده دقت پیش‌بینی مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. همان‌طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، ضریب تعیین هویت حرفه‌ای برابر با ۰/۳۵۵ و ضریب تعیین رشد حرفه‌ای برابر با ۰/۳۰۶ می‌باشند. بر اساس ضریب تعیین ۳۵ درصد متغیر هویت حرفه‌ای و ۳۱ درصد متغیر رشد حرفه‌ای بر اساس فرهنگ یادگیری و رشد حرفه‌ای قابل تبیین است. معیار

ارزیابی مدل درونی  $Q^2$  استون- گیسر<sup>۱</sup> (۱۹۷۴) نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل است. مقدار  $Q^2$  بیشتر از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای معین نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل مسیری برای این سازه‌ی خاص است. نتایج این معیار در جدول (۴) ارائه شده است و مطلوب می‌باشند. ماتریس اهمیت- عملکرد<sup>۲</sup> اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰ می‌باشد و نمره بالاتر به معنی عملکرد بیشتر است. همان‌طور که نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد، رشد حرفه‌ای مدیران با وجود اهمیت پایین‌تر دارای عملکرد بالاتری نسبت به متغیر دیگر می‌باشد. نتیجه این ماتریس این است که برای بهبود هویت حرفه‌ای، لازم است کارشناسان بر روی «رشد حرفه‌ای مدیران» تمرکز بیشتری داشته باشند.

در مجموع و براساس یافته‌های حاصل از نتایج مدل و جداول فوق می‌توان این چنین بیان کرد که در پاسخ به سوال «تا چه میزان بین فرهنگ یادگیری با هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟» یافته‌ها نشان داد که فرهنگ یادگیری بر هویت حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم ( $T=۳/۵۳۳$ ،  $\beta= ۰/۵۵۲$ ،  $P>۰/۰۵$ ) دارد؛ در پاسخ به سوال «تا چه میزان بین رشد حرفه‌ای با هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟» یافته‌ها نشان داد که رشد حرفه‌ای بر هویت حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم دارد ( $T=۳/۶۹۵$ ،  $\beta= ۰/۳۲۴$ ،  $P>۰/۰۵$ ) دارد همچنین در پاسخ به سوال «تا چه میزان بین فرهنگ یادگیری با رشد حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد؟» یافته‌ها نشان داد که فرهنگ یادگیری بر رشد حرفه‌ای اثر مثبت و مستقیم ( $T=۸/۹۴۳$ ،  $\beta= ۰/۵۵۳$ ،  $P>۰/۰۵$ ) دارد و در نهایت در پاسخ به سوال «تا چه میزان بین فرهنگ یادگیری با هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه از طریق نقش میانجی رشد حرفه‌ای رابطه وجود دارد؟» یافته‌ها نشان داد که فرهنگ یادگیری بر هویت حرفه‌ای از طریق نقش میانجی رشد حرفه‌ای اثرگذار است. ( $T=۲/۹۷۱$ ،  $\beta= ۰/۱۹۴$ ،  $P>۰/۰۵$ )

### بحث و نتیجه‌گیری

کارایی و اثربخشی هر نظام آموزشی وابسته به مدیریت اثربخش و کارآمد آن نظام آموزشی است. به عبارت دیگر تغییر و تحولی در نظام آموزش و پرورش رخ نمی‌دهد، مگر این‌که مدیران آموزشی برای حرفه‌شان آموزش دیده باشند. با توجه به اینکه مدیریت یک امر تخصصی است که در حال حاضر در نظام آموزش و پرورش جایگاه خود را به درستی پیدا نکرده است به گونه‌ای که در زمان ورود به آموزش و پرورش فرد به عنوان معلم جذب می‌شود نه به عنوان مدیر؛ و پس از طی مدت زمانی از حرفه معلمی وارد حرفه مدیریت مدرسه می‌شود که در حال حاضر یکی از عمده‌ترین چالش‌های آموزش و پرورش به شمار می‌رود و از سوی دیگر داشتن قابلیت و توانمندی مهم‌ترین شرط احراز، موفقیت و ماندگاری در هر حرفه می‌باشد که این امر به ویژه در آموزش و پرورش و مدیریت مدارس از اهمیت بالایی برخوردار است. به همین دلیل پژوهش حاضر باهدف ارائه مدل هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه بر اساس فرهنگ یادگیری و نقش میانجی رشد حرفه‌ای در مدارس متوسطه شهرستان کرمانشاه انجام گرفت.

