۱۲۵-۱۰۵

مطالعه تعیین کننده‌های اجتماعی هویت حرفه‌ای معلمان

◈مهدی مهدی‌زاده[۱] ◈ دکتر فاطمه گلابی[۲]* ◈ دکتر توکل آقایاری هیر[۳]

چکیده: هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تعیین‌کننده‌های اجتماعی هویت حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه شهرستان خوی بوده است. روش تحقیق پیمایشی است و جامعه آماری پژوهش شامل همه معلمان دورهٔ متوسطه شهرستان خوی، طبق آمار آموزش‌وپرورش به تعداد ۷۶۰ نفر بود. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۲۵۵ نفر تعیین شد. برای سنجش متغیرهای اصلی پژوهش از پنج پرسشنامه استاندارد استفاده‌شده است و داده‌های گردآوری شده با نرم‌افزار SPSS تحلیل شـــده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان هویت حرفه‌ای معلمان و همچنین مقدار میانگین ابعاد هویت حرفه‌ای(آموزش و یادگیری، توســـعه دانش‌آموزی، توسعه مدرســـه، دامنه روابط و خدمات حرفه‌ای و رشد و توسعه شخصی) در حد بالاست. مقادیر مربوط به میانگین متغیرهای مســـتقل نشان داد که مقدار میانگین دینداری در حد بالا، بیگانگی در حد متوســـط به پایین، سرمایه اجتماعی در حد متوسط و شادمانی در حد متوسط به بالاست. نتایج متغیرهای مستقل نشان داد که میزان دینداری و شادمانی معلمان دورهٔ متوسطه شهرستان خوی در حد بالاست و ازلحاظ بیگانگی شغلی در سطح پایینی قرار دارند. نتایج تحلیل روابط دومتغیره نشان داد که ارتباطی معنادار میان متغیرهای مستقل پژوهش (بیگانگی شغلی، دینداری، شادمانی) با هویت حرفه‌ای و ابعاد آن وجود دارد. نتایج تحلیل رگرســـیون چند متغیره، با ضریب تعیین تعدیل‌شده ۵۱/۶ نشان داد که متغیرهای مستقل موردنظر ۵۱/۶ درصد واریانس هویت حرفه‌ای را تبیین می‌کنند. همچنین بر اساس بتای استانداردشـــده، متغیر شادمانی با ضریب بتای ۰/۳۱۷ بیشـــترین و متغیر دینداری با ضریب بتای ۰/۱۱۸ کمترین سهم را در تبیین هویت حرفه‌ای معلمان دارند.

کلید واژگان: هویت، هویت حرفه‌ای، دینداری، بیگانگی شغلی، شادمانی

◉ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۹/۹ ◉ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۳/۲۰

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسندهٔ اول است.

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۲. استاد گروه علوم اجتماعی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول) **E-mail:** f.golabi@tabrizu.ac.ir

۳. دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

مقدمه

معلمـان از ارکان اصلی ساختار آموزش و پرورش‌اند که افـت کـمی و کیفی آنها تأثیری مستقیم بر شایستگی هر نظام آموزشی می‌گذارد. آینده و توسعه هر کشور را می‌توان از سیمای کنونی نظام تعلیم و تربیت آن کشور دریافت، زیرا با نگاهی گذرا به سیر تحولات چشمگیر جوامع معاصر درمی‌یابیم که نقش نظامهای تعلیم و تربیت در توسعه همه‌جانبه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشورها بارزتر از دیگر نظامهاست و شایستگی هر نظام آموزشی به‌اندازه شایستگی معلمان آن نظام و کیفیت نظام آموزشی به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (حجازی، ۱۳۹۷). در فضایی که هر سال، دانش در حال پیشرفت و تحول است معلمان وظیفه‌ای بسیار مهم بر دوش دارند، زیرا باید خود را با این پیشرفتها و تغییرات هماهنگ سازند تا بتوانند افرادی اثربخش برای جامعه تربیت کنند، درنتیجه نیاز است تا معلمان همواره در حال ارتقای سطح علمی و آموزشی خود در دانشگاهها و سایر مراکز آموزشی بوده و از حالت ایستا و ثابت خارج شوند (شیربگی و همکاران، ۱۳۹۵). این ضرورتها برای معلم شدن و تربیت معلمانی با ویژگیهای عصر حاضر، نیازمند توجهی ویژه برای مسئله هویت معلمی بوده است. بنابر اهمیت شغل معلمی در عصر حاضر، باید گفت هویت حرفه‌ای معلمان فرایندی پیچیده را شامل می‌شود که مربوط به یک زمان یا مکان خاص نیست. همچنین فرایند تبدیل‌شدن به یک معلم، از درک معلم تازه‌کار، ساخت دانش شخصی و رشد هویت شروع می‌شود (سیدکلان و همکاران، ۱۳۹۶).

به‌طورکلی معلمان مهم‌ترین کنشگران نظامهای آموزشی به‌شمار می‌آیند و عنصر اصلی در فرایند برنامه‌های درسی‌اند. ارتقای کیفیت معلم، عنصر اصلی در بهبود آموزش شناخته می‌شود. در این میان هویت حرفه‌ای معلم موضوعی اساسی است که کلیت پیشرفت شغلی معلمان را در برمی‌گیرد (ژانگ[1] و همکاران، ۲۰۱۶). به‌عبارت‌دیگر درک معلمان از هویت حرفه‌ای خود، بر اثربخشی و پیشرفت حرفه‌ای آنها و همچنین بر توانایی و تمایل آنها برای رویارویی با تغییرات آموزشی و اجرای نوآوری در تمرین تدریس خود تأثـیرگذار است (دورماز[2]، ۲۰۱۵). به اعتقاد سیمون[3](۲۰۰۴)، هـویت، جـایگاهی است که فرد در اجتماع دارد یا می‌کوشد آن را برای خود بسازد (یاری‌دهنوی و شفیعی اپوروری، ۱۴۰۰). مفهوم هویت در متون مختلف، معانی متفاوت دارد. وجه اشتراک این تعاریف این است که هویت ویژگی ثابت فرد نیست، بلکه پدیده‌ای نسبی است. هویت، بخشی از تصور فرد درباره خود است و با آگاهی وی از اینکه شخصی جـدا و مجزا از دیگران است، مشـخص می‌شـود. امروزه مفهوم هویت نه به‌عنوان یک ویژگی خاص و ثابت افراد، بلکه به‌عنوان یک سازه با چندین مشخصه ازجمله پویایی، تعاملی بودن، وابستگی به موقعیت و تأثیرپذیری از عوامل مختلف، شناخته‌شده است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۹). هویت شخصی و حرفه‌ای یک فرد در طول زندگی فرد به‌ویژه در اواخر نوجوانی و اوایل دوران بزرگسالی

1. Zhang
2. Durmaz
3. Simon

شکل می‌گیرد. هویتها هرگز ثابت نیستند، زیـرا یک فرد می‌تـواند هویت خود را در هـر زمـانی در طول زندگی خود با تغییر شرایط شخصی و حرفه‌ای بازسازی کـند که مـنجر به تغییر احسـاس خود می‌شود (کروس[1] و همکاران، ۲۰۱۹).

نظریه‌های موجود درباره هویت، دو بعد فردی و جمعی به این مفهوم نسبت می‌دهند. بعد فردی هویت، دارای دو جنبه شخصی و اجتماعی است. بعد شخصی با درون‌سازی موقعیتهای اجتماعی و معانی آنها از سوی فرد ارتباط دارد و مؤلفه‌های عاطفی فردی در آن دخیل‌اند و بعد اجتماعی به تأثیر شرایط فرهنگی و اجتماعی در تعیین هویت فرد در یک گروه مربوط است. بعد جمعی هویت به تلاش برای تحقق بخشیدن به اهداف مشترک گروه مربوط است. هویت حرفه‌ای به جنبه اجتماعی هویت فردی مربوط است که در آن فرد هـویت خود را با عـضویت در گـروه حرفه‌ای و با کمک گرفتن از تواناییهای اعضای گروه برای تبدیل‌شـدن به آنچـه در آینـده می‌خـواهد باشـد، طرح‌ریزی می‌کند (کاردوسو[2] و همکاران، ۲۰۱۴).

