

بازنمایی معنایی پدیدهٔ هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه و ارائهٔ مدلی پارادایمیک

■ فردین عبداللهی***

■ رفیق حسینی**

■ جواد باقری اصل*

چکیده:

هدف این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه و ارائهٔ مدلی پارادایمیک بود. روش‌شناسی این پژوهش کیفی بود و مشارکت‌کنندگان آن را کلیهٔ مدیران مدارس متوسطهٔ نواحی سه‌گانهٔ شهرستان کرمانشاه تشکیل دادند که بر اساس قاعدهٔ اشباع نظری ۲۴ نفر برای مصاحبه انتخاب شدند. داده‌ها با روش نظریهٔ داده‌بنیاد و با کمک نرم‌افزار مکس کیودا تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که شرایط علی پدیدهٔ هویت حرفه‌ای عبارت‌اند از: دانش تخصصی، مهارت حرفه‌ای و فلسفهٔ حرفه؛ شرایط زمینه‌ای شامل ظرفیت حرفه‌ای و گرایش حرفه‌ای؛ شرایط مداخله‌گر شامل مدیریت روزمرگی و ساختار سازمانی بازدارنده؛ راهبردهای مؤثر در هویت حرفه‌ای شامل هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای و روابط انسانی مبتنی بر درک متقابل و پیامدهای هویت حرفه‌ای الگوبودن در حرفه، غرور حرفه‌ای و مجذوب حرفه بودن. مقولهٔ هستهٔ پژوهش «هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه به‌مثابهٔ درک خود به‌عنوان یک حرفه‌ای: کاتالیزور پیشرفت حرفه‌ای» شکل گرفت که به‌نسبت سایر مقولات محوری انتزاعی‌تر است و جامعیت بالاتری دارد. درنهایت مضمون‌های محوری شناسایی شده در قالب مدل پارادایمیک اشتراوس و کوربین ترسیم شد. با توجه به نتایج مصاحبه با خبرگان، گفتنی است که شکل‌گیری و توسعهٔ هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه امری ضروری است که سبب افزایش انگیزه، ارتقای مهارت‌های مدیر و ارائهٔ خدمات باارزش به جامعه و دیگران می‌شود.

کلید واژه‌ها:

بازنمایی معنایی، هویت حرفه‌ای، مدیران مدارس متوسطه، تعادل رابطه و وظیفه،
هم‌رنگ همکاران

□ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۵/۹

□ تاریخ شروع بررسی: ۹۹/۱/۳۱

□ تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۱۲/۱۷

* دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران E-mail: javadbagheriasl@gmail.com
 ** (نویسندهٔ مسئول) استادیار مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. E-mail: hasani.rafiqh@gmail.com
 *** استادیار برنامه‌ریزی درسی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران E-mail: fardinabdollahy@gmail.com

مقدمه

سازمان‌های آموزشی از بزرگ‌ترین نظام‌های مدیریتی در هر کشورند که تغییرات ناگهانی داشته‌اند و نیازمند تطبیق با جریان تغییرات در جامعه‌اند (شریک^۱، ۲۰۱۴). آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهاد‌های هر کشور است و تأثیری اساسی در رشد و ارتقای سطح علمی دانش‌پذیران در سنین گوناگون دارد، بنابراین به‌روز کردن این نهاد از لحاظ علمی اهمیت بسزایی دارد (رستمی و جوهرچی، ۱۳۹۶). نظام آموزش و پرورش - که خود سازنده نیروی انسانی پرورش‌یافته، ماهر، توانمند و لایق در عرصه‌های گوناگون اجتماعی است - خود به بخشی درخور ملاحظه از همین نیروی انسانی متخصص و ماهر برای بقا و تداوم حرکت تکاملی خود نیازمند است (محمدی، ۱۳۸۷). امروزه مدیریت و رهبری گروه آموزشی به دلیل پیچیدگی بیش‌ازاندازه امور به فرایندی کاملاً حرفه‌ای تبدیل شده و زمان مدیریت غیر حرفه‌ای به‌سر آمده است (امین مظفری و یوسفی اقدم، ۱۳۹۳).

کیفیت آموزشی از فرایندهای تحول‌آفرین ناشی می‌شود که رهبران مدرسه در آن تأثیر بسزایی دارند (کروزگونزالز^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیران و رهبران آموزشی، که از عناصر اصلی بهبود آموزش به‌شمار می‌روند، تأثیر پراهمیت و انکارناپذیری در جامعه امروز دارند (عبداللهی، ۱۳۹۲) و عملکرد مدیران و رهبران آموزشی سهم شایان توجهی در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (ساپوویتز^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به اینکه مدیران مدارس در موفقیت مدارس نقشی محوری ایفا می‌کنند، در پژوهش‌های متعددی، به تأثیر مدیران مدارس در ساختار، فرهنگ و مأموریت‌های مدرسه، فراهم کردن و حفظ محیط یادگیری سالم و مثبت، رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان، تشویق و برانگیختن معلمان، تأمین رضایت و کامیابی آن‌ها اشاره شده است (راس و کازنز^۴، ۲۰۱۶). از آنجاکه منبع نفوذ مدیران هويت حرفه‌ای آن‌هاست و چنین هویتی در مدت‌زمان طولانی از زمان ورود به حرفه تدریس تا انتصاب آن‌ها در مقام مدیران و رهبران مدرسه شکل می‌گیرد (امپنگاس^۵، ۲۰۱۰). از طرفی هويت حرفه‌ای بدون توجه به شغل بررسی شده موضوعی پویا و پیچیده است (آزبورن^۶، ۲۰۱۷) بنابراین احتمالاً دوره‌ای وجود دارد که در آن مدیران، مانند معلمان جدید، برای ساخت هويت حرفه‌ای پایدار تلاش می‌کنند تا بتوانند هويت‌های چندگانه قدیمی و جدید را در عملکرد در حال پیشرفت خود مدیریت کنند (کروز^۷ و همکاران، ۲۰۱۷).

یکی از موضوعات مدرن هويت حرفه‌ای است که به نظریات و دیدگاه‌های مردم درباره خود در مسیر کاری‌شان می‌پردازد (ووری^۸، ۲۰۱۵) و متأثر از محیط و روابط بین‌فردی است (نیشابوری و همکاران، ۱۳۹۷). به عبارتی هويت حرفه‌ای، که تغییری داخلی یا ذهنی و فردی در زمینه نقشی حرفه‌ای و خاص است، به اجتماعی شدن و توسعه حرفه‌ای منجر می‌شود (امپنگاس، ۲۰۱۰). در واقع هويت حرفه‌ای در ادبیات به‌منزله موضوعی پویا با لایه‌ها و رویکردهای مختلف مشخص شده است و از آنجاکه دیدگاه‌های گوناگونی در مورد تعریف هويت حرفه‌ای وجود دارد پیچیدگی موضوع آشکار است (آزبورن، ۲۰۱۷).