اما با توجه به پیشینه تحقیقات که به پدیده هویت حرفه‌ای و ارتباط آن با فرهنگ یادگیری و رشد حرفه‌ای پرداخته نشده یا بسیار کم پرداخته شده و در حال حاضر مدلی که نشان‌دهنده این ارتباط و تأثیر آن‌ها باشد وجود ندارد؛ یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری بر هویت حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج به دست آمده مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ یادگیری بر هویت حرفه‌ای با پژوهش جیمز (۲۰۱۷) همخوانی دارد. به زبان ساده این رابطه نشان می‌دهد که هرچقدر فرهنگ یادگیری قوی‌تر باشد، میزان هویت حرفه‌ای افزایش و هرچقدر فرهنگ یادگیری ضعیف‌تر باشد، میزان هویت حرفه‌ای کاهش می‌یابد. با تقویت روش یادگیری تیمی و مداوم می‌توان هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه را ارتقا داد که این امر سبب تقویت هویت حرفه‌ای آن‌ها می‌شود.

1. Stone-Geisser

2. Importance-Performance Matrix Analysis(IPMA)

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد رشد حرفه‌ای بر هویت حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین متغیر رشد حرفه‌ای مدیران مدارس از جمله‌ی مؤلفه‌های اصلی هویت حرفه‌ای است که باید از طریق تقویت انگیزه یادگیری با هدف یادگیری‌های جدید در راستای شغل و حرفه مدیریت مدرسه؛ ایجاد فرصت آموزش و یادگیری با استفاده از برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب، کارگاه‌ها و سمینارهای علمی آموزشی مفید و انتقال تجارب مدیران به‌منظور یادگیری صورت پذیرد. نتایج به‌دست‌آمده مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار رشد حرفه‌ای بر هویت حرفه‌ای با پژوهش بکستر (۲۰۱۱) و ژيوکوويچ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) همخوانی دارد یعنی هرچه رشد حرفه‌ای ارتقاء یابد، میزان هویت حرفه‌ای افزایش می‌یابد. ایجاد فرصت‌های آموزشی کارآمد منجر به ارتقا سطح دانش و مهارت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه می‌شود و تقویت هویت حرفه‌ای آن‌ها را به دنبال دارد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری بر رشد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. به زبان ساده این رابطه نشان می‌دهد که هرچه فرهنگ یادگیری قوی‌تر باشد، میزان رشد حرفه‌ای افزایش و هرچه فرهنگ یادگیری ضعیف‌تر باشد، میزان رشد حرفه‌ای کاهش می‌یابد. بهبود مهارت‌های ارتباطی مدیران مدارس متوسطه، شایستگی حرفه‌ای آن‌ها را تقویت می‌کند و سبب ارتقاء رشد حرفه‌ای مدیران می‌شود.