هویت حرفه‌ای به‌منزلهٔ درک فرد از حرفه مبتنی بر نگرشها، عقاید، احساسات، ارزشها، انگیزه‌ها و تجارب تعریف می‌شود (هانا[3] و همکاران، ۲۰۱۹). هویت حرفه‌ای یک سازه روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و رفتاری است که فلسفه و تصمیم‌گیری افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (پرویوس[4]، ۲۰۱۳). هویت حرفه‌ای طی زمان ایجاد می‌شـود و شـامل کـسب بینش نـسبت به عملکرد حرفه‌ای و ایجاد آرمانها و ارزشهای حرفه است (مشایـخی و همکاران، ۲۰۲۲). طبق نظریه مارسیا[5] (۱۹۹۶) بررسی مهارتها، ارزشهای شخصی و فرصتهای شغلی مطابق با علایق و تواناییهای فردی و نیازهای جامعه و همچنین تعهد به آن نشان‌دهنده شکل‌گیری هویت حرفه‌ای است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۷). هویت حرفه‌ای یک استاد یا معلم چیزی فراتر از یادگیری نقش است. این هویت مبتنی بر باورهای اساسی وی در مورد فرایند یاددهی - یادگیری است که در مدت زمانی نسبتاً طولانی شکل می‌گیرد (فروتن و رشادت‌جو، ۱۳۹۴).

برخورداری از هویت حرفه‌ای مثبت بسیار مهم است، به‌گونه‌ای که احتمال دارد در آینده افراد را یاری دهد تا از عهده لحظات بحرانی در حرفه‌شان برآیند، از این رو فهم این موضوع که افراد در حرفهٔ مورد نظر، چگونه دربـاره خـود فـکر می‌کنند موردتوجه بسیـاری از پـژوهشها بوده است (کازا و کریری[6]، ۲۰۱۶). هویت حرفه‌ای عاملی مهم در درک تصمیمـات حرفه‌ای و شغلی افراد است. افرادی بااحساس قوی از هویت حرفه‌ای تمایل دارند به شغل خود افتخار کنند و از طریق آن به خودسازی و رشد دست یابند. پژوهشگران معتقدند که هویت حرفه‌ای محصولی ثابت نیست، بلکه فرایندی است که هـمواره

1. Cruess
2. Cardoso
3. Hanna
4. Proios
5. Marcia
6. Caza & Creary

در حال تـغییر، فعـال و مستمر است (وانگ[1] و همکاران، ۲۰۲۰). شکل‌گیری هـویت حـرفه‌ای به‌مثابه یک فرایند مداوم تعامل برای تأیید ارزشها و باورهای فرد در مورد آنچه باید انجام دهد تا یک معلم خوب یا حرفه‌ای باشد را شامل می‌شود. ازآنجایی‌که معلمی حرفه‌ای اجتماعی - محور است، هویت حرفه‌ای معلم نه‌تنها به انتظارات معلمان ازآنچه باید برای تبدیل‌شدن به یک معلم خوب و حرفه‌ای انجام دهند، مربوط می‌شود، بلکه ناگزیر هویت دانش‌آموزان آنها را نیز شکل می‌دهد. هویت حرفه‌ای معلمان، ترجیحات و امیدهای معلمان برای توسعه آینده دانش‌آموزان را نشان می‌دهد (کوییما[2] و همکاران، ۲۰۲۳).

مقدمه شکل‌گیری هویت حرفه‌ای درونی‌سازی ویژگیها، ارزشها و هنجارهای حرفه معلمی است. هویت حرفه‌ای «نمایشی از خود است که در مراحلی در طول زمان به‌دست می‌آید که طی آن ویژگیها، ارزشها و هنجارهای حرفه معلمی درونی می‌شوند و درنتیجه فرد مانند یک معلم فکر می‌کند، عمل می‌کند و احساس می‌کند». ویژگیهای کلیدی هویت حرفه‌ای یک فرد شامل آن چیزی است که یک حرفه‌ای باور دارد، می‌داند و انجام می‌دهد. درحالی‌که هویت حرفه‌ای هم به‌مثابه یک فرایند فردی و هم به‌مثابه یک فرایند اجتماعی تعریف می‌شود، در سطح روان‌شناختی، هویت حرفه‌ای، یک فرایند فردی از ترکیب تجربیات در یک مفهوم در حال تکامل از خود است. در سطح جامعه‌شناختی، هویت حرفه‌ای یک فرایند اجتماعی‌سازی است که تحت‌تأثیر تجربیات، الگوهای نقش و مربیان قرار می‌گیرد که همگی در زمینه بزرگ‌تر محیطهای یادگیری و نظامهای آموزشی و سازمانی‌اند. روانشناسی اجتماعی با پیوند جامعه‌شنـاسی و روان‌شنـاسی، در پی توضیح چگونگی تأثیرگذاری عوامل اجتماعی بر افکار، احساسات و رفتارهـای فرد است. یک رویکرد روان‌شناختی اجتمـاعی برای مطالعه هویت، تعامل پویا میـان عاملیت فردی و عـوامل جامعه‌شنـاختی بر شـکل‌گیری هویت را بررسی می‌کند. لوین، یکی از پیشگامان روان‌شناسی اجتماعی، بیان کرده است که رفتار انسان از تعامل میان یک فرد و محیط او شکل می‌گیرد. بندورا با بسط دادن کار لوین، نظریه شناخت اجتماعی را معرفی و پیشنهاد کرده است که عوامل شخصی، عوامل محیطی و رفتارها بر یکدیگر تأثیر دوطرفه دارند (سانتیواسی[3] و همکاران، ۲۰۲۲). هانگ[4] و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه طولی کیفی خود در مورد توسعه هویت حرفه‌ای، سه بعد ساخت هویت حرفه‌ای را برجسته کرده‌اند: کثرت در مقابل وحدت، اجتماعی در مقابل فردی و ناپیوستگی در مقابل تداوم. هانگ و همکاران (۲۰۱۷) با ادامه و بسط دادن پژوهشها، ابعاد توسعه هویت حرفه‌ای را در رابطه با وحدت خود، نحوه تعامل با محیط اجتماعی و الگوی مداوم و بی‌ثبات بررسی کرده‌اند (کسپرییونین و زیدزونایت[5]، ۲۰۱۹).

1. Wang
2. Qoyyimah
3. Santivasi
4. Hong
5. Kasperiuniene & Zydziunaite

بررسی پژوهشهای موجود نشان می‌دهد که عوامل متعددی بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای استادان و معلمان تأثیر می‌گذارد که در این میان می‌توان به مواردی مانند شخصیت، فرهنگ و سنت، دانش و درک دانش ضمنی، زمینه‌های زندگی شخصی، باورها و دیدگاههای عوامانه و سنتی، انتظارات دیگران از فرد، تجارب، برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای، عوامل روان‌شناختی و فرهنگی و عوامل اجتماعی و شخصی اشاره کرد (فروتن و رشادت‌جو، ۱۳۹۴). افزون بر عوامل زمینه‌ای، عوامل شخصی نیز در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلم، نقش محوری دارد که برخی پژوهشها مانند پژوهش سیدکلان و همکاران (۱۳۹۶)، حیدری نقدعلی و همکاران (۱۳۹۲)، تجارب شخصی، حیدری نقدعلی و همکاران (۱۳۹۲) باورها، عقاید و دیدگاههای فردی و حیدری و رضایی (۱۳۹۱) خانواده و شرایط خانوادگی و جنسیت و تفاوتهای جنسی را در پژوهشهای خود مطرح کرده‌اند. برخی پژوهشها مانند پژوهش شاوردی و حیدری (۱۳۹۵) و ملکمیان و همکاران (۱۳۸۸) در کار خود بر عامل حرفه‌ای تأکید داشته‌اند. عامل حرفه‌ای شامل جنبه‌هایی از زندگی معلمان است که به‌طورخاص با شغل آنها ارتباط پیداکرده و آن را از سایر مشاغل متمایز می‌سازد. این جنبه‌ها عبارت‌اند از جهت‌گیری حرفه‌ای، وظیفه - مداری، خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای. برخی پژوهشگران نیز بر عوامل سیاسی و اقتصادی مؤثر در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای تأکید کرده‌اند مانند ویلسون[1] (۲۰۱۱) که اعتقاد دارد عواملی مانند ذهنیتها و سیاستهای دولتی در حوزه‌های اقتصاد، محیط‌زیست و فرهنگ نیز بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و معلمان، اثرگذار است.