به‌علاوه، هویت حرفه‌ای (چگونه افراد حرفه‌ای خود را می‌بینند) بر اساس ساختاری از دانش و تحت تأثیر روابط متقابل بین حرفه‌ای‌هاست (چن و ری، ۲۰۲۰). هویت حرفه‌ای به حدی اطلاق می‌شود که کارمند حرفه‌ای با حرفه خود احساس یکی‌بودن کند و پذیرش و تعهد و به الزامات استقلال و ارزش‌های اخلاقی حرفه را داشته باشد (برویرگ^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸). هویت حرفه‌ای تحت تأثیر عوامل بی‌شماری قرار دارد که شیوه بودن و اجرای هر حرفه را شکل می‌دهد (کروزگونزالز و همکاران، ۲۰۲۰)؛ مطالعه و بررسی هویت حرفه‌ای، نحوه شکل‌گیری این هویت و عوامل تأثیرگذار در این فرایند از جمله مسائلی است که ذهن پژوهشگران را درباب هویت حرفه‌ای به خود مشغول کرده است (ایمان‌زاده و جعفریان، ۱۳۹۸). نتایج پژوهش رابرتسون^{۱۱} (۲۰۱۷) نشان‌دهنده آن بود که مدیران باسابقه ارائه خدمت طولانی همچنان هویت‌های حرفه‌ای خود را تغییر می‌دهند، همان‌طور که احساسات را مدیریت می‌کنند، تصمیم می‌گیرند، به یادگیری حرفه‌ای دسترسی می‌یابند و با دیگران ارتباط برقرار می‌کنند. جانسون و کرو^{۱۲} (۲۰۱۷) دریافته‌اند که مقالات در این موضوع خاص درک ما را درباره اینکه چگونه موضوع در مطالعه توسعه هویت حرفه‌ای مهم است گسترش می‌دهد. جیمز^{۱۳} (۲۰۱۷) بیان می‌کند که همچنان به هویت حرفه‌ای به‌منزله منبعی در ارائه خدمات باکیفیت بالا توجه کافی می‌شود. کرو و مولر^{۱۴} (۲۰۱۷) نشان دادند که مفهوم‌سازی ما را به هویت حرفه‌ای، بررسی ارزش‌ها، اعتقادات و انگیزه‌هایی که در عملکرد تأثیر می‌گذارند تشویق می‌کند. به باور امپنگاس (۲۰۱۰) رهبران خود موقتی و ساخت هویت حرفه‌ای‌شان را از دانش شخصی و حرفه‌ای‌شان خلق می‌کنند. توبین^{۱۵} (۲۰۱۷) دریافت که مدیران از انواع شیوه‌های ادعایی رهبری استفاده کردند که می‌تواند نشان دهد مدرسه فراتر از سازمانی بوروکراتیک است و با محدودیت‌های بسیاری مواجه است. نتایج تحقیق جرمولاجاوا و بوگانوا^{۱۶} (۲۰۱۷) حاکی از تأثیر معنی‌دار تمامی مؤلفه‌ها از نظر آماری در هویت حرفه‌ای عمومی است. به عبارت دیگر، کلیه مؤلفه‌های پیشنهادی مدل (فلسفه حرفه، دانش حرفه‌ای، نقش حرفه‌ای، نگرش حرفه‌ای به کار، همکاری با همکاران و رفتارهای تعامل حرفه‌ای) نمره‌های متوسط بالایی کسب کردند و به‌خوبی با یکدیگر ارتباط دارند. ایزوتالو^{۱۷} (۲۰۱۷) مشکلات بیرونی (مادی، برنامه‌ای و فرهنگی اجتماعی) را مطرح می‌کند که معلمان در زمینه اجتماعی خود با آن روبه‌رویند و در نتیجه مانع شکل‌گیری هویت حرفه‌ای آن‌ها می‌شود. آرمسترانگ و میچل^{۱۸} (۲۰۱۷) نشان دادند که درک و تبادل نظر هویت حرفه‌ای برای موفقیت فردی و سازمانی بسیار مهم است. ویلسون^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۶) دریافته‌اند مشارکت در انجمن‌های حرفه‌ای، که در آن‌ها بحث در مورد ارزش‌ها و اصول حرفه‌ای رایج است، با عامل همخوانی ارزش‌های هویت حرفه‌ای ارتباط مهمی دارد. همچنین نبود توسعه هویت حرفه‌ای ممکن است به روحیه کم، نارضایتی شغلی یا تمایل به ترک این رشته منجر شود. دلیمیا^{۲۰} (۲۰۱۵) به‌صراحت فرضیات نظری در مورد تأثیر هویت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای در عملکرد معلمان را تأیید می‌کند. هویت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای معلمان هر دو مؤلفه‌هایی حیاتی‌اند که می‌توانند به حداکثر درجه انگیزه درونی، اشتیاق و رضایت شغلی منجر

شوند که از نظر عملکرد از عوامل مهم موفقیت آموزش به‌شمار می‌روند. ووری (۲۰۱۵) نتیجه گرفت که هویت حرفه‌ای هر معلم فرایندی برای ارزیابی شرایط رایج و مذاکره‌ی مجدد برای هویت فرد متناسب با آن محیط است. نیری^{۲۱} (۲۰۱۴) دریافت که هویت حرفه‌ای ایستا نیست، بلکه سیال است و قویاً تحت تأثیر اینکه چگونه خودمان را می‌بینیم، چگونه کسانی که ما را درک می‌کنند درک می‌کنیم و چگونه در سطح کلان به جامعه می‌نگریم قرار دارد. وو^{۲۲} (۲۰۱۳) نشان داد محیط‌های آموزشی و یادگیری پیرامون متخصصان مشاوره در سطح دکتری ممکن است در حس حرفه‌ای تأثیر بیشتری بگذارد.

مطالعه‌ی هویت حرفه‌ای در رهبری راهی است برای درک اینکه چه چیزی در رفتارهای رهبر تأثیر می‌گذارد و چه چیزی باعث تمایل و توانایی رهبر در تصاحب و اجرای رهبری خلاق و مؤثر در جامعه با دانش بالا و پویا می‌شود (کرو و مولر، ۲۰۱۷)؛ بدین معنی که اکتشاف و استفاده از هویت‌های حرفه‌ای به‌منزله دیدگاهی برای درک نقش مدیران به دلیل ارتباط میان هویت و عمل مهم است (جیمز، ۲۰۱۷). به نظر می‌رسد ایجاد هویت حرفه‌ای قوی، خودخواسته، مثبت و منعطف می‌تواند به موفقیت شغلی، سازگاری اجتماعی و سلامت روانی منجر شود (محمودی بورنگ و نبئی، ۱۳۹۸) و افراد حرفه‌ای با هویت حرفه‌ای قوی احتمالاً به مشاغل خود متعهدند و در آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند که این امر باید به موفقیت آن‌ها منجر شود (ویلسون و همکاران، ۲۰۱۶)، به‌طوری‌که درک عمیق‌تر از هویت حرفه‌ای در سطح فردی، در هویت منسجم حرفه‌ای و آینده‌ی حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد (وو، ۲۰۱۳). همچنین هویت حرفه‌ای عاملی است که اگر محقق نشود، خطرانی برای خود حرفه نیز به دنبال خواهد داشت و مشروعیت، اعتماد عمومی و استقلال حرفه در خطر خواهد بود (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین اهمیت هویت حرفه‌ای در حال توسعه، در درون یک قلمرو یا حوزه‌ی شناخته‌شده است و برای برجستگی و رابطه‌ی حرفه‌ای حیاتی است (بکستر^{۲۳}، ۲۰۱۱).

از آنجاکه انتخاب و انتصاب مدیران مدارس در ایران هنوز هم به سبک سنتی انجام می‌شود در سال‌های اخیر تعامل معلمان با مدیران نواحی آموزش و پرورش یکی از ملاک‌های اصلی انتخاب و انتصاب آنان برای مدیریت مدرسه بوده است (عبداللهی، ۱۳۹۲). مدیریت مدارس تحت تأثیر جریان‌ها و روندهای سیاسی قرار دارد. به‌بیان دیگر، نتایج انتخابات و گرایش‌های سیاسی در انتصاب مدیران جدید یا ادامه‌ی فعالیت مدیران در مدارس تأثیرگذار است. در آموزش و پرورش، مدیران مدارس مستقیماً مدیر مدرسه نمی‌شوند، بلکه بعد از طی مسیری که از معلمی شروع می‌شود به مدیریت مدرسه می‌رسند؛ در واقع مدیران مدارس همان کسانی‌اند که برای شغل معلمی استخدام شده‌اند.

شواهد نشان می‌دهد مدیران مدارس دوره‌های حرفه‌ای کمتری را می‌گذرانند، با مدیریت آموزشی آشنایی چندانی ندارند و از هویت حرفه‌ای پایین‌تری برخوردارند. به‌طوری‌که وقتی معلم مدرسه‌ای به مدیریت مدرسه دیگری منصوب می‌شود، در همان زمان حرفه‌ی خود را از آموزش به مدیریت، سازمان خود را از یک مدرسه به مدرسه‌ای دیگر و شغل خود را از معلم به مدیر تغییر می‌دهد. تطبیق نقش

رهبری با عناصر آرمان‌های حرفه، سازمان و شغل به هویتی حرفه‌ای و قوی کار ساده‌ای نیست (توبین، ۲۰۱۷). با این حال، برخی از مدیران مدارس در مدیریت مدرسه موفق‌اند و پرداختن به این موضوع که مدیران موفق مدرسه هویت حرفه‌ای‌شان را چگونه شکل و توسعه می‌دهند و همچنین کارهایی که این مدیران برای موفق شدن انجام می‌دهند اهمیت بسزایی دارد. به عبارت دیگر، بررسی نحوه‌ی شکل‌گیری هویت مدیر بودن و حرفه‌ای بودن در مدیران موفق مدارس امری ضروری است.

در نهایت گفتنی است هویت حرفه‌ای در ارتباط با دیگران از طریق یادگیری، آموزش و تجارب حرفه‌ای ایجاد می‌شود. توجه به این مقوله می‌تواند سبب تکامل شخصی، حرفه‌ای شدن و ماندگاری مدیر در شغل و حرفه‌اش شود. یکی از عوامل مؤثر در بهبود کیفیت آموزش مدارس، توانمندی معلمان و مدیران مدارس است که آن‌ها از اهداف عمده‌ی نظام آموزشی است. امروزه کیفیت ساختار نظام آموزشی مطلوب نیست و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیران فرایندی است پویا که از زمان آموزش شروع می‌شود و در تمام زندگی فرد ادامه پیدا می‌کند و می‌تواند در بهبود کیفیت و ارتقای وضع موجود بسیار اثرگذار باشد. اگرچه در خارج از کشور مطالعاتی در زمینه‌ی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس و نحوه‌ی شکل‌گیری آن انجام شده است، در داخل کشور این بررسی بسیار محدود بوده است. بنابراین با توجه به این محدودیت، در پژوهش حاضر به منظور شناخت عمیق پدیده‌ی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس از روش کیفی و مطالعه‌ی پدیدارشناسانه استفاده شده است. از این رو مهم‌ترین سؤال‌هایی که به آن پاسخ داده می‌شود این است که شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه کدام‌اند.