نتایج حاصله از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری با میانجیگری رشد حرفه‌ای بر هویت تأثیر مثبت و معناداری دارد. به‌علاوه تأثیر میانجیگری رشد حرفه‌ای در رابطه فرهنگ یادگیری بر هویت حرفه‌ای تأیید شد. به‌عبارت‌دیگر بهبود فرهنگ یادگیری به‌طور مستقیم هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه را ارتقاء می‌دهد و از سوی دیگر بهبود فرهنگ یادگیری به‌طور مستقیم رشد حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه را ارتقاء می‌دهد همچنین بهبود رشد حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه هویت حرفه‌ای آن‌ها را ارتقاء می‌دهد. به‌کارگیری فناوری‌های نوین تدریس در جهت عمق‌بخشی به انگیزه‌های یادگیری منجر به توانمندسازی مدیران مدارس متوسطه در ایجاد تغییرات سازنده می‌شود. در نهایت می‌توان بیان کرد که تأکید بر راهبرد توسعه رفتارهای مشارکتی، مشارکت در دستیابی به اهداف حرفه و کسب تجارب حرفه‌ای مدیران مدارس به‌منظور همسویی با حرفه، افتخار به حرفه و تقویت غرور حرفه‌ای که می‌تواند به ارتقاء هویت حرفه‌ای مدیران مدارس بسیار کمک نماید. از سوی دیگر حمایت سازمانی و رفع موانع حرفه‌ای به‌منظور جلوگیری از بی‌انگیزگی، بی‌تفاوتی نسبت به کار، احساس یاس و ناامیدی، احساس بی‌کفایتی، خودباختگی و به‌طورکلی مدیریت روزمرگی مدیران مدارس مانع تضعیف هویت حرفه‌ای آن‌ها می‌شود.

به‌طورکلی می‌توان نتیجه گرفت که در مسیر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مناسب و بهبود عملکرد مدیران مدارس عوامل متعددی از جمله فرهنگ یادگیری و رشد حرفه‌ای تأثیرگذارند به‌طوری‌که هرچه فرهنگ یادگیری در مدارس غنی‌تر باشد رشد حرفه‌ای مدیران مدارس و شکل‌گیری، ساخت و توسعه هویت حرفه‌ای آن‌ها را تسهیل می‌کند. منبع نفوذ مدیران، هویت حرفه‌ای آن‌هاست و تأمل بر هویت حرفه‌ای، مدیران را قادر می‌سازد تا اهداف حرفه‌ای خود و نحوه رسیدن به آن‌ها را روشن ساخته و بر شکل‌دهی مسیر شغلی خود اثرگذار باشند. به همین دلیل در مطالعه رهبری مدارس، هویت حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای دارد و توجه به این مقوله می‌تواند سبب تکامل شخصی، حرفه‌ای شدن و ماندگاری مدیر در شغل و حرفه‌اش گردد و می‌توان گفت استفاده از این مدل، رهبران نظام آموزشی را قادر می‌سازد تا افراد شایسته، کارآمد و مؤثرتری را جهت پذیرش مسئولیت خطیر و سرنوشت‌ساز مدیریت مدارس متوسطه انتخاب کنند.

## کتابنامه

ادیب، یوسف؛ فتحی آذر، اسکندر و عارف نژاد، سعید. (۱۳۹۶). **هویت حرفه‌ای دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی**. فصلنامه پژوهش در تربیت‌معلم، ۱(۱)، ۱۴۷-۱۶۷.

اسدخانی، عبدالواسط؛ آهنگیان، محمدرضا و کارشکی، حسین. (۱۳۹۶). آزمون مدل رابطه بین گرایش پژوهشی بنیادی و کاربردی با رشد حرفه‌ای آموزشی و علمی اعضای هیئت‌علمی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای در علوم انسانی و مدیریت، ۲۴ آذرماه ۱۳۹۶.

ایمان زاده، علی و جعفریان، وحیده. (۱۳۹۸). هویت حرفه‌ای دانشجویان تحصیلات تکمیلی آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه تبریز: مطالعه پدیدار شناختی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۶(۲۰)، ۵۷-۸۰.

باقری اصل، جواد؛ حسنی، رفیق و عبداللهی، فردین. (۱۴۰۰). بازنمایی معنایی پدیده هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه و ارائه مدلی پارادایمیک. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۲۰(۸۰)، ۵۵-۸۰.