در مورد نظریه‌های مرتبط با هویت حرفه‌ای، برخی نظریه‌ها بر عوامل شکل‌دهنده هویت حرفه‌ای تأکیددارند. از دیدگاه این گروه از نظریه‌پردازان، پایگاه اجتماعی - اقتصادی فرد، عوامل انگیزشی شغل، جنسیت، محیط پیرامونی فرد و غنا و عدم غنای آن، ساختار سیاسی و اجتماعی و نظام ارزش‌گذاری آن جامعه و حمایتهای ادراک‌شده ازجمله عوامل تشکیل‌دهنده هویت حرفه‌ای است. کروگر[2] و مارسیا (۲۰۱۱) شکل‌گیری هویت حرفه‌ای را متأثر از عملکرد شغلی و موفقیت شغلی می‌دانند که این عامل موفقیت در حرفه و شغل نگرشی مثبت را در فرد ایجاد می‌کند. از دیدگاه آنان هرچقدر حمایت اجتماعی از یک حرفه‌ای بیشتر باشد، فرد تصوری مثبت نسبت به حرفه خود و هویت آن کسب می‌کند.

طبق دیدگاه وایلز[3] (۲۰۱۳) افراد برخوردار از تجربیات غنی محیطی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای فرایندی عمل می‌کنند و نتیجه - مدار نیستند. سابقه فعالیت افراد و تجربیات پیشین آنها در آن حرفه، در توسعه هویت حرفه‌ای فرد نقش اساسی دارند. از دیدگاه او، افراد دنباله‌رو حرفه والدینی در حل مسائل و مشکلات آن حرفه کارآمدترند.

1. Wilson
2. Kroger
3. Wiles

به باور جانسون[1] و همکاران (۲۰۱۲)، هویت حرفه‌ای یک فرایند روان‌شناختی است و محصول پیامد منطقی رشد مفهوم خود فرد است که پیش از آغاز فعالیت در آن حرفه، حین خدمت در آن حرفه و حتی بعد از فعالیت فرد، در حال شکل‌گیری است.

گرتسوک[2] و همکاران (۲۰۱۷) نیز معتقدند که شکل‌گیری هویت حرفه‌ای یک عمل و فعالیت مشارکتی است که در شکل‌گیری آن ابعاد و اجزای شناختی، نگرشی، رفتاری و فعالیتی یک فرد نقش اساسی دارد و محیط فرهنگی اجتماعی در ایجاد ارتباط درونی بین این اجزا نقش مهمی را ایفا می‌کند (ایمان‌زاده و جعفریان، ۱۳۹۸).

برخی دیگر بر پیامدهای هویت حرفه‌ای تأکید دارند. افزایش اعتماد به نفس، احساس تعلق به حرفه، نگرش مثبت یا منفی نسبت به حرفه و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای از پیامدهای درک هویت حرفه‌ای است. در این راستا، پیلن[3] و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند که در محیطهای دانشگاهی هویت حرفه‌ای نمی‌تواند مجزا از هویت علمی در نظر گرفته شود و این امر تعلق حرفه‌ای و به‌تناسب آن مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای را در پی دارد. طبق دیدگاه لی[4] (۲۰۱۶)، افرادی که هویت حرفه‌ای آنها بر اساس دانش صحیح و بر اساس کانالهای ارتباطی صحیح شکل‌گرفته باشد، نسبت به سایر افراد در حرفه خود با اعتمادبه‌نفس بیشتری عمل می‌کنند و عملکردی مطلوب را در حرفه خود نشان می‌دهند. به باور فیشرمن و وایس[5] (۲۰۰۸)، هویت حرفه‌ای افراد نه‌تنها به نقش فرد در آن حرفه، بلکه به باورهای آن فرد هم در آن حرفه جهت می‌دهد. اصلی‌ترین بعد هویت حرفه‌ای را باورهای حرفه‌ای شکل می‌دهد (ایمان‌زاده و جعفریان، ۱۳۹۸). لاموت و انگلز[6] (۲۰۱۰)، پژوهشی باعنوان «رشد هویت حرفه‌ای دانشجو - معلمان» انجام داده‌اند. نتایج آن نشان داده که عوامل روان‌شناختی، عوامل فرهنگی، تجارب دوران کودکی در زمان تحصیل، دانش و آموخته‌های کسب‌شده در دوره‌های آموزشی، تجربیات شخصی معلم در جریان تدریس، جهت‌گیری حرفه‌ای، وظیفه - مداری، خودکارآمدی و تعهد به تدریس می‌تواند بر رشد هویت حرفه‌ای دانشجو - معلمان مؤثر واقع شود.

شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلمان یکی از موضوعات بسیار مهم است که عوامل گوناگون می‌تواند بر آن مؤثر باشد و بیگانگی شغلی یکی از آن عوامل مهم است. به نظر مارکس نتیجه بیگانگی، احساس بی‌قدرتی است که انسان کنترل خود را بر حوادث، رخدادها، اشیا و سازمانهای مرتبط با سرنوشت خود از دست می‌دهد و انسان خلاق و سازنده، به موجودی بدل می‌شود که از جانب دیگران کنترل می‌شود. فرد احساس می‌کند در وضعیتهای اجتماعی که در آنها کنش متقابل دارد نمی‌تواند تأثیر بگذارد (شکوری و بهادری، ۱۳۹۸). درصورتی‌که کار برای فردی که آن را انجام می‌دهد امری خارجی تلقی شود

1. Johnson
2. Gertsog
3. Pillen
4. Li
5. Fisherman & Weiss
6. Lamote & Engels

در معنای خاص کلمـه، وی را از خود بیگانه خواهد کرد (لی و چن[1]، ۲۰۱۸). این مسئله فرایند فعالیت و تلاش را به وظایفی پوچ و بی‌معنا تبدیل می‌کند. بیگانگی فرد را دچار پوچی می‌کند، به‌طوری‌که کار برایش لذت‌بخش نبوده و احساس بیهودگی کرده و احساس هویت حرفه‌ای فرد دچار لغزش می‌گردد (براهوئی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸).