روش‌شناسی

این پژوهش به کشف پدیده‌ی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه، شناسایی عوامل و ارائه‌ی مدل در این خصوص پرداخته و در عین حال به گسترش ادبیات موجود و ارائه‌ی چشم‌اندازی جدید در زمینه‌ی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه پرداخته است، از این رو از جمله پژوهش‌های توسعه‌ای به‌شمار می‌رود و ماهیتی اکتشافی دارد. از لحاظ روش‌شناسی، گردآوری و تحلیل داده‌ها و اطلاعات با استفاده از روش ابزار کیفی همچون نظریه‌ی داده‌بنیاد صورت گرفته است. بنابراین رویکرد روش‌شناختی استفاده‌شده برای اجرای این پژوهش روش‌شناسی کیفی بوده و رویکرد نظریه‌ی داده‌بنیاد سیستماتیک کوربین و اشتراوس^{۲۴} (۲۰۰۸) در حکم روش تحقیق برگزیده شده است.

میدان پژوهش شامل کلیه‌ی مدیران مدارس متوسطه شهرستان کرمانشاه بود. روش انتخاب مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به صورت هدفمند است که در پژوهش‌های کیفی به کار می‌رود. نمونه‌گیری در این مطالعه تا زمان اشباع داده‌ها ادامه پیدا کرد. با انجام دادن ۲۴ مصاحبه با مدیران مدارس متوسطه وضعیت اشباع نظری حاصل شد (مشخصات افراد مشارکت‌کننده در پژوهش در جدول ۱ آمده است).

به‌منظور اطمینان از اعتبار یافته‌ها تمامی مراحل کدگذاری در اختیار برخی مشارکت‌کنندگان پژوهش (سه نفر) و برخی استادان بیرون از پژوهش (سه استاد) در حوزه مدیریت آموزشی قرار گرفت و پیشنهادهای و نقدهای آنها نیز به کار گرفته شد.

جدول ۱. مشخصات زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان پژوهش

شماره	جنسیت	تحصیلات	سابقه تدریس	سابقه اداری	سابقه کل مدیریت
۱	مرد	فوق لیسانس	۱۵	۸	۶
۲	زن	لیسانس	۱۹	۰	۷
۳	زن	لیسانس	۱۸	۰	۷
۴	مرد	لیسانس	۱۴	۰	۱۶
۵	مرد	لیسانس	۲۰	۰	۹
۶	مرد	لیسانس	۱۸	۰	۱۲
۷	مرد	لیسانس	۱۲	۷	۱۰
۸	مرد	لیسانس	۱۲	۰	۱۵
۹	مرد	فوق لیسانس	۷	۱۰	۱۳
۱۰	مرد	لیسانس	۱۴	۰	۱۲
۱۱	مرد	لیسانس	۸	۰	۲۰
۱۲	زن	لیسانس	۱۲	۰	۱۵
۱۳	زن	لیسانس	۹	۰	۲۱
۱۴	زن	لیسانس	۱۳	۰	۱۵
۱۵	مرد	لیسانس	۱۲	۰	۱۰
۱۶	مرد	لیسانس	۱۶	۰	۴
۱۷	مرد	لیسانس	۴	۲۲	۳
۱۸	زن	فوق لیسانس	۹	۰	۱۷
۱۹	مرد	لیسانس	۱۰	۰	۲۰
۲۰	مرد	فوق لیسانس	۱۰	۷	۱۳
۲۱	مرد	فوق لیسانس	۱۱	۰	۱۴
۲۲	مرد	لیسانس	۵	۸	۱۶
۲۳	مرد	فوق لیسانس	۱۵	۰	۱۴
۲۴	مرد	فوق لیسانس	۱۴	۰	۱۵

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. این نوع مصاحبه‌ها به این

علت مناسب‌اند که نه مانند مصاحبه‌ی ساختاریافته محقق را در تولید اطلاعات محدود می‌کند و نه مانند مصاحبه‌ی عمیق اطلاعات وسیع و گاه غیرضروری فراهم می‌سازند (شیربگی و همکاران، ۱۳۹۸). از این رو یک دستورالعمل مصاحبه، که شامل ۸ سؤال راهنما بود، تهیه شد. در خصوص شیوه‌ی گردآوری داده‌های پژوهش باید اشاره کرد که پژوهشگر پس از انجام‌دادن هماهنگی‌های لازم، شخصاً در دفتر کار مدیران مدارس حضور یافت تا جایی که پس از انجام‌دادن ۲۴ مورد مصاحبه، دیگر اطلاعات جدیدی اضافه نشد و کفایت جمع‌آوری اطلاعات محرز شد. به‌منظور تحلیل داده‌ها در این شیوه، یعنی نظریه‌ی داده‌بنیاد، از سه شیوه‌ی کدگذاری استفاده می‌شود: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی. کدگذاری فرایندی است که طی آن داده‌های خام تفکیک، مفهوم‌بندی و ترکیب می‌شوند که حاصل این فرایند بتواند نظریه‌ی زمینه‌ای نهایی را ارائه کند (محمودپور و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین پس از انجام‌دادن هر مصاحبه و پیاده‌سازی آن، بر اساس اصول نظریه‌ی زمینه‌ای و تعیین مقوله‌ی هسته، از طریق سه مرحله‌ی کدگذاری مذکور یک مدل برخاسته از بطن داده‌ها ارائه شده است که به مدل پارادایمیک موسوم است. مراحل و فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نسخه‌ی ۱۱ نرم‌افزار مکس کیودا طبقه‌بندی و در نهایت تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

در بخش یافته‌ها سعی شد در مدلی پارادایمیک شرایط سه‌گانه‌ی علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها و مقوله‌ی هسته توضیح داده شود.

شرایط سه‌گانه‌ی پدیده‌ی هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه

شرایط «علی» یا سبب‌ساز آن دسته از رویدادها و وقایع‌اند که در پدیده‌ی هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه در میدان مطالعه‌شده از منظر مشارکت‌کنندگان اثرگذارند (جدول ۲).

جدول ۲. کدگذاری باز، محوری و گزینشی مستخرج از داده‌های کیفی شرایط علی مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی
تخصص در مدیریت مدرسه آشنایی با مسائل تربیتی تحصیلات تکمیلی مرتبط با زمینه‌ی شغلی تجربه‌ی کاری موفق مرتبط‌بودن تحصیلات پایه و تکمیلی	تخصص در حرفه	دانش تخصصی

	دانش مدیریت مدرسه	آگاهی از شرح وظایف مدیر مدرسه اشراف بر فرایندهای جاری مدرسه آشنایی با شرح وظایف کلیه کارکنان مدرسه آگاهی از نحوه مستندسازی
	تسلط علمی	فراغت از تحصیل از دانشگاه‌های معتبر مطالعه مستمر منابع مدیریتی جدید تسلط بر روش‌های پژوهشی
مهارت حرفه‌ای	مهارت مدیریتی	تسلط بر قوانین و مقررات آشنایی با روش‌های حل مسئله و داشتن مهارت تصمیم‌گیری تسلط بر مکاتبات اداری توانمندی در ارائه گزارش عملکرد
	مهارت فناوریانه	آشنایی با سامانه‌ها و نرم‌افزارهای مدیریتی و آموزشی تسلط بر مهارت‌های هفتگانه استفاده از داشبوردهای مدیریتی مبتنی بر وب آشنایی با تولید محتوای آموزشی
	مهارت ارتباطی	ایجاد وحدت و انسجام بین افراد ایجاد تفاهم و همکاری در مدرسه تعامل مناسب با کارکنان، دانش‌آموزان و اولیا برقراری روابط حسنه با همکاران و درک احساسات آن‌ها ظرافت رفتار با دانش‌آموزان فراهم کردن جوی دوستانه و آرام
فلسفه حرفه	رعایت الزامات اخلاق حرفه‌ای	توجه به ارزش‌ها و باورهای حرفه احترام به عقاید، ارزش‌ها، باورها و اعتقادات همکاران الگو بودن از نظر اخلاقی و دینی اهمیت به کار و داشتن حس مسئولیت‌پذیری
	اعتقاد به فلسفه آموزش و پرورش	اعتقاد به ایجاد تغییرات سازنده و مثبت در حرفه اعتقاد به مسئولیت‌پذیری به‌عنوان بخش مهمی از حرفه مدیریت آشنایی با اهداف آموزش و پرورش اهمیت به توسعه مهارت‌های معلمان آشنایی با روان‌شناسی تربیتی اهمیت به پرورش مناسب دانش‌آموزان
	تعهد برای تحقق اهداف مدیریت	رشد ارزش‌های حرفه‌ای بهبود فرهنگ متعهد بودن کارکنان به انجام وظایف اعتقاد به بهبود کیفیت آموزشی ایجاد ارزش‌های مشترک برای کارکنان توانمندسازی کارکنان

شرایط علی مؤثر در «هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه» دربرگیرنده فضای معنایی وسیعی است که در این پژوهش سه کد گزینشی «دانش تخصصی»، «مهارت حرفه‌ای» و «فلسفه حرفه» و اجزای آن را نمایان می‌سازند.

در کد گزینشی دانش تخصصی می‌توان به کدهای محوری تخصص در حرفه، دانش مدیریت مدرسه و تسلط علمی اشاره کرد. یکی از مدیران مدارس در این باره می‌گوید:

«از شرایطی که می‌تواند هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه را به وجود آورد تخصص فرد در رشته مدیریت است و اینکه او سابقه کاری مناسبی در زمینه آموزش داشته باشد.»