برازپردنجانی، شهرام؛ معماریان، ربابه و ونکی، زهره. (۱۳۹۳). هویت حرفه‌ای خدشه‌دار: عامل بازدارنده یادگیری مراقبت‌های پرستاری در دانشجویان - یک مطالعه کیفی در ایران. مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۳(۳)، ۱-۱۵.

بهدانی، سید محسن. (۱۳۹۵). بررسی اثر توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود کیفیت حسابرسی حسابرسان دیوان محاسبات استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.

بنیادی نائینی، علی؛ والی، فرزانه؛ عزیزی، محمدحسن و احسنی‌زاده، سامان. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان با متغیر میانجی نوآوری سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۸(۲۶)، ۱۸۷-۲۱۱.

توانگرزمین، مژگان و لبادی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای پرستاران با مدیریت دانش. هفتمین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش، ۲۸-۲۹ بهمن‌ماه ۱۳۹۳، مرکز همایش‌های بین‌المللی شهید بهشتی تهران. جوانک لیاولی، ماندانا؛ ابیلی، خدایار؛ پورکریمی، جواد و سلطانی عربشاهی، سید کامران. (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزش بالینی: مورد دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی شهر تهران. دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۰(۳)، ۲۰۲-۲۱۸.

جهانپان، رمضان و قدسی، سمانه. (۱۳۹۳). رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۳)، ۹۷-۱۱۴.

چاکرزه‌ی، عمر؛ چاکرزه‌ی، حمیرا و سابکرزه‌ی، محمدمین. (۱۴۰۰). رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی با چالش‌های آموزش و پرورش در عصر جهانی‌شدن. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۲)، ۱-۱۵.

حسینی، سید محمود؛ قورچیان، نادرقلی و جعفری، پریش. (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای توسعه حرفه‌ای مدیران. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۳)، ۲۸۹-۳۱۶.

حقیقی کفاش، مهدی؛ عبداله‌ی، بیژن؛ دهدشتی شاهرخ، زهره و غریبی، حسن. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری: نقش میانجیگری رضایت شغلی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۳(۳۸)، ۴۱-۵۴.

حیات، علی‌اصغر؛ عبداله‌ی، بیژن؛ زیدآبادی، حسن رضا و آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). مطالعه‌ی حرفه‌ای نیازها و روش‌های توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران مدارس. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۷(۲)، ۴۳-۶۴.

حیدری، حمید و رضایی، احمد. (۱۳۹۱). تحلیل جامعه‌شناختی هویت حرفه‌ای دانشجویان مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه مازندران. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات فرهنگی، ۵(۲)، ۱-۲۹.

رستمی، مجید و جوهرچی، محمد. (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ سازمانی و پاداش‌های انگیزاننده بر فرآیند استفاده دانش در سازمان نمونه موردبررسی: کادر اجرایی و دبیران شاغل در دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۱ تهران. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۳(۱)، ۴۰۳-۴۱۸.

رضائی، نرگس؛ بنی مهد، بهمن و حسینی، سید حسین. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس مستقل. فصلنامه دانش حسابرسی، ۱۸(۷۱)، ۱۷۵-۱۹۹.

سراجی، فرهاد. (۱۳۹۱). محیط‌های یادگیری مجازی، امکانی برای کمک به بهبود فرهنگ یادگیری. فصلنامه علمی- پژوهشی راهبرد فرهنگ، ۵(۱۷-۱۸)، ۲۷-۴۹.

صفاری زنجانی، ناصر؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی؛ حسنی، محمد و نمازپور، منصوره. (۱۳۹۶). رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۸(۲۷)، ۱-۱۲.