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر احساس هویت، دینداری است. باورها و نگرشهای دینی در کنترل فردی رویدادهای گوناگون زندگی و نیز در سلامت روان نقشی مؤثر دارند و از فرد در برابر افسردگی محافظت می‌کنند. دین سازه پیچیده‌ای است که ممکن است اثرات چندگانه‌ای بر زندگی و رضایت از آن داشته باشد (باقرپور، ۱۳۹۷). دینداری و عمل به باورهای دینی، غیر از آنکه بیانگر میزان تعهد افراد است، به آنان کمک می‌کند تا از بحران هویت نجات یابند و با تعیین سبک هویتی مطلوب، در تصمیم‌گیریهای مهم زندگی مانند تصمیمات شغلی موفق ظاهر شوند. همچنین ازآنجاکه اغلب افراد مقید به مسائل مذهبی از تعهد بالایی نسبت به وظایف و مسئولیتهای دینی و اجتماعی خود برخوردارند، انتظار می‌رود در برابر سایر جنبه‌های زندگی خویش نیز مانند انتخاب شغل، متعهد باشند و احساس مسئولیت نمایند (مدنی‌فر و همکاران، ۱۳۹۴). معلمان دیندار می‌توانند انگیزه بیشتری برای دریافت رسالت شغلی خود داشته و تلاش بیشتری برای ایفای نقش در شغل خود در سازمان داشته باشند. دینداری از طریق معناداری کار می‌تواند در ایجاد هویت حرفه‌ای و شغلی در افراد مؤثر باشد. باورها و ارزشهای دینی به زندگی حرفه‌ای افراد معنا و مفهوم می‌دهد (هوروث[2]، ۲۰۱۵).

شادمانی متغیر دیگری است که در این پژوهش موردبررسی قرارگرفته است. شادمانی نگرشی است که به فـرد امکان می‌دهـد تا عـملکردش را به حداکثر برسـاند و به مـوفـقیت برسد. شادی، فرد را برای انجام فعالیت بر می‌انگیزد، روابط اجتماعی را سهولت می‌بخشد و موجب حفظ سلامتی افراد می‌شود. شادمانی سبب افزایش سطح شوق در کار، وقف شدن در کار و جذب در کار و شغل می‌شود (ربیعی و همکاران، ۱۳۹۴). تحقیقات پیرامون شادمانی، به‌ویژه از منظر روان‌شناسی مثبت‌گرای مارتین سلیگمن، تأثیر عمیق آن را بر جنبه‌های گوناگون زندگی از جمله محیط کار، یکپارچگی روان‌شناختی و بهزیستی کلی نشان می‌دهد. چارچوب سلیگمن بر اهمیت احساسات مثبت، درگیری (تعامل)، روابط، معنا و دستاورد به‌منزلهٔ مؤلفه‌های کلیدی شادمانی تأکید دارد. این ترکیب یافته‌ها نشان می‌دهد که شادمانی نه‌تنها تجربیات فردی را بهبود می‌بخشد، بلکه موفقیت را در حوزه‌های متعدد تسهیل می‌کند. مدل سلیگمن در زمینه‌های فرهنگی گوناگون از جمله کلمبیا، تطبیق داده شده است، جایی که مداخلات متناسب با ارزشهای محلی و چالشهای اقتصادی، سبب بهبود بهزیستی کارکنان شده‌اند (ولاسکوئز[3]، ۲۰۲۴). کارکنان شاد تمایل دارند عملکرد بهتری داشته باشند، درآمد بیشتری کسب کنند و رفتارهای

1. Chen
2. Horvath
3. Velásquez

کمک‌کننده بیشتری از خود نشان دهند و این امر نشان می‌دهد شادمانی می‌تواند پیش‌زمینه‌ای برای موفقیت در محیط کار باشد (بوهم و لیبومیرسکی[1]، ۲۰۰۸).

در زمانهای بحران و شرایط دشوار، تفاوتهای عمده‌ای میان سازمانهای شاد و دیگر سازمانها مشاهده می‌شود. در برخی از سازمانها، در چنین شرایطی، روحیه کارکنان کاهش می‌یابد، میزان اعتماد به آینده کم می‌شود و استرس و بی‌انگیزگی بیشتر می‌شود. این وضعیت می‌تواند به کاهش کارایی و بهره‌وری منجر شود. در مقابل، در سازمانهای شاد، کارکنان قادرند به‌طور مؤثری بحرانها را مدیریت کرده و از آنها به‌منزلهٔ فرصتی برای پیشرفت و موفقیت بهره‌برداری کنند. در واقع، سازمانهای شاد از این توانایی برخوردارند که کارکنان خود را در مواجهه با چالشها و مشکلات حفظ کنند و از این موقعیتها به‌مثابهٔ ابزاری برای یادگیری، رشد و موفقیت استفاده کنند. این نکته نشان می‌دهد که ایجاد محیط مثبت و حمایتی می‌تواند به سازمانها کمک کند تا در مواجهه با بحرانها، نه تنها ناتوان نشوند، بلکه بتوانند به‌طور مؤثرتر و هدفمندتر به نتایج مثبت دست یابند (هارتر[2] و همکاران، ۲۰۰۲).

برای تبیین رابطه میان سرمایه اجتماعی و هویت حرفه‌ای نظریه پاتنام مورد بررسی قرار گرفته است. از نظر پاتنام در هر سازمان یا گروهی، افراد با مشارکت در امور جمعی و سیاسی یا عضویت در گروههای رسمی یا غیررسمی سطحی از اعتماد و همدلی، انسجام و سرمایه اجتماعی را به‌وجود می‌آورند و این سرمایه ایجاد شده در جنبه‌های دیگر زندگی کاری و اجتماعی آنها اثر می‌گذارد. این گروهها و شبکه‌ها، افراد دارای توانمندی و تجربه‌های متفاوت را در ارتباط با یکدیگر قرار می‌دهند و از این طریق امکان تبادل مهارتها و اطلاعات را فراهم می‌سازند. اعتماد به دیگران با افزایش رضایت از زندگی ارتباط دارد زیرا سبب احساس امنیت بیشتر و تقویت ارتباطات اجتماعی می‌شود. اعتماد اجتماعی به‌عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی، در حفظ نظم و ساختار جامعه مؤثر است. پاتنام بر اهمیت شبکه‌های ارتباطی و تعلق به گروهها تأکید می‌کند و معتقد است که این عوامل، همراه با سایر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، موجب برقراری ارتباطات مؤثر و مشارکت فعال در جامعه می‌شود. این امر به تقویت روابط اجتماعی، ایجاد شبکه‌های حمایتی و احساس تعلق در افراد کمک می‌کند و در نهایت سبب افزایش رضایت از زندگی می‌شود (کوان[3]، ۲۰۱۹).

لینا و ون‌بورن[4] (۱۹۹۹)، معتقدند که میان سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است، بنابراین سرمایه اجتماعی می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقا بخشد (بولینو[5] و همکاران، ۲۰۰۲: ۵۰۷).

1. Boehm & Lyubomirsky
2. Harter
3. Kwon
4. Leana & Van Buren
5. Bolino

آنگونه که مایزر[1] بیان می‌دارد «دین می‌تواند به گونه‌ای محسوس به بهبود کیفیت روابط خانوادگی، کمک کند و در جهت ایجاد سرمایه اجتماعی، گام بردارد (به نقل از ملاحسنی، ۱۲:۱۳۸۱). همچنین، کمبل[2] و همکاران (۱۹۷۶) بر این باورند که مذهب به سادگی در ایجاد شادمانی مؤثر نیست، بلکه از طریق تسکین دادن رنجهای زندگی در افزایش شادمانی مشارکت دارد (به نقل از اوکولیچ - کوزارین[3]، ۲۰۱۰).