در کد گزینشی مهارت حرفه‌ای کدهای محوری مهارت مدیریتی، مهارت فناورانه و مهارت ارتباطی را می‌توان از جمله عوامل تأثیرگذار در پدیده هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دانست. برای مثال یکی از مدیران مدرسه این گونه اظهار می‌کند:

«با توجه به این که در عصر دانایی به سر می‌بریم تسلط بر مهارت‌های هفت‌گانه و آشنایی با انواع سامانه‌های مرتبط با آموزش و پرورش از ویژگی‌های یک مدیر حرفه‌ای محسوب می‌شود.»

در کد گزینشی فلسفه حرفه نیز کدهای محوری رعایت الزامات اخلاق حرفه‌ای، اعتقاد به فلسفه آموزش و پرورش و تعهد برای تحقق اهداف مدیریت را می‌توان از جمله عوامل تأثیرگذار در پدیده هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دانست. در این راستا یکی از مدیران مدرسه توضیح می‌دهد:

«از مؤثرترین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده هویت حرفه‌ای مدیران مدارس می‌توان به مسئولیت‌پذیری و تعهد کاری فرد که بخش مهمی از حرفه مدیریت است اشاره کرد.»

شرایط «زمینه‌ای» مجموعه خاصی از شرایط است که در یک زمان و مکان خاص جمع می‌شوند تا مجموعه اوضاع و احوال یا مسائلی را به وجود آورند که اشخاص با عمل/تعامل خود به آن‌ها پاسخ دهند (استراوس و کوربین، ۱۳۸۶). با این تحقیق مشخص شد که این شرایط پدیده هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه را تحت تأثیر قرار می‌دهند (جدول ۳).

جدول ۳. کدگذاری باز، محوری و گزینشی مستخرج از داده‌های کیفی شرایط (زمینه‌ای) مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی
<p>دانا و دوراندیش داشتن اعتمادبه‌نفس بالا ثبات در شخصیت بیان مناسب و شیوا گوش‌دادن فعال استفاده از زبان بدن صداقت حرفه‌ای وجدان کاری موقعیت‌شناس و متعهد داشتن پشتکار باکفایت خلاق و نوآور</p>	ویژگی‌های شخصیتی	ظرفیت حرفه‌ای
<p>ایده‌پردازی مناسب در نقش‌های حرفه‌ای استفاده از نوآوری کارکنان در اداره مدرسه تشویق به کاربست روش‌های نوین تدریس در مدرسه تشویق و ترغیب دانش‌آموزان خلاق حذف کارهای تکراری و زمان‌بر</p>	خلاقیت در مدرسه	ظرفیت حرفه‌ای
<p>فراهم‌سازی محیط رقابتی سالم بین همکاران فراهم‌سازی محیط فعال بین دانش‌آموزان فراهم‌سازی زمینه بروز خلاقیت و نوآوری استفاده از پیشنهادها سازنده کارکنان توجه به کار گروهی در مدرسه</p>	خلق محیط پویا و فعال	
<p>داشتن چشم‌انداز حرفه‌ای و ترسیم اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت برقراری عدالت در محیط آموزشی توجه به رشد فردی و اجتماعی خود حمایت از همکاران در محیط مدرسه تقویت احساس امید و موفقیت در کارکنان</p>	تعادل رابطه و وظیفه	گرایش حرفه‌ای
<p>تقویت منزلت اجتماعی بسترسازی برای ایجاد فرهنگ همکاری در مدرسه تلاش برای ارتقا جایگاه مدرسه تعهد به توسعه حرفه‌ای خود و همکاران</p>	خلق فرهنگ همکارانه حرفه‌ای	

در شرایط زمینه‌ای مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دو کد گزینشی ظرفیت حرفه‌ای و گرایش حرفه‌ای شناسایی شدند.

در کد‌گزینشی ظرفیت حرفه‌ای می‌توان به کدهای محوری ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت در مدرسه و خلق محیط پویا و فعال اشاره کرد. یکی از مدیران مدارس در این باره می‌گوید:

«استفاده از ایده‌های جدید و فراهم‌بودن محیط رقابتی سالم از شرایطی است که بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیر اثرگذار است.»

و مدیر مدرسه دیگری بیان می‌کند:

«عوامل متعددی بر هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه تأثیر دارد اما به عقیده من ایده‌پردازی مناسب در زمینه انجام امور و حذف کارهای تکراری و زمان‌بر تأثیر بسزایی دارند.»

در کد‌گزینشی گرایش حرفه‌ای کدهای محوری تعادل رابطه و وظیفه و خلق فرهنگ همکارانه حرفه‌ای را می‌توان از جمله عوامل تأثیرگذار در پدیده‌ی هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دانست. برای مثال یکی از مدیران مدرسه این‌گونه اظهار می‌کند:

«مدیر یک مدرسه با حضور در محل کار خود باید بتواند فرهنگ‌ساز باشد و سعی کند فرهنگ همکاری را در بین کارکنان و محیط مدرسه ایجاد کند.»

و مدیر مدرسه دیگری می‌گوید:

«از جمله شرایطی که برای شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیر لازم است توجه او به رشد ویژگی‌های فردی و اجتماعی خودش است تا بتواند با ارتقای این ویژگی‌ها به رشد هویت حرفه‌ای خود کمک کند.»

شرایط «مداخله‌ای» آن دسته از شرایطی‌اند که باعث تخفیف یا به نحوی تغییر شرایط علی می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۳۸۵) و پدیده‌ی هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه را تحت تأثیر قرار می‌دهند (جدول ۴).

جدول ۴. کدگذاری باز، محوری و گزینشی مستخرج از داده‌های کیفی شرایط (مداخله‌گر) مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی
اجتناب از اجرای نقش‌های حرفه‌ای بی‌انگیزگی انجام امور جاری با هدف رفع تکلیف بی‌تفاوتی نسبت به کار	همرنگ همکاران	مدیریت روزمرگی

	خودباختگی	نبود اعتماد به نفس احساس یأس و نومی‌دی برآورده نشدن انتظارات شغلی احساس بی‌فایده بودن احساس بی‌کفایتی
ساختار سازمانی بازدارنده	موانع حرفه‌ای	توانمند نبودن معلمان ناسازگاری دوره‌های آموزشی با فعالیت‌های مدیریتی حمایت کافی نکردن از پژوهش‌ها برگزاری محدود سمینارهای مرتبط با آموزش و پرورش
	ضعف حمایت سازمانی	اختصاص فضای نامناسب برای برگزاری دوره‌های آموزشی نبود امکانات و تجهیزات لازم برای برگزاری دوره‌های ضمن خدمت محدودیت منابع دولتی در تأمین هزینه‌های آموزشی فراهم نبودن شرایط برای افزایش تجربه مدیران

شرایط مداخله‌گر مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دو کد گزینشی مدیریت روزمرگی و ساختار سازمانی بازدارنده شناسایی شدند.

در کد گزینشی مدیریت روزمرگی، می‌توان به کدهای محوری هم‌رنگ همکاران و خودباختگی اشاره کرد. یکی از مدیران مدارس در این باره می‌گوید:

«بی‌تفاوتی نسبت به کار و مسئولیت‌های محوله از جمله عواملی است که بر هویت حرفه‌ای فرد تأثیر منفی می‌گذارد.»

در کد گزینشی ساختار سازمانی بازدارنده کدهای محوری موانع حرفه‌ای ضعف حمایت سازمانی را می‌توان از جمله عوامل تأثیرگذار در پدیده هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دانست. برای مثال یکی از مدیران مدرسه این‌گونه اظهار می‌کند:

«برگزاری دوره‌های آموزشی اغلب برای پیشرفت مدیران و ارتقای مهارت‌های آن‌ها مورد توجه است ولی ناهماهنگی این دوره‌های آموزشی با فعالیت‌های مدیریتی سبب شده است از اثرگذاری آن‌ها کاسته شود و به نوعی اتلاف وقت به حساب می‌آید.»

راهبردهایی که کنشگران درگیر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه اتخاذ کرده‌اند

منظور از راهبردها (تعامل‌ها/ فرایندها) آن دسته از کنش‌هایی‌اند که کنشگران در قبال شرایط پیش رو از خود بروز می‌دهند (محمدپور، ۱۳۸۹، ص ۳۳۰). همان‌طور که در جدول ۵ آمده است، راهبردها و تعاملاتی که کنشگران به کار گرفته‌اند مجموعه‌ای متنوع از تاکتیک‌های متفاوت را در بر می‌گیرند.