- صفری، مریم و نیازآذری، کیومرث. (۱۳۹۳). **واکاوی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد آزادشهر**. فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ۱۸(۵)، ۱-۶.
- عاشقی، حسن و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۵). **تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران و کارکنان شعب در حوزه بانکی و پولی**. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱۱(۳)، ۱-۲۰.
- عبدالهی، بیژن و صفری، اکرم. (۱۳۹۵). **بررسی موانع اساسی فرا روی رشد حرفه‌ای معلمان**. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۵(۵۸)، ۹۹-۱۳۴.
- عمویی، فتنه؛ نیازآذری، کیومرث و نیازآذری، مرضیه. (۱۳۹۵). **رابطه فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی با سرمایه فکری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد واحد ساری**. فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ۱۷(۱)، ۱۱-۲۳.
- فرشاد، مریم و فکری، کاترین. (۱۳۹۸). **ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران**. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۸)، ۱۲۷-۱۵۰.
- قربانی زاده، وجه‌الله؛ هورمنش، فاطمه و غلامحسینی، حسین. (۱۳۹۰). **نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در چابکی سازمانی**. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۱(۶۵)، ۴۷-۷۲.
- قنبری، سیروس و محمدی، بهرام. (۱۳۹۵). **ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه: یک تحقیق کیفی**. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۴(۲)، ۱۲۳-۱۴۳.
- حسن‌زاده کفشگرکلانی، فاطمه؛ علی اسماعیلی، عبدالله و فلاح، وحید. (۱۳۹۱). **ارائه مدل توسعه حرفه‌ای مدیران با رویکرد آینده‌پژوهی در آموزشگاه‌های استان مازندران**. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه آموزش جندی‌شاپور، ۱۱(۱)، ۸۶-۹۶.
- کنعانی، مریم و حسنی، رفیق. (۱۴۰۱). **ارائه مدلی پارادایمیک از توانمندسازی فرهنگ یادگیری معلمان مدارس شهر کرمانشاه: یک تحقیق کیفی**. فصلنامه علمی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۱(۱)، ۱۳-۴۰.
- معارف وند، زهرا؛ شمس، غلامرضا و صباغیان، زهرا. (۱۳۹۷). **آسیب‌شناسی فرهنگ یادگیری دانشجویان رشته‌های علوم انسانی**. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۱(۱۰)، ۱۳۱-۱۶۷.
- گندمی، فهیمه. (۱۳۹۵). **تدوین نظام ساختاری سلامت سازمانی با فرایند و فرهنگ یادگیری در فدراسیون‌های ورزشی ایران**. فصلنامه تربیت‌معلم فکور، ۲(۲)، ۱۱۹-۱۴۰.
- محرم زاده، مهرداد؛ کوثری پور، محسن و افشاری، مصطفی. (۱۳۹۳). **تدوین نظام ساختاری سلامت سازمانی با فرایند و فرهنگ یادگیری در فدراسیون‌های ورزشی ایران**. مجله رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۲(۴)، ۴۹-۶۳.
- نیشابوری، معصومه؛ احمدی، فضل‌الله و کاظم نژاد، انوشیروان. (۱۳۹۷). **برزخ تحصیلی: اصلی‌ترین موانع کسب هویت حرفه‌ای در دانشجویان پرستاری: یک مطالعه**. مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، ۱۱۲، ۲۰-۳۱.
- ولیزاده، لایلا و قربانی، فاطمه. (۱۳۹۴). **هویت حرفه‌ای پرستاران و عوامل مرتبط با شکل‌گیری آن: یک مقاله مروری**. نشریه پژوهش پرستاری، ۱۰(۴)، ۸۸-۹۷.
- یوسفی، امیر؛ ملکی آوارسین، صادق و طالبی، بهنام. (۱۳۹۹). **طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی در افق ۱۴۰۴ با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد**. نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۹(۱)، ۱۳-۵۱.

Ahuja, S. (2023). **Professional Identity Threats in Interprofessional Collaborations: A Case of Architects in Professional Service Firms**. *Journal Of Management Studies*, 60(2), 428-453.

Baxter, J. (2021). **Public sector professional identities: a review of the literature**. The Open University, UK, The Open University, UK.