با توجه به مباحث مطرح‌شده و با توجه به اهمیت هویت حرفه‌ای در موفقیت شغلی، سازگاری اجتماعی و سلامت روانی افراد، همچنین نقش بی‌بدیل معلمان در هر نظام آموزشی، بررسی و شناسایی عوامل اجتماعی مؤثر بر هویت حرفه‌ای معلمان موجه به نظر می‌رسد. در این راستا تلاش می‌شود میانگین هویت حرفه‌ای معلمان و عوامل اجتماعی تعیین‌کننده و اثرگذار (بیگانگی شغلی، دینداری، شادمانی) بر آن مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به پیشینه نظری و تجربی در زمینهٔ متغیرهای مورد بررسی، فرضیه‌های زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفته‌اند:

- میان هویت حرفه‌ای و ابعاد آن و بیگانگی شغلی معلمان دوره متوسطه شهرستان خوی رابطه وجود دارد.
- میان هویت حرفه‌ای و ابعاد آن و دینداری معلمان دوره متوسطه شهرستان خوی رابطه وجود دارد.
- میان هویت حرفه‌ای و ابعاد آن و شادمانی معلمان دوره متوسطه شهرستان خوی رابطه وجود دارد.
- میان هویت حرفه‌ای و ابعاد آن و سرمایه اجتماعی معلمان دوره متوسطه شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف، از نوع کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. برای برآورد پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از شیوهٔ آلفای‌کرونباخ و برای سنجش میزان اعتبار ابزار اندازه‌گیری از اعتبار محتوایی (از نوع صوری) استفاده‌شده است. داده‌ها با به‌کارگیری آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، جدول فراوانی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر) با نرم‌افزار SPSS تجزیه‌وتحلیل شده‌اند.

1. Myers
2. Campbell
3. Okulicz-Kozaryn

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه معلمان دوره متوسطه شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۲ بود که طبق آمار آموزش‌وپرورش تعداد آنان ۷۶۰ نفر بود. نمونه آماری طبق جدول مورگان ۲۵۵ نفر تعیین شد. در مورد جنسیت نمونه آماری در حدود ۶۵ درصد زن و ۳۵ درصد مرد بودند.

ابزارهای پژوهش

۱. **مقیاس هویت حرفه‌ای:** برای اندازه‌گیری هویت حرفه‌ای (شغلی) معلمان، از پرسشنامه چانگ[1] (۲۰۰۸) استفاده شده که شامل ۴۰ گویه و پنج بعد (دامنه آموزش و یادگیری، دامنه توسعه دانش‌آموزی، دامنه توسعه مدرسه، دامنه روابط و خدمات حرفه‌ای، رشد و توسعه شخصی) است. شاخص هویت حرفه‌ای معلمان در مقیاس ۶ گزینه‌ای لیکرت (۶ بسیار زیاد، ۵ زیاد، ۴ نسبتاً زیاد، ۳ نسبتاً کم، ۲ کم، ۱ بسیار کم) موردسنجش قرار گرفته است. مقدار آلفای‌کرونباخ برای هویت حرفه‌ای برابر با ۰/۹۴۰ و ابعاد آن (دامنه آموزش و یادگیری ۰/۷۸۳، دامنه توسعه دانش‌آموزی ۰/۷۸۶، دامنه توسعه مدرسه ۰/۷۵۷، دامنه روابط و خدمات حرفه‌ای ۰/۸۱۲، رشد و توسعه شخصی ۰/۷۴۹) به‌دست آمده است.

۲. **مقیاس دینداری:** برای سنجش دینداری از ۱۷ گویه ناظر به ابعاد مدل گلاک و استارک[2] (۱۹۶۵) استفاده‌شده که در چهار بعد اعتقادی[3]، عاطفی[4]، پیامدی[5] و مناسکی[6] تنظیم‌شده است. این مقیاس در طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. در این پژوهش مقدار آلفای‌کرونباخ دینداری برابر با ۰/۹۰۸ و ابعاد آن به‌این ترتیب بعد اعتقادی ۰/۸۸۵، بعد عاطفی ۰/۶۳۸، بعد پیامدی ۰/۴۹۵ و بعد مناسکی، ۰/۸۷۶ بوده است.

۳. **مقیاس شادکامی:** برای سنجش شادکامی از پرسشنامه آکسفورد[7] (۱۹۸۹) استفاده شده است. این پرسشنامه را آرگایل[8] و همکاران طراحی کرده‌اند و ۲۲ گویه دارد. هرچه نمره آزمودنی بالاتر باشد، نشانگر شادکامی بالاتر وی است و به‌عکس. در این پژوهش، مقدار آلفای‌کرونباخ برای متغیر شادمانی، ۰/۹۶۱ بوده است.

1. Cheung
2. Glock & Stark
3. Ideological
4. Emotional
5. Consequential
6. Ritualistic
7. Oxford Happiness Questionnaire
8. Argyle

۴. مقیاس بیگانگی شغلی: برای سنجش شاخص بیگانگی شغلی از مؤلفه‌های بیگانگی سیمن[1] (۱۹۶۶) استفاده شده که از سه بعد احساس بی‌قدرتی[2]، احساس پوچی[3] و احساس انزوا[4] تشکیل شده است. برای سنجش میزان بیگانگی شغلی افراد موردمطالعه از ۱۵ گویه در قالب طیف لیکرت ۶ درجه‌ای استفاده‌شده است. در این پژوهش مقدار آلفای‌کرونباخ برای بیگانگی شغلی برابر با ۰/۹۱۴ و ابعاد آن به‌ترتیب بی‌قدرتی ۰/۸۱۰، احساس پوچی ۰/۸۱۴ و احساس از خود بیگانگی ۰/۸۳۹ بوده است.

۵. مقیاس سرمایه اجتماعی: در این پژوهش، سرمایه اجتماعی به منزلهٔ یکی از متغیرهای مستقل در قالب چهار شاخص مورد نظر پاتنام[5] (۱۳۸۰) (اعتماد، مشارکت، خیرخواهی، روابط متقابل) مورد سنجش قرار گرفته است. برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی از ۲۲ گویه و در قالب طیف لیکرت ۶ درجه‌ای استفاده شده است. مقدار آلفای‌کرونباخ برای سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۹۲ و برای ابعاد آن به‌ترتیب اعتماد ۰/۸۸۰، بعد مشارکت ۰/۸۲۴، بعد خیرخواهی ۰/۷۵۵ و روابط متقابل ۰/۷۴۶ بوده است.

یافته‌ها

بر اساس اطلاعات توصیفی جدول شماره ۱ دامنه طیف شاخص هویت حرفه‌ای افراد بین ۸۷ و ۲۴۰ قرار دارد و میانگین شاخص هویت حرفه‌ای ۲۰۸/۷۱ با انحراف استاندارد ۲۰/۸۶ نشان می‌دهد که میانگین نمره پاسخگویان در شاخص هویت حرفه‌ای با توجه به دامنه تغییرات طیف مربوطه، در حد بالا قرار دارد. می‌توان نتیجه گرفت که میزان احساس هویت حرفه‌ای افراد موردمطالعه در سطح رو به بالایی قرار دارد.

جدول ۱. توصیف متغیر هویت حرفه‌ای و ابعاد آن

متغیر	کمینه	میانگین	بیشینه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
آموزش و یادگیری	۲۷	۵۳/۸۳	۶۰	۴/۶۹	-۱/۲۶	۳/۸۴
توسعه دانش‌آموزی	۱۱	۴۱/۹۲	۴۸	۴/۷۸	-۱/۶۰	۶/۴۷
توسعه مدرسه	۱۶	۴۰/۰۸	۴۸	۴/۹۶	-۰/۸۵	۲/۰۵
روابط و خدمات حرفه‌ای	۱۶	۴۱/۴۵	۴۸	۵/۲۱	-۱/۰۸	۲/۴۸
رشد و توسعه شخصی	۱۴	۳۱/۴۱	۳۶	۴/۱۴	-۱/۰۱	۱/۰۶
شاخص هویت حرفه‌ای	۸۷	۲۰۸/۷۱	۲۴۰	۲۰/۸۶	-۱/۰۶	۳/۷۱

1. Seeman Self-Alienation Questionnaire
2. Powerlessness
3. Meaninglessness
4. Social isolation
5. Putnam

بر اساس اطلاعات توصیفی جدول شماره ۲ و با توجه به دامنه طیف متغیرهای پژوهش، میانگین دینداری پاسخگویان در حد بالا، میانگین بیگانگی شغلی در حد پایین و میانگین شادمانی پاسخگویان نیز در حد بالا قرار دارد. همچنین آماره‌های چولگی و خطای استاندارد مربوط به آنها نشان می‌دهد که توزیع مقادیر شاخصهای موردبررسی توزیع نرمال است.