جدول ۵. کدگذاری باز، محوری و گزینشی مستخرج از داده‌های کیفی راهبردها (کنش و واکنش) ی مؤثر در هویت

حرفه‌ای مدیر مدرسه

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی
ارتباط با گروه‌های حرفه‌ای و تخصصی ابتکار در ارائه طرح‌های جدید در مدیریت مدرسه به‌اشتراک‌گذاری نتایج پژوهش‌های اقدام‌پژوهی خود و کارکنان با دیگر مدیران تشکیل گروه مدیران مدارس در فضای مجازی و برگزاری جلسات آنلاین	توسعه رفتارهای مشارکتی	
شرکت در همایش‌های مرتبط با مدیریت آموزشی اخذ و ارائه مشاوره به سایر همکاران شرکت در کارگاه‌های آموزشی و جلسات دوره‌ای مدیران مدارس به‌منظور استفاده از تجارب مدیران موفق	کسب تجارب حرفه‌ای	هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای
مطالعه مقالات و مجلات مرتبط با مدیریت آموزشی انجام پژوهش در زمینه مدیریت آموزشی برگزاری جلسات ماهانه با کارکنان به‌منظور اشتراک‌گذاری اطلاعات گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مناسب و کارآمد اخذ گواهینامه‌های معتبر علمی گذراندن دوره‌های آموزشی تخصصی در خارج از آموزش و پرورش	مشارکت در امور حرفه	
کاهش تعارضات کاری بین کارکنان رهبری مؤثر برای حل ریشه‌ای اختلافات فراهم‌سازی فضای سرشار از اطمینان در مدرسه شناسایی منافع مشترک و بهبود رویه‌های هماهنگی	مذاکره و حل تعارض	روابط انسانی مبتنی بر درک متقابل
اعتمادسازی در دیگران برقراری احترام متقابل شناخت بهتر خود به کمک بازخورد گرفتن از دیگران اصلاح و بهبود رفتار خود	بهبود درک متقابل	

راهبردهای مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دربرگیرنده دو کد گزینشی هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای و روابط انسانی مبتنی بر درک متقابل است.

در کد گزینشی هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای می‌توان به کدهای محوری توسعه رفتارهای مشارکتی، کسب تجارب حرفه‌ای و مشارکت در امور حرفه اشاره کرد. راهبردهای مؤثر در کد محوری توسعه رفتارهای مشارکتی عبارت‌اند از: ارتباط با گروه‌های حرفه‌ای و تخصصی؛ ابتکار در ارائه طرح‌های جدید در مدیریت مدرسه؛ به‌اشتراک‌گذاری نتایج پژوهش‌های اقدام‌پژوهی خود و کارکنان با دیگر مدیران و تشکیل گروه مدیران مدارس در فضای مجازی و برگزاری جلسات آنلاین. یکی از مدیران مدارس در این باره می‌گوید:

«به اعتقاد من یکی از راهبردهای مؤثر در ایجاد هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه افزایش تعداد

حضور مدیر در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و انجام کارها به صورت گروهی می‌باشد که این مسئله منجر به کسب تجارب ارزنده‌تر برای اداره مدرسه می‌شود.»

راهبردهای مؤثر در کد محوری کسب تجارب حرفه‌ای عبارت‌اند از: از شرکت در همایش‌های مرتبط با مدیریت آموزشی، اخذ و ارائه مشاوره به سایر همکاران و شرکت در کارگاه‌های آموزشی و جلسات دوره‌ای مدیران مدارس به منظور استفاده از تجارب مدیران موفق در حکم راهبردهای مهم. یکی از مدیران مدارس اظهار می‌کند:

«شرکت در همایش‌های مدیریت آموزشی و جلسات هم‌اندیشی از جمله شرایطی است که بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیر تأثیر می‌گذارد و سبب افزایش تجربه مدیر در انتخاب راه‌حل‌های مناسب برای حل مشکلات می‌گردد.»

مهم‌ترین راهبردهای مؤثر در کد محوری مشارکت در امور حرفه عبارت‌اند از: مطالعه مقالات و مجلات مرتبط با مدیریت آموزشی، اجرای پژوهش در زمینه مدیریت آموزشی، برگزاری جلسات ماهانه با کارکنان به منظور اشتراک‌گذاری اطلاعات، گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مناسب و کارآمد، اخذ گواهینامه‌های معتبر علمی و گذراندن دوره‌های آموزشی تخصصی در خارج از آموزش و پرورش. برای مثال یکی از مدیران مدارس بیان می‌کند:

«از استراتژی‌های مهم در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه استفاده از مقالات و مجلات معتبر و انجام تحقیق در زمینه مدیریت مدرسه است که می‌تواند اطلاعات مدیر را به‌روزرسانی کند.»

در کد گزینشی روابط انسانی مبتنی بر درک متقابل، می‌توان به کدهای محوری مذاکره و حل تعارض و بهبود درک متقابل اشاره کرد.

مهم‌ترین راهبردهای مؤثر در کد محوری مذاکره و حل تعارض عبارت‌اند از: کاهش تعارضات کاری بین کارکنان؛ رهبری مؤثر برای حل ریشه‌ای اختلافات؛ فراهم‌سازی فضای سرشار از اطمینان در مدرسه و شناسایی منافع مشترک و بهبود رویه‌های هماهنگی. برای نمونه یکی از مدیران مدارس می‌گوید:

«به نظر من وجود محیطی که دارای جو دوستانه و بدون تنش و همراه با اعتماد و احترام متقابل است باعث شکل‌گیری بهتر هویت حرفه‌ای یک فرد می‌شود.»

مهم‌ترین راهبردهای مؤثر در کد محوری بهبود درک متقابل عبارت‌اند از: اعتمادسازی در دیگران، احترام متقابل، شناخت بهتر خود به کمک بازخورد گرفتن از دیگران و اصلاح و بهبود رفتار خود. یکی از مدیران مدارس در این باره توضیح می‌دهد:

«شناخت بهتر خود سبب اصلاح رفتار و بهبود روابط مدیر با کارکنانش می‌شود که این نتیجه شکل‌گیری هویت حرفه‌ای در مدیر است و این شناخت می‌تواند جو دوستانه‌تری در مدرسه فراهم آورد.»

پیامدهای هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه

تفسیر داده‌های کیفی حاصل از پژوهش حاضر از این حکایت دارد که افت تحصیلی و گسترش آن در میدان مورد مطالعه پیامدهای گوناگونی در پی داشته است. همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، پیامدهای این پدیده پیچیده منفی ابعاد وسیعی دارد که در ادامه این موارد آمده است. جدول ۶. کدگذاری باز، محوری و گزینشی مستخرج از داده‌های کیفی پیامدهای هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی
خودارزیابی مداوم از خود و ترتیب اثر آن در عملکرد خود در مقام مدیر قضاوت معقول در مورد تصمیمات و اقدامات حرفه‌ای خود خودکنترلی در هنگام عصبانیت و مواجهه با مشکلات خودآگاهی در مورد افکار	خود مدیریتی	الگو بودن در حرفه
آگاهی از مسئولیت‌های اخلاقی نقش حرفه‌ای مدیر آشنایی با نقش‌های مدیر مدرسه توانمندی بررسی صلاحیت حرفه‌ای همکاران جدید	آگاهی درباره جایگاه حرفه‌ای	
توجه به شایستگی‌های کارکنان تمرکز بر رفاه کارکنان اداره کارکنان به نحو مطلوب استفاده از تشویق به منظور تقویت انگیزه در کارکنان قاطعیت در تصمیم‌گیری استفاده از تئوری تفکر ناب در امور مدرسه توانمند بودن در شناسایی نقاط قوت، نقاط ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها استفاده از قابلیت‌های حداکثری کارکنان در انجام امور	توانمندی مدیریتی	
داشتن همکاران فرهیخته و تحصیل کرده اشتیاق به شغل معلمی شادابی و لذت‌بردن از ارتباط با دانش‌آموز حس مفید بودن در حرفه	افتخار به حرفه	غرور حرفه‌ای
وجود دیدگاه مثبت بین خود و حرفه مشارکت در دستیابی به اهداف حرفه رضایتمندی شغلی خوشایند بودن ارتباط با دانش‌آموزان	خوش بینی به آینده حرفه	

	تمایز حرفه‌ای	داشتن انتظارات بالا از خود انطباق شخصیت و اعتقادات با ارزش‌های حرفه مسئولیت‌پذیری بالا به نحوی که باید همواره پاسخ‌گوی کم‌کاری‌های دیگر کارکنان باشد درگیری و ایجاد انگیزه در کار
مجدوب حرفه بودن	همسویی با حرفه	ارتباط زیاد بین اهداف شخصی و حرفه تمرکز و غرق شدن فرد در کار تمایل به مدیریت هماهنگی ارزش‌ها با حرفه علاقه و باور به حرفه احساس تعلق‌پذیری به حرفه
	سودمندی حرفه	ارائه خدمات بارز و منحصر به فرد حرفه به جامعه تربیت نیروی کار خلاق خلق موقعیت‌های اثربخش جایگاه الگوبودن در جامعه

تفسیر داده‌های کیفی حاصل از پژوهش حاضر از این حکایت دارد که هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه و شکل‌گیری آن در میدان مطالعه شده پیامدهای گوناگونی در پی داشته است و سه کد گزینشی الگوبودن در حرفه، غرور حرفه‌ای و مجذوب حرفه بودن حاصل شد.

در کد گزینشی الگوبودن در حرفه می‌توان به کدهای محوری خودمدیریتی، آگاهی به جایگاه حرفه‌ای و توانمندی مدیریتی اشاره کرد. برای مثال یکی از مدیران مدارس در این باره می‌گوید:

«شناخت حدومرز خود و توجه به مسئولیت‌های اخلاقی از مواردی بوده که من آن را نتیجه هویت حرفه‌ای‌ام که نشئت گرفته از دانش و مهارتی بوده که از گذشته و البته از تجربه‌ام در سال‌های مدیریتم آموخته‌ام.»