Bizzell, B. E. (2014). **Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia**. Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy In Educational Leadership and Policy Studies.

Broberg, P., Umans, T., Skog, P. & Theodorsson, E. (2018). **Auditors professional and organizational identities and commercialization in audit firms**. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374-399.

- Canrinus, E. T. (2011). **Teachers' sense of their professional identity**. Groningen: PrintPartners Ipskamp B.V., Enschede, The Netherlands.
- Choi, M. (2011). **A study on individual readiness for organizational change**. Thesis to obtain the degree of doctor from the Erasmus University of Georgia.
- Crow, G. M. & Moller, J. (2017). **Professional Identities of School Leaders across International Contexts: An Introduction and Rationale**. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3), 749–758.
- Crow, G., Day, C., & Moller, J. (2017). **Framing research on school principals' identities**. *International Journal of Leadership in Education*, 20(3), 265-277.
- Cruz-González, C., Rodríguez, C. L. & Segovia, J. D. (2020). **A systematic review of principals' leadership identity from 1993 to 2019**. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 31-53.
- Delima, V. T. (2015). **Professional Identity, Professional Commitment and Teachers' Performance**. *International Journal of Novel Research in Education and Learning*, 2(4), 1-12.
- Eren, A., Rakıcıoğlu Söylemez, A. (2017). **Pre-service teachers' ethical stances on unethical professional behaviors: The roles of professional identity goals and efficacy beliefs**. *Teaching and Teacher Education*, 68, 114-126.
- Fitzmaurice, M. (2013). **Constructing professional identity as a new academic: a moral endeavour**. *Studies in Higher Education*, 38(4), 613-622.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). **What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers**. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-954.
- Holden, M., Buck, E., Clark, M., Szauter, K., & Trumble, J. (2012). **Professional Identity Formation in Medical Education: The Convergence of Multiple Domains**. *HEC Forum*, 24, 245–255.
- Isotalo, S. (2017). **Teacher Educators' Professional Identity Formation in a Challenging Context: Experience from Eritrea**. Master's Thesis in Education, University of Jyväskylä, Department of Education.
- James, D. (2017). **Professional Identity, Learning Cultures and Educational Quality: Some Lessons from Further Education**. *Wales Journal of Education*, 19(1), 107-124.
- Jbara, L. (2022). **Lived Experiences of Elementary School Principals in Dubai**. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Education, Walden University.
- Jermolajeva, J. & Bogdanova, T. (2017). **Professional Identity Of Higher Education Teachers In Samples Of Riga And Smolensk**. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION Proceedings of the International Scientific Conference. Volume I, May 26th -27th, 2017. 197-207.
- Lange, P.D., Jackling, S. & Suwardy, T. (2015). **Continuing professional development in the accounting profession: practices and perceptions from the Asia Pacific Region**. *Account Educ* 24(1):41–56.
- Lerseth, K. A. (2013). **Identity development among pre-service teacher candidates**. Graduate Theses and Dissertations.
- Mpungose, J. (2010). **Constructing principals' professional identities through life stories: an exploration**. *South African Journal of Education*, 30,527-537.
- Neary, S. (2014). **What I call myself defines who I am**. *Career Matters*, 2(3), 14-15.
- Osborne, C., B. (2017). **Pre-service Early Childhood Educators' career aspirations: Examining decisions to enter the field and professional identity formation**. A Thesis presented to The University of Guelph, Ontario, Canada.
- Pérez Gracia, Serrano Rodríguez, R., & Pontes Pedrajas, A. (2022). **Teachers' Professional Identity Construction: A review of the literature**. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 26(1), 371-393.
- Robertson, S. (2017). **Transformation of professional identity in an experienced primary school principal: A New Zealand case study**. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(5), 774-789.
- Rodriguez, C.L., Cruz-Gonzalez, C. & Segovia, J.D. (2021). **Principal professional identity: Giving voice**