جدول ۲. توصیف متغیرهای مستقل پژوهش

متغیر	کمینه	میانگین	بیشینه	انحراف معیار	چولگی
دینداری	۳۷	۸۸/۱۷	۱۰۲	۱۲/۹۲	-۱/۶۷
بیگانگی	۱۵	۲۶/۵۰	۹۰	۱۱/۵۴	۱/۹۸
سرمایه‌اجتماعی	۴۴	۹۱/۲۴	۱۳۲	۱۵/۷۲	۰/۳۳
شادمانی	۲۳	۱۰۶/۸۹	۱۳۸	۲۰/۴۸	-۰/۷۱۶

نتایج ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده در جدول شماره ۳، نشان می‌دهد که میان متغیرهای دینداری و شادمانی و هویت حرفه‌ای رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی افزایش یا کاهش میزان دینداری و شادمانی افراد در افزایش یا کاهش میزان احساس هویت حرفه‌ای آنها تأثیر می‌گذارد. همچنین میان بیگانگی شغلی و هویت حرفه‌ای رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد، یعنی با کاهش احساس بیگانگی شغلی افراد بر میزان احساس هویت حرفه‌ای افزوده می‌شود.

جدول ۳. ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

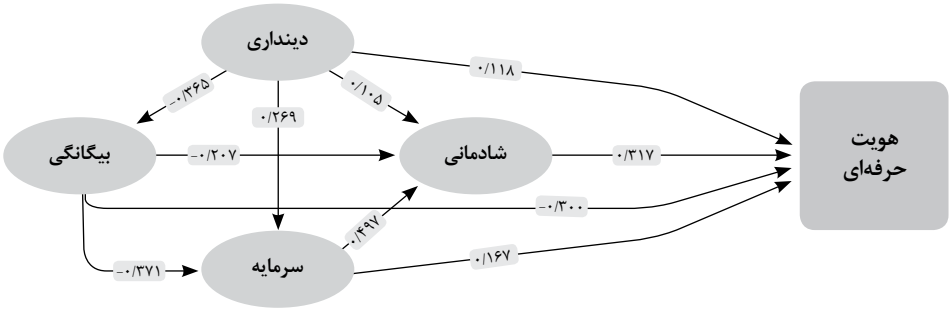
متغیرها	آماره‌ها	متغیر وابسته: هویت حرفه‌ای و ابعاد آن					
		آموزش و یادگیری	توسعه دانش‌آموزی	توسعه مدرسه	روابط و خدمات حرفه‌ای	رشد و توسعه شخصی	هویت حرفه‌ای
بیگانگی‌شغلی	ضریب همبستگی	-۰/۵۷۴	-۰/۵۳۹	-۰/۴۲۳	-۰/۵۰۹	-۰/۵۲۳	-۰/۵۸۴
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
شادمانی	ضریب همبستگی	۰/۵۶۵	۰/۵۴۵	۰/۵۱۱	۰/۵۲۱	۰/۶۱۶	۰/۶۲۶
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه‌اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۵۴۱	۰/۴۷۹	۰/۴۶۸	۰/۵۳۱	۰/۵۵۲	۰/۵۸۵
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
دینداری	ضریب همبستگی	۰/۳۷۹	۰/۴۳۴	۰/۳۴۱	۰/۳۶۲	۰/۴۶۴	۰/۴۴۸
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

نتایج رگرسیون در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، متغیرهای واردشده در مدل توانسته‌اند ۰/۵۲۴ درصد از واریانس متغیر هویت حرفه‌ای را تبیین کنند و میان متغیرهای واردشده و هویت حرفه‌ای روابط خطی وجود دارد یعنی نسبت تغییرات تبیین شده توسط متغیرها ازلحاظ آماری معنادار است و مدل به‌کاررفته، پیش‌بینی‌کننده‌ای مناسب برای متغیر وابسته است. همچنین با توجه به نتایج، متغیر شادمانی با Beta =۰/۳۱۷ بیشترین و متغیر دینداری با Beta =۰/۱۱۸ کمترین مقدار واریانس هویت حرفه‌ای را تبیین کرده‌اند.

جدول ۴. تحلیل روابط رگرسیون میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

عرض از مبدأ	B	Beta	t	Sig	VIF	تولرانس
	۱۵۱/۶۰	–	۱۵/۹۱	۰/۰۰۰	–	–
شادمانی	۰/۳۲۳	۰/۳۱۷	۵/۲۶	۰/۰۰۰	۱/۹۰	۰/۵۲۶
بیگانگی‌شغلی	-۰/۵۴۲	-۰/۳۰۰	-۵/۶۹	۰/۰۰۰	۱/۴۵	۰/۶۸۸
دینداری	۰/۱۹۱	۰/۱۱۸	۲/۲۹	۰/۰۲۲	۱/۳۹	۰/۷۱۹
سرمایه‌اجتماعی	۰/۲۲۱	۰/۱۶۷	۲/۶۵	۰/۰۰۸	۲/۰۶	۰/۴۸۴
R=۰/۷۲	R^2 = ۰/۵	R^2 adjusted =۰/۵۱	DW=۱/۹۸	SE=۱۴/۵۰	F= ۶۸/۷	Sig= ۰/۰۰۰

با توجه به مدل تحلیل مسیر تحقیق و جدول شماره ۵، در اثرات مستقیم، شادمانی بیشترین اثر و دینداری کمترین اثر را بر هویت حرفه‌ای معلمان گذاشته است. در اثرات غیر مستقیم، دینداری از طریق شادمانی، بیگانگی و سرمایه اجتماعی بیشترین اثر را بر متغیر هویت حرفه‌ای داشته است. در مجموع اندازه اثر متغیرهای مستقل بر متغیر هویت حرفه‌ای به‌ترتیب عبارت بودند از: دینداری، بیگانگی شغلی، سرمایه اجتماعی و شادمانی. در میان متغیرهای مستقل مذکور، دینداری بیشترین اثر کل و شادمانی کمترین اثر کل را داراست. مدل نهایی که در شکل شماره ۱ آورده شده است، ضرایب متغیرها را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل نهایی تحقیق

جدول ۵. تحلیل مسیر

اثرات متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
دینداری	۰/۱۱۸	۰/۵۷۱	۰/۶۸۹
شادمانی	۰/۳۱۷	-	۰/۳۱۷
بیگانگی‌شغلی	-۰/۳۰۰	-۰/۱۲۶	-۰/۴۲۶
سرمایه‌اجتماعی	۰/۱۶۷	۰/۱۵۷	۰/۳۲۴

بحث و نتیجه‌گیری

شـــکل‌گیری هویت، فرایندی پیوســـته در تمایز تعهدات فردی و اجتماعی اســـت که بازتابی از ترکیب خلاقانه‌ای از شـــخصیت فرد و محیط اجتماعی اوســـت. هرگاه شخصیت فرد یا محیط اجتماعی او تغییر کند امکان بازسازی و تغییر هویت او نیز وجود دارد. پژوهش حاضر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای را در میان معلمان دوره متوســـطه شهر خوی مبتنی بر روش کمی و با استفاده از پرسشنامه بررسی کرده است. هویت حرفه‌ای یک هویت اجتماعی است و در ارتباط با دیگران و از طریق یادگیری و آموزش عملی و تجارب حرفه‌ای ایجاد می‌شود. با توجه به نقش کلیدی معلمان و اهمیت هویت حرفه‌ای آنها بررسی عوامل مؤثر در تشکیل و تغییر این هویت، لازم به نظر می‌رسد، از این رو در این پژوهش به بررسی و سنجش رابطه متغیرهای دینداری، بیگانگی شغلی و شادمانی با هویت حرفه‌ای معلمان پرداخته شده است. نتایج تحلیلهای انجام‌شده نشان داد که عوامل مذکور در ایجاد و تقویت هویت حرفه‌ای معلمان مؤثر بوده اســـت. مجموع یافته‌ها نشان داد، افرادی که از هویت شـــغلی موفق و بالایی برخوردارند، بالاترین میزان دینداری و شادمانی را دارند و ازلحاظ بیگانگی شغلی در سطحی پایین قرار دارند. نتایج نشان داد که دینداری و شادمانی پیش‌بینی‌کننده هویت حرفه‌ای آنان است.