و مدیر مدرسه دیگری اظهار می‌کند:

«مدیری که هویت حرفه‌ای دارد بهتر می‌تواند نقاط ضعف و قوت مدرسه و کارکنان خود را تشخیص دهد و با استفاده از تمام ظرفیت‌های موجود در جهت رفع مشکلات عمل می‌کند.»

در کد گزینشی غرور حرفه‌ای می‌توان به کدهای محوری افتخار به حرفه، خوش‌بینی به آینده حرفه و تمایز حرفه‌ای اشاره کرد. در این راستا، یکی از مدیران مدارس بیان می‌کند:

«به عقیده من مدیری که هویت حرفه‌ای به‌طور مناسب در او شکل گرفته هم خود او از شغلش لذت می‌برد و هم سبب می‌شود کارکنانش از انجام وظایفشان رضایت داشته باشند.»

و مدیر مدرسه دیگری توضیح می‌دهد:

«از پیامدهای شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیر افزایش انگیزه در انجام کار و انجام بهتر امور مدرسه می‌باشد.»

در کد‌گزینشی مجذوب حرفه بودن می‌توان به کدهای محوری همسویی با حرفه و سودمندی حرفه اشاره کرد. برای مثال یکی از مدیران مدارس در این باره می‌گوید:

«علاقه و باور فرد به حرفه مدیریت از پیامدهای ایجاد هویت حرفه‌ای در مدیر است که اگر او حرفه‌اش را باور داشته باشد در جهت ارتقای تمام مهارت‌هایش کوشش می‌کند.»
و مدیر مدرسه دیگری اظهار می‌کند:

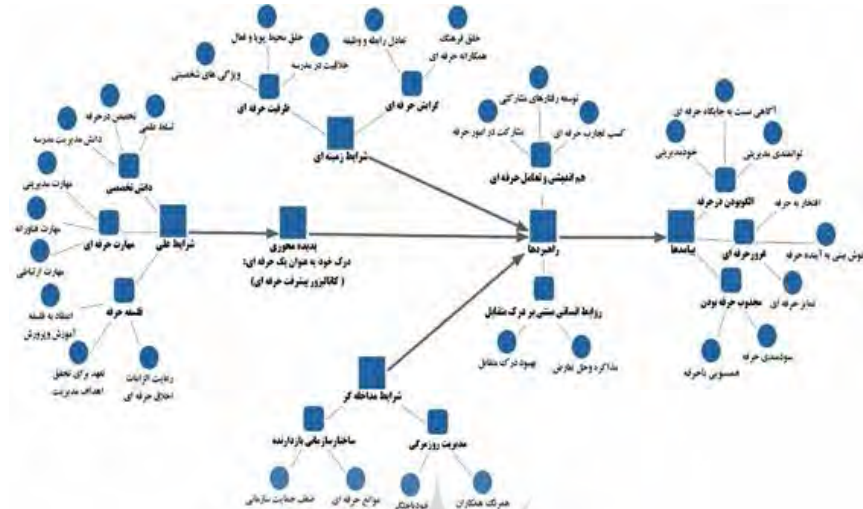
«تفاوت یک مدیر عادی با مدیری که دارای هویت حرفه‌ای است در خروجی کارشان مشخص می‌گردد. خروجی مدرسه یک مدیر دارای هویت حرفه‌ای دانش‌آموزان آگاه، خلاق و توانمندی هستند که در آینده می‌توانند خدمات باارزشی به جامعه و دیگران ارائه کنند.»

مقوله هسته: هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه به مثابه «درک خود به عنوان یک حرفه‌ای: کاتالیزور

پیشرفت حرفه‌ای»

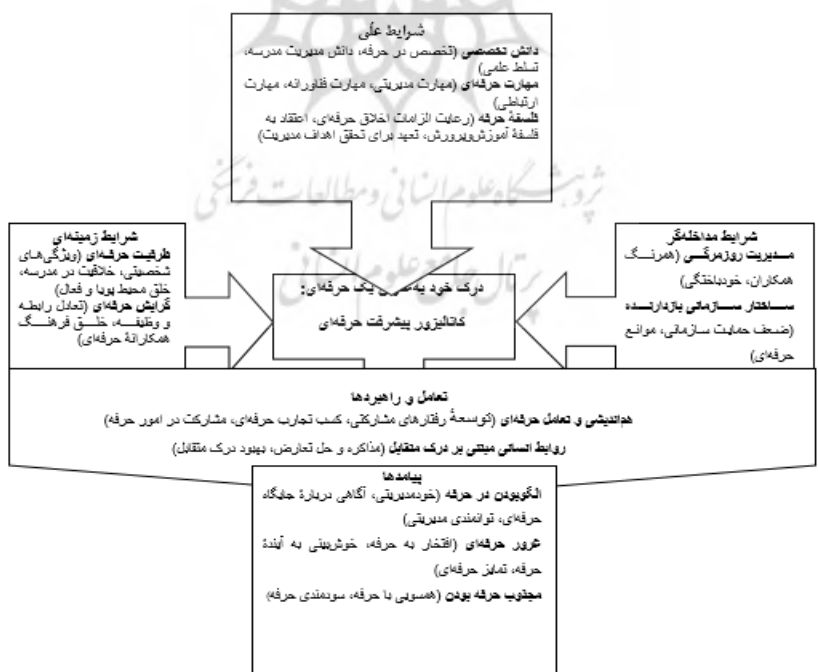
تعیین مقوله هسته پژوهش در مطالعات نظریه زمینه‌ای در مرحله کدگذاری گزینشی انجام می‌شود. در این مرحله، هدف یکپارچه کردن داده‌هاست که بر پایه آن مضمون عمده پژوهش مشخص و مهم‌ترین درون‌مایه آن نیز انتخاب می‌شود. در این زمینه باید قدرت تحلیل وجود داشته باشد و سایر مقولات را نیز دربرگیرد. سایر مقولات نیز حول این مقوله در یک مدل ظاهر می‌شوند که مدل پارادایمیک نام دارد. مقوله هسته تعیین شده عبارت است از هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه به مثابه «درک خود به عنوان یک حرفه‌ای: کاتالیزور پیشرفت حرفه‌ای».

در شکل ۱ مدل نهایی شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها همچنین مقوله هسته پدیده هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه مستخرج از نرم‌افزار مکس کیودا آورده شده است.



شکل ۱. مدل پدیده هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه، مستخرج از نرم‌افزار مکس کیودا

در مدل پارادایمیک پژوهش (شکل ۲)، کنشگران درگیر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه این پدیده را به‌مثابه «درک خود به‌عنوان یک حرفه‌ای: کاتالیزور پیشرفت حرفه‌ای» درک و حس می‌کنند.



شکل ۲. مدل پارادایمیک: هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه به‌مثابه درک خود به‌عنوان یک حرفه‌ای: کاتالیزور پیشرفت حرفه‌ای

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه و ارائه مدلی پارادایمیک انجام شد. در نتیجه مصاحبه با ۲۴ نفر از مدیران مدارس متوسطه، مدل پارادایمیک شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای هویت حرفه‌ای مدیران مدارس شناسایی شد و نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های وو (۲۰۱۳)، جرمولاجاوا و بوگدانوا (۲۰۱۷)، تان^{۲۵} (۲۰۱۴)، حجازی (۱۳۹۸)، توانگرزمین و لبادی (۱۳۹۳)، محمودی بورنگ و نبئی (۱۳۹۸)، فروتن و همکاران (۱۳۹۸)، اسپیلکوا^{۲۶} (۲۰۱۴)، مشایخی و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد. امروزه داشتن قابلیت و توانمندی مهم‌ترین شرط احراز، موفقیت و ماندگاری در هر حرفه است. این امر، به‌ویژه در آموزش و پرورش و مدیریت مدارس، اهمیت بالایی دارد. از آنجاکه منبع نفوذ مدیران، هویت حرفه‌ای آن‌هاست، با بررسی پیشینه تحقیقات در این زمینه درمی‌یابیم در نظام‌های آموزشی اغلب کشورها به‌ویژه کشورمان ایران به هویت حرفه‌ای مدیران مدارس کمتر پرداخته شده است؛ بنابراین ارائه مدل هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه تحقیقی است که تاکنون صورت نگرفته است.