- to children in a vulnerable Spanish context.** Educational Management Administration & Leadership, 49(1),1-20.
- Ross, D. J. & Cozzens, J. A. (2016). **The Principal ship: Essential Core Competencies for Instructional Leadership and Its Impact on School Climate.** Journal of Education and Training Studies, 4(9): 162-176.
- Sanchez-Moreno, M., Lopez-Yanez, J., & Toussaint-Banville, M. (2021). **Professional identity formation of female school principals: Gender and emotionality connections.** Management in Education, 37 (1), 1-12.
- Tan, C. P. (2014). **Educating for Professional Identity Development.** Thesis to obtain the degree of Doctor from the Erasmus University Rotterdam.
- Van Oeffel, T. P. A, Ruijters, M. C. P., van Hees, A. A. J. C. & Simons P. R. (2017). **Professional Identity, a Neglected Core Concept of Professional Development.** Identity as a Foundation for Human Resource Development (1st ed.). Routledge.
- Vuori, L. (2015). **WHO AM I?: The Teacher Identity Construction of Student Teachers.** Master's thesis, University of Jyväskylä, Department of Languages English.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1997a). **Dimensions of the learning organization.** Warwick, RI: Partners for the Learning Organization.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1997b). **Organizational learning: Review of research.** In L. J. Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S. & Pasquesi, K. (2016). **Professional Identity, Career Commitment, and Career Entrenchment of Midlevel Student Affairs Professionals.** Journal of College Student Development, 57(5), 557–572.
- Woo, H. R. (2013). **Instrument construction and initial validation: professional identity scale in counseling (PISC).** PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa.
- Xie, S. Liang, L., & Li, H. (2022). **Emotional Labor and Professional Identity in Chinese Early Childhood Teachers: The Gendered Moderation Models.** Sustainability 2022, 14, 6856.
- Yang, B. (2003). **Identifying Valid and Reliable Measures for Dimensions of a Learning Culture.** Advances in Developing Human Resources, 5(2), 152-162.
- Živković, P. (2013). **Professional Development And Teachers Professional Identity: Selfassessment In Republic Of Serbia.** Journal Of Educational And Instructional Studies In The World, 3(1), 150-158.



## **Presenting the professional identity model of secondary school principals based on learning culture and the mediating role of professional development**

### **Abstract**

The aim of the present research was to present the professional identity model of secondary school principals based on learning culture and the mediating role of professional development. This applied research and descriptive method of correlation is of the type of causal modeling (structural equation modeling). The statistical population in the quantitative section was all principals of secondary schools in Kermanshah city, who were selected by available sampling. To collect the data, a researcher-made questionnaire of professional identity and two standard questionnaires of learning culture and professional development were used. The validity of the content and instruments of the questionnaires, the verification and reliability of the questionnaires were obtained as 0.89, 0.79 and 0.83, respectively. The findings showed that learning culture has a positive and direct effect on professional identity with a beta coefficient ( $\beta = 0.552$ ) at a significant level ( $P > 0.05$ ); Professional development has a positive and direct effect on professional identity with a beta coefficient ( $\beta = 0.324$ ) at a significant level ( $P > 0.05$ ); Learning culture has a positive and direct effect on professional development with a beta coefficient ( $\beta = 0.553$ ) at a significant level ( $P > 0.05$ ); Also, the learning culture has an effect on professional identity with the beta coefficient ( $\beta = 0.194$ ) at a significant level ( $P > 0.05$ ) through the mediating role of professional development. Thus, it can be concluded that the source of managers' influence is their professional identity; The use of this model enables the leaders of the educational system to hire more competent, efficient and effective people to accept serious responsibility and The fateful choice of secondary school management. Also, reflecting on the professional identity causes the personal development and professionalization of managers and enables them to clarify their professional goals and how to achieve them and influence the shaping of their career path.

**Keyword:** professional identity, professional development, learning culture, secondary school principals.