همچنین نتیجه این پژوهش نشـــان داد که میان بیگانگی شغلی و هویت حرفه‌ای رابطه‌ای معنادار وجود دارد، یعنی هرچقدر معلمان در حرفه خود کمتر احســـاس بیگانگی داشته باشند، بیشتر احساس هویت حرفه‌ای خواهند داشت. در مبانی نظری اشاره شد که مارکس عامل بیگانگی در کار را اقتصادی دانسته است و آن را در روابط تولیدی جست‌وجو می‌کند و امیدوار است چنین روابطی که مبتنی بر سوداگری است با روی کار آمدن نظام سوسیالیستی از بین برود. بر اساس

تحلیـــل داده‌های این پژوهش، این فرض را می‌توان پذیرفت که میان بیگانگی و هویت حرفه‌ای ارتباطی معنادار وجود دارد، یعنی احســـاس بیگانگی از شـــغل و کار خود در افراد به‌طور مؤثر در میزان احساس بی‌معنایی و احساس عدم هویت حرفه‌ای آنان اثرگذار است. از جنبه‌ای دیگر هم می‌توان گفت افرادی که بدون علاقه و تحت فشار اجتماعی و خانوادگی شغل معلمی را برگزیده‌اند، احساس بیگانگی شغلی می‌کنند و رفته‌رفته دچار احساس عدم هویت حرفه‌ای می‌شوند. هویت حرفه‌ای بر انگیزش شغلی معلمان تأثیرگذار است. بر این اساس می‌توان بیان کرد که وجود هویت حرفه‌ای در معلمان موجب می‌شود که آنها نه‌تنها وظایف معمولی خود را انجام دهند، بلکه همواره تمایل داشته باشـــند کارهایی که فراتر از سطح معمولی شغل معلمی است انجام دهند. داشتن هویت حرفه‌ای بالا نسبت به شغل معلمی تعلق‌خاطر و احساس ارزشمندی را افزایش می‌دهد و در افراد شـــاغل در آن شـــغل احســـاس وابســـتگی و علاقه نیز ایجاد می‌کنـــد. معلمانی که از احساس هویت شـــغلی بالایی برخوردارند همیشه با عشق و دلسوزی و صبوری رفتار می‌کنند، مسئولیت‌پذیرند، در برابر تغییرات و مشکلات شغلشان بردبار و نسبت به وظایف خود متعهدند، همچنین نگرشـــی مطلوب‌تر نســـبت به‌کارشـــان دارند. این نتیجه با پژوهش برزگر و همکاران (۲۰۱۲) همســـو و هماهنگ اســـت. به‌کارگیری و نگهداری نیروی انســـانی معلم در ســـاختار آموزش و پرورش نیازمند رســـیدگی به خواســـتها و نیازهای معلمان ازنظر روحی و روانی است و بی‌توجهی به این موارد باعث دلزدگی، افســـردگی و ازخودبیگانگی معلمان می‌شـــود. یکی از وظایف اصلی مدیران مدارس، مســـاعد ساختن محیط تربیتی و ایجاد شرایطی است که معلم را به‌کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشـــد. بیگانگی از کار محصول تناقض میان نقش کار و ماهیت انســـانی و پدیده‌ای است که کنترل انسانی بر فرایند تولید همزمان است. بنابراین افراد نمی‌توانند توانمندیهای خود را در محیط کار ابراز کنند. از پیامدهای مهم بیگانگی از کار، کاهش انگیزه و عدم احســـاس هویت حرفه‌ای در معلمان و همه کارکنان در مشاغل خود است (حاجی‌زاده میمندی و همکاران، ۱۳۹۹).

نتایج این پژوهش نشان داد که همه عوامل موردنظر نقشی معنادار در هویت حرفه‌ای معلمان دارند. در این میان، عامل شـــادمانی تأثیرگذارترین عامل بر هویت حرفه‌ای معلمان شناخته شده است. فیشر در پژوهش خود معتقد است که میزان شادکامی کارکنان یک سازمان، دیدگاه آنان را در مورد سازمان و شغل موردنظر تغییر می‌دهد و نگاهی مثبت و باثبات نسبت به شغل و سازمان در وجود آنان ایجاد می‌کند. البته در تحلیل مســـیری که انجام شد، متغیر شادمانی تنها به‌صورت مستقیم بر متغیر وابسته یعنی هویت حرفه‌ای تأثیر داشت و ارتباطی غیرمستقیم با هویت حرفه‌ای نداشت. یافته‌های پژوهش شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) با موضوع «چگونه شادمانی نقش میانجی در رابطهٔ میان فضیلت سازمانی و تعهد موثر ایفا می‌کند» نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی درک‌شده

با شادمانی و تعهد موثر رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. شادمانی نقش میانجی را در رابطـــه میان فضیلت سازمانی و تعهد ایفا می‌کند.

در بحـــث دینداری باورهای مذهبی مرتبط با کســـب‌وکار تا حد زیادی تحت‌تأثیر فرهنگ و آموزه‌های خانوادگی، قومیتی و سیاســـی شکل می‌گیرند. بنابراین آموزه‌های دینی به‌دلیل عمق و آمیختگی ریشـــه‌ای با فرهنگ و ارزشها به‌طور غیرمستقیم بر احساس هویت حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار اســـت. با توجه به تأثیر غیرمســـتقیم دینداری از طریق شـــادمانی بر هویت حرفه‌ای می‌تـــوان گفت که افراد دیندار از هیجانات مثبت ماننـــد خوش‌خلقی، مهربانی، اعتماد به نفس، توجـــه و آرامش بیشـــتری برخوردارند. با ارتقـــای باورها و اعمال مذهبی می‌توان شـــادمانی را در معلمـــان افزایش داد. این نتیجه همســـو بـــا پژوهش کیخا و کهرازئی (۱۳۹۶) اســـت. دین، با تنظیم رفتار و هیجانها و نســـبت دادن ارزش به رفتارها و نگرشـــها و شغل افراد به افراد کمک می‌کند تا در کار و شـــغل خود هدفمند باشند و احســـاس هویت شغلی داشته باشند. در بحث شغلی می‌توان گفت انگیزش شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و باور به‌کارآمدی‌شان در سازمان می‌شود و دینداری عاملی است که سبب اهمیت یافتن معنویات و بعد روحانی برای فرد در امور شـــخصی، اجتماعی و شغلی می‌شود. دینداری و باورهای مذهبی سبب می‌شود که معلمان در برابر استرســـهای شغلی و ســـختیهای کار همیشه قوی بمانند و نسبت به شغل خود احساس هویت حرفه‌ای داشته باشند و در هر شرایط خود را یک معلم بدانند. دین از مهم‌ترین عناصر پیونددهنده انســـان با دیگران است. دین ســـبب ارتباط قوی همکاران معلم با یکدیگر و دلبســـتگی معلمان به شغلشـــان می‌شـــود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش فردوسی‌نیک (۱۳۹۲) همسوســـت که دریافت میان باورها و نگرشـــهای دینی و رضایت شغلی معلمان رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. درواقع توانمندیهای دینی افراد در احساس هویت، عملکرد شغلی و موفقیت آنها تاثیرگذار است. باورهای قلبی دینی و امید، عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. ویات[1] (۲۰۱۷) در یک مطالعه کمی بیان کرد که عوامل تعیین‌کننده مذهبی می‌تواند سبب کارایی و بهبود عملکرد شغلی شود.