شرایط علی حاصل از یافته‌های پژوهش شامل سه کد گزینشی دانش تخصصی، مهارت حرفه‌ای و فلسفه حرفه بود که با یافته‌های پژوهش‌های وو (۲۰۱۳)، جرمولاجاوا و بوگدانوا (۲۰۱۷)، تان (۲۰۱۴)، حجازی (۱۳۹۸) و توانگرزمین و لبادی (۱۳۹۳) مطابقت دارد. دانش تخصصی در این مطالعه دانش اساسی و درک حرفه مدیریت مدرسه شناخته می‌شود و می‌توان گفت داشتن تخصص در حرفه مدیریت مدرسه، تحصیلات مرتبط با مدیریت آموزشی، تجربه کاری موفق، تسلط علمی و مطالعه مستمر منابع مدیریتی جدید از پارامترهای دانش تخصصی‌اند و از مهم‌ترین شرایط سبب‌ساز به‌شمار می‌روند که در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه تأثیر گذارند. وو (۲۰۱۳) دانش حرفه را از عوامل مؤثر در هویت حرفه‌ای می‌داند و جرمولاجاوا و بوگدانوا (۲۰۱۷) دانش حرفه‌ای را یکی از مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای و تان (۲۰۱۴) تجربه با حرفه را یکی از ابعاد رشد هویت حرفه‌ای در نظر گرفته‌اند. همچنین مهارت حرفه‌ای توانایی استفاده از دانش تخصصی و حرفه‌ای است. به‌بیان‌دیگر، مهارت حرفه‌ای مدیر مدرسه کلیه مهارت‌هایی است که به مدیر مدرسه امکان می‌دهد از طریق آن، ضمن هماهنگی عناصر و اجزای مدرسه، زمینه را برای رسیدن به اهداف سازمانی مهیا کند. از جمله پارامترهای مهارت حرفه‌ای که در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه اثرگذار است می‌توان

به مهارت ارتباطی، تعامل مناسب با کارکنان و دانش‌آموزان و اولیا، آشنایی با روش‌های حل مسئله و داشتن مهارت تصمیم‌گیری، مهارت فناورانه و آشنایی با نرم‌افزارها و سامانه‌های مدیریتی و آموزشی اشاره کرد. وو (۲۰۱۳) مهارت حرفه‌ای را از عوامل مؤثر در هویت حرفه‌ای می‌داند و حجازی (۱۳۹۸) روابط صمیمی با معلمان و دانش‌آموزان را از مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای دانسته است. فلسفه حرفه از دیگر شرایط علی مؤثر در پدیده هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه است که در حکم نظامی اعتقادی - که بنیان حرفه مدیریت است - در نظر گرفته می‌شود و مدیریت مدرسه را از دیگر حرفه‌های آموزش و پرورش متمایز می‌کند. رعایت الزامات اخلاق حرفه‌ای، الگوبودن از نظر اخلاقی و دینی، اعتقاد به فلسفه آموزش و پرورش و تعهد برای تحقق اهداف مدیریت از پارامترهای فلسفه حرفه است و می‌توان آن‌ها را شرایط مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه دانست. توانگرزمین و لبادی (۱۳۹۳) اخلاق حرفه‌ای را از مؤلفه‌های مؤثر در هویت حرفه‌ای شمرده‌اند.

شرایط زمینه‌ای حاصل از یافته‌های پژوهش شامل دو کد گزینشی ظرفیت حرفه‌ای و گرایش حرفه‌ای بود که با یافته‌های محمودی بورنگ و نبئی (۱۳۹۸)، جرمولاجاوا و بوگدانوا (۲۰۱۷) و فروتن و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد. ظرفیت حرفه‌ای استعداد و ویژگی‌های مدیران مدرسه در ایده‌پردازی و نحوه استفاده از توانمندی‌های کارکنان و امکانات موجود برای اداره بهتر مدرسه تعریف می‌شود و می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت در مدرسه و خلق محیط پویا و فعال از پارامترهای ظرفیت حرفه‌ای است و از شرایط زمینه‌ای مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه به‌شمار می‌رود. محمودی بورنگ و نبئی (۱۳۹۸) خصوصیات فردی، شرایط، جو سازمانی و بافت کلی محیطی را که معلم در آن مشغول به فعالیت است از عوامل مؤثر در هویت حرفه‌ای ذکر کرده است. همچنین گرایش حرفه‌ای رویکرد مدیر مدرسه در ترسیم چشم‌انداز و اهداف آینده، تمایل او به تقویت احساس امید در کارکنان و توجه به توسعه حرفه‌ای خود و همکارانش تعریف می‌شود. از جمله پارامترهای گرایش حرفه‌ای، که در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه اثرگذار است، می‌توان به تعادل رابطه و وظیفه و خلق فرهنگ همکارانه حرفه‌ای اشاره کرد. جرمولاجاوا و بوگدانوا (۲۰۱۷) همکاری با همکاران را یکی از مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای بیان کرده است. همچنین فروتن و همکاران (۱۳۹۸) رعایت مساوات و برابری در آموزش، مشاوره و ... را از نشانگرهای شناسایی شده برای هویت حرفه‌ای معرفی کرده است.

شرایط مداخله‌گر حاصل از یافته‌های پژوهش شامل دو کد گزینشی مدیریت

روزمرگی و ساختار سازمانی بازدارنده بود که با یافته‌های اسپیلکوا (۲۰۱۴) و مشایخی و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد. مدیریت روزمرگی ترجیح مدیران به حفظ وضعیت موجود، فقدان پذیرش ایده‌های جدید کارکنان و بی‌تفاوتی به موفقیت و پیشرفت مدرسه تعریف می‌شود و می‌توان گفت هم‌رنگ همکاران، اجتناب از اجرای نقش‌های حرفه‌ای، خودباختگی و فقدان اعتماد به نفس از شرایط مداخله‌گر مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه به‌شمار می‌رود. اسپیلکوا (۲۰۱۴) اعتماد به نفس را از مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای به‌شمار آورده است. همچنین ساختار سازمانی بازدارنده ساختاری با رویه‌های انعطاف‌ناپذیر است که به اجرای دقیق استانداردها بدون توجه به انتظارات و خواسته‌های مدیران و فقدان شرایط و امکانات لازم برای افزایش تجربه آن‌ها می‌پردازد. از جمله پارامترهای ساختار سازمانی بازدارنده که در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه اثرگذار است می‌توان به موانع حرفه‌ای و ضعف حمایت سازمانی اشاره کرد. مشایخی و همکاران (۱۳۹۸) خرده‌مقوله حمایت سازمانی ناکافی را در فرایند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای عنوان کرده‌اند.

راهبردهای حاصل از یافته‌های پژوهش شامل دو کد گزینشی هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای و روابط انسانی مبتنی بر درک متقابل بود که با یافته‌های وو (۲۰۱۳) و جرمولاجاوا و بوگدانوا (۲۰۱۷) مطابقت دارد. هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای ابزاری برای دستیابی تعداد بیشتری از عقاید یک گروه از افراد در مدت‌زمانی کوتاه است که، ضمن درگیر کردن افراد و ایجاد احساس مشارکت، می‌تواند ارزش فراوانی برای شناسایی فرصت‌ها و مقابله با مشکلات سازمانی داشته باشد. به عبارتی هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای به‌سرعت باعث شکل‌گیری مفاهیم و ایده‌های جدید می‌شود و می‌توان گفت توسعه رفتارهای مشارکتی، کسب تجارب حرفه‌ای و مشارکت در امور حرفه‌ای پارامترهای هم‌اندیشی و تعامل حرفه‌ای است و از راهبردهای مؤثر در هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه به‌شمار می‌رود. وو (۲۰۱۳) و جرمولاجاوا و بوگدانوا (۲۰۱۷) رفتارهای مشارکتی حرفه‌ای را از عوامل مؤثر در هویت حرفه‌ای ذکر کرده‌اند. همچنین روابط انسانی مبتنی بر درک متقابل عبارت از درک متقابل، معنای مشترک و یادگیری جدید میان افراد است، به‌طوری‌که می‌تواند سبب حل اختلاف و ایجاد توافق و همچنین کاهش تعارضات میان افراد شود. مدیری که در برقراری ارتباط توانمند است مهارت‌های ارتباطی و راهبردهایی متنوع خواهد داشت که می‌تواند از آن‌ها استفاده کند و وقتی افراد، موقعیت‌ها و محتوا تغییر می‌کنند، او می‌تواند خلاق و انعطاف‌پذیر باشد و از یک رویکرد به رویکردی دیگر بپردازد. از جمله پارامترهای روابط انسانی مبتنی بر درک

متقابل، که بر هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه اثرگذار است، می‌توان به بهبود درک متقابل و مذاکره و حل تعارض اشاره کرد.