با توجه به نتایج به‌دســـت‌آمده در این پژوهش پیشنهاد می‌شـــود که با برگزاری کارگاههای آموزشـــی و شرکت در سمینارها معلمان سطح آگاهی خود را نسبت به مقوله شادمانی، دینداری، بیگانگی شغلی افزایش دهند. این امر سبب افزایش رضایت شغلی و احساس هویت حرفه‌ای آنها می‌شـــود. اگر بتوان چالشـــهای مربوط به بیگانگی شغلی را در جامعه معلمان کاهش داد و در پی آن دسترسی به امکانات سرمایه اجتماعی، دینداری و شادمانی را افزایش داد، می‌توان به آینده و اثربخشی معلمان بر جامعه خود امیدوار بود. با توجه به اینکه شناخت پدیده حرفه‌ای شدن معلمان

1. Wyatt

و روشن‌سازی مسیر آن می‌تواند به‌منزلهٔ مبنایی برای توسعه حرفه معلمی تلقی شود، انتظار می‌رود مدل ارائه‌شده در این پژوهش بتواند به‌مثابه چارچوبی مفهومی ضمن شناساندن چالشهای هویتی و عوامل سبب‌ساز آن به رهـــبران و مدیران حرفه، به آنها در یافـتن راه‌حلهای منـاسب برای رفع این چالشها یاری‌رسان باشد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارضی میان منافع مشارکت‌کنندگان این اثر وجود ندارد.

سپاسگزاری

از همه معلمان محترم دوره متوسطه مدارس
شهرستان خوی به سبب پاسخگویی
و همکاری در انجام دادن پژوهش حاضر
سپاسگزاری می‌شود.

منابع

REFERENCES

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

باقرپور، معصومه. (۱۳۹۷). ارتباط باورها و نگرش‌های دینی و سبک زندگی اسلامی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی. *علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، *۶* (۱۱)، ۹۳-۱۰۹. Doi: 10.30497/EDUS.2018.71332

براهوئی، سعید الله و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۸). تأثیر بیگانگی با کار در بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی با واسطه‌گری فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: مدیران مدارس متوسطه زاهدان). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۰ (۳)، ۷۷-۹۰. DOI: 10.30486/JSRP.2019.582782.1645

بهرامی، شبنم؛ امجد زبردست، محمد و سلیمی، جمال. (۱۳۹۹). تحلیل کیفی تجارب اساتید دانشگاه از مفهوم هویت حرفه‌ای. *علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، *۶* (۱)، ۲۰۳-۲۲۰.
HTTPS://DOI.ORG/10.22055/EDUS.2020.31722.2950

پاتنام، رابرت. (۱۳۸۰). *دموکراسی و سنت‌های مدنی*، *ترجمه محمدتقی دلفروز*. تهران: روزنامه سلام.

حاجی‌زاده میمندی، مسعود؛ کرایی، حسام؛ بنیاد، لیلی و دشتی‌زاد، سعید. (۱۳۹۹). فراتحلیل عوامل اثرگذار بر بیگانگی شغلی. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، *۱۱* (۳)، ۶۷-۸۵. DOI: 10.48308/JPAP.2020.96802

حجازی، اسد. (۱۳۹۷). تعیین ابعاد و مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای معلم تراز جمهوری اسلامی ایران. *راهبردهای نوین تربیتی معلم*، ۴ (۶)، ۶۲-۸۵. DOR: 20.1001.1.26457156.1397.4.6.4.9

حیدری، حمید و رضایی، احمد. (۱۳۹۱). تحلیل جامعه‌شناختی هویت حرفه‌ای دانشجویان، مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه مازندران. *تحقیقات فرهنگی*، ۵ (۲)، ۱-۲۹. HTTPS://DOI.ORG/10.7508/IJCR.2012.18.001

حیدری نقدعلی، ژیلا؛ عطاران، محمد و حاجی‌حسین‌نژاد، غلامرضا. (۱۳۹۲). تجربه‌های دوران تحصیل و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلم: پژوهشی خودمردم‌نگارانه. *پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران*، ۳ (۱)، ۷-۲۸.
DOI: 10.22059/IJAR.2013.50671

ربیعی، محمد؛ شیروانی، عباس و دادیی، راضیه. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش گروهی شادمانی فوردایس بر ابعاد اشتیاق شغلی بهورزان. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۱ (۴)، ۲۹-۴۰. DOR: 20.1001.1.24764248.1394.1.4.3.3

سیدکلان، سید محمد؛ بازدار قمچی‌قیه، مرتضی؛ ابراهیمی، ایوب و عیاری، لیلا. (۱۳۹۶). بازسرایی روایات و تجارب دانشجومعلمان به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر در تکوین هویت حرفه‌ای آنان. *دو فصلنامه پژوهش در تربیت‌معلم*، ۱ (۳)، ۴۵-۷۲.

شاوردی، تهمینه و حیدری، حسین. (۱۳۹۵). تحلیل و بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه های آن. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، *۸* (۲۸)، ۱۴۱-۱۱۴.

شریف‌زاده، فتاح؛ قربانی پاجی، عقیل و شیخ‌زاده، غنچه. (۱۳۹۷). تأثیر فضیلت سازمانی ادراک شده بر هویت‌یابی سازمانی با نقش تعدیل‌گر شادمانی سازمانی و نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، *۷* (۳)، ۸۱-۱۱۲. DOI: 20.1001.1.23221518.1397.7.3.4.2

شکوری، علی و بهادری، محدثه. (۱۳۹۸). چالش‌های شاغلین دارای مشاغل غیر مرتبط با رشته تحصیلی. *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۰ (۲)، ۲۲۱-۲۴۴. DOI: 10.22059/IJSP.2020.77489

شیربگی، ناصر؛ قادری، مصطفی و فریادرس، هادی. (۱۳۹۵). پدیدارنگاری درک و تجربه معلمان از ادامه تحصیل. *فصلنامه تربیت‌معلم فکور*، ۲ (۲)، ۳-۳۲. DOR: 20.1001.1.26457156.1395.2.2.1.4

فردوسی‌نیک، شریف. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر یاسوج*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یاسوج، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

فروتن، معین و رشادت‌جو، حمیده. (۱۳۹۴). مفهوم‌پردازی هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی؛ ارائه یک مدل کیفی. *مطالعات آموزش و یادگیری، ۷* (۱)، ۱۰۰-۱۲۳. DOI: 10.22099/JSLI.2015.3098

کریمی، فهیمه؛ حیدرنیا، احمد و عباسی، هادی. (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش. *دو فصلنامه مشاوره کاربردی، ۸* (۱)، ۶۷-۷۸. DOI 10.22055/JAC.2018.21913.1458

کیخا، سارا و کهرازئی، فرهاد. (۱۳۹۶). پیش‌بینی تاب‌آوری و شادکامی معلمان مدارس استثنایی بر اساس دینداری در کار. *مطالعات ناتوانی*، ۷، ۱-۷. DOR: 20.1001.1.23222840.1396.7.0.104.2

مدنی‌فر، طیبه؛ فرحبخش، کیومرث؛ گلزاری، محمود و مدنی‌فر، مرضیه. (۱۳۹۴)، پیش‌بینی بلوغ شغلی بر اساس سبک‌های هویت و دین‌داری در میان دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی. *روان‌شناسی دین، ۸* (۳)، ۱۲۹-۱۴۴.

ملاحسنی، حسین. (۱۳۸۱). *بررسی رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی و نوع دینداری در بین دانش آموزان سال سوم دبیرستان در استان گلستان