پیامدهای هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شامل سه کد گزینشی الگوبودن در حرفه، مجذوب حرفه بودن و غرور حرفه‌ای است که با یافته‌های پژوهش‌های حیدری و رضایی (۱۳۹۱) و فروتن و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد. الگوبودن در حرفه مدیریت مدرسه ابزاری توصیف‌کننده است و به‌منزله سرمشقی شایسته و قابل تقلید برای همکاران به‌شمار می‌رود؛ درواقع، دلالت بر نوعی آرمان‌گرایی دارد که مدیر با خودارزیابی مداوم، آگاهی از نقش‌های حرفه‌ای‌اش و اداره کارکنان به نحو مطلوب به‌منظور دستیابی به وضع مطلوب تلاش می‌کند. از پارامترهای پیامد الگوبودن در حرفه خودمدیریتی آگاهی به جایگاه حرفه‌ای و توانمندی مدیریتی است که از هویت حرفه‌ای مدیران مدارس نشئت می‌گیرند. همچنین مجذوب حرفه مدیریت بودن به میزان تمرکز و غرق شدن مدیر در حرفه‌اش اشاره دارد و اینکه چه میزان حرفه‌اش را خوشایند ارزیابی می‌کند به‌نحوی که جداسدن از حرفه برای او دشوار است. از جمله پارامترهای پیامد مجذوب حرفه بودن، که از شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه ناشی می‌شود، می‌توان به احساس تعلق‌پذیری به حرفه، هماهنگی ارزش‌ها با حرفه، علاقه و باور به حرفه مدیریت، همسویی با حرفه و سودمندی حرفه اشاره کرد. حیدری و رضایی (۱۳۹۱) حس تعلق و علاقه را از عوامل مؤثر در هویت حرفه‌ای در نظر گرفته‌اند. از دیگر پیامدهای حاصل از پدیده هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه غرور حرفه‌ای است. این موضوع عبارت است از احساس شادابی و لذت عمیق همراه با رضایت از حرفه که سبب درگیری و ایجاد انگیزه برای مدیر می‌شود به‌گونه‌ای که او خودش را متعلق به این حرفه می‌داند و از اینکه مدیر مدرسه است به خود افتخار می‌کند. خوش‌بینی به آینده حرفه، حس مفیدبودن در حرفه، رضایتمندی از حرفه و افتخار به حرفه از پارامترهای غرور حرفه‌ای است و می‌توان آن‌ها را پیامد حاصل از هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه در نظر گرفت. فروتن و همکاران (۱۳۹۸) رضایت فرد از شغلش را با هویت حرفه‌ای مرتبط دانسته‌اند.

الگوی مفهومی این پژوهش می‌تواند مبنایی برای شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه باشد. با توجه به مقوله اصلی شناسایی شده در الگوی جامع ارائه‌شده در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود گروه‌های حرفه‌ای و تخصصی مدیران مدارس تشکیل شود که به ارائه طرح‌های جدید در مدیریت مدرسه کمک شود و با اشتراک‌گذاشتن تجارب خود سبب توسعه هویت حرفه‌ای مدیر مدرسه شوند. همچنین آموزش و پرورش همایش‌ها و جلسات هم‌اندیشی مرتبط با مدیریت مدرسه برگزار کند. این کار طبیعتاً

در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مدیران مدارس مؤثر است و عاملی برای افزایش تجربه‌ی مدیر در انتخاب راه‌حل‌های مناسب برای حل مشکلات می‌شود. به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود وضعیت فعلی هویت حرفه‌ای مدیران مدارس را ارزیابی کنند و فاصله‌ی میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب هویت حرفه‌ای مدیران مدارس را مشخص کنند و به آسیب‌شناسی هویتی مدیران مدارس بپردازند.



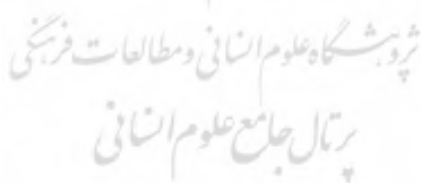
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- استراوس، آنسلم و کوربین، جولیت. (۱۳۸۵). مبانی روش تحقیق کیفی: نظریه‌های مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها (ترجمه بیوک محمدی). پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- امین مظفری، فاروق و یوسفی اقدم، رحیم. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر نقش مدیران گروه‌های آموزشی: مطالعه موردی دانشگاه تبریز. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۲، ۱۴۳-۱۶۵.
- 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، ۲۰، ۵۷-۸۰.
- 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.
- جلالی، رستم. (۱۳۹۱). نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۱(۴)، ۲۰-۳۱.
- حجازی، اسد. (۱۳۹۷). تعیین ابعاد و مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای معلم تراز جمهوری اسلامی ایران. نشریه راهبردهای نوین تربیت‌معلمان، ۴(۶)، ۳۶-۵۶.
- 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، حمید و جوهرچی، محمد. (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ‌سازمانی 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.
- شیربگی، ناصر؛ نعمتی، سمیه و ساعدی، رسول. (۱۳۹۸). درک مفهوم پژوهشگری از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی. فصلنامه علمی پژوهشی راهبردهای فرهنگ، ۴۵، ۲۹-۶۰.
- عبداللهی، حسین. (۱۳۹۲). ویژگی‌های عمومی و حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه ایران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۱۸، ۹۳-۱۱۵.
- فروتن، معین؛ رشادت‌جو، حمیده و سامانی، سیامک. (۱۳۹۸). تدوین مدل هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی (مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس). فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۱۱)، ۲۱۷-۲۴۱.
- محمدی، علیرضا. (۱۳۸۷). ارزشیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی در آموزش و پرورش ایران و مشکلات آن. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۹۴، ۱۴۷-۱۷۶.
- محمدپور، احمد. (۱۳۸۹). فراروش (بنیان‌های فلسفی و عملی روش تحقیق ترکیبی در علوم اجتماعی و رفتاری). جامعه‌شناسان.
- محمودپور، بختیار؛ رحیمیان، حمید؛ عباس پور، عباس و دلاور، علی. (۱۳۹۱). بازشناسی چالش‌های فراروی تجاری‌سازی پژوهش‌های مدیریت آموزشی با ارائه نظریه زمینه‌ای. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۱-۲۶.
- محمودی بورنگ، محمد و نیئی، حمزه. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر هویت حرفه‌ای معلم: مروری نظام‌مند. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۴(۱)، ۹۴-۷۷.
- مشایخی، بیتا؛ نوروش، ایرج؛ حجازی، رضوان و مؤمنی یانسری، ابوالفضل. (۱۳۹۸). به‌سوی نظریه‌ای برای فرآیند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای حسابرسان داخلی: شواهدی از ایران. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۲۹)، ۱۵-۴۱.
- 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.
- Armstrong, D. & Mitchell, C. (2017). Shifting identities: Negotiating intersections of race and gender in Canadian administrative contexts. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(5), 825-841.
- Baxter, J. (2011). Public sector professional identities: a review of the literature. http://oro.open.ac.uk/29793/49/Public_service_professional_identities_a_review_of_the_literature_2012.pdf.

- 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.
- Chen, Y., & Reay, T. (2021). Responding to imposed job redesign: The evolving dynamics of work and identity in restructuring professional identity. *Human Relations*, 74(10), 1541-1571. doi:doi.org/10.1177/0018726720906437.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Crow, G., Day, C., & Moller, J. (2017). Framing research on school principals' identities. *International Journal of Leadership in Education*, 20(3), 265-277.
- 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.
- 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.
- Isotalo, S. (2017). *Teacher Educators' Professional Identity Formation in a Challenging Context: Experience from Eritrea* (Master's Thesis in Education, University of Jyväskylä). https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54378/URN_NBN_fi_jyu-201706082749.pdf?sequence=6
- James, D. (2017). Professional Identity, Learning Cultures and Educational Quality: Some Lessons from Further Education. *Wales Journal of Education*, 19(1), 107-124.
- Jermolajeva, J., & Bogdanova, T. (2017, May). Professional identity of higher education teachers in samples of Riga and Smolensk. In *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference* (Vol. 1, pp. 197-207). https://www.academia.edu/47496826/Professional_Identity_of_Higher_Education_Teachers_in_Samples_of_Riga_and_Smolensk
- Johnson, L. & Crow, G. M. (2017). Professional identities of school leaders across international contexts. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(5), 747-748.
- 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* (Doctoral dissertation, University of Guelph, Ontario, Canada). https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/11396/Osborne_Caitlyn_201707_MSc.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- 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.
- 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.
- Sherick, H. M. (2014). The thoughtful development of others: A qualitative study of the impact of developmental

- relationships on chief academic officers in higher education (Doctoral dissertation, The University of Nebraska-Lincoln). <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1222&context=cehdiss>
- Spilková, V. (2011). Development Of Student Teachers' Professional Identity Through Constructivist Approaches And Self-Reflective Techniques. *Orbis Scholae*, 5(2), 117-138.
 - Supovitz, J., Sirinides, P. & May, H. (2010). How principals and peers influence teaching and learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(1), 31-56.
 - Tan, C. P. (2014). Educating for Professional Identity Development (Doctoral dissertation, University University Rotterdam).
 - Tubin, D. (2017). Leadership identity construction practices: The case of successful Israeli school principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(5), 790-805.
 - Vuori, L. (2015). WHO AM I?: The Teacher Identity Construction of Student Teachers (Master's thesis, University of Jyväskylä). <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45968/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201505211928.pdf?sequence=1>
 - 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 (Doctoral dissertation, University of Iowa). <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.837.593&rep=rep1&type=pdf>



پی‌نوشت‌ها

- | | | |
|-------------------|-----------------------------|----------------------|
| 1. Sherick | 10. Broberg | 19. Wilson |
| 2. Cruz-González | 11. Robertson | 20. Delima |
| 3. Supovitz | 12. Johnson & Crow | 21. Neary |
| 4. Ross & Cozzens | 13. James | 22. Woo |
| 5. Mpungose | 14. Crow & Moller | 23. Baxter |
| 6. Osborne | 15. Tubin | 24. Corbin & Strauss |
| 7. Crow | 16. Jermolajeva & Bogdanova | 25. Tan |
| 8. Vuori | 17. Isotalo | 26. Spilková |
| 9. Chen & Reay | 18. Armstrong & Mitchell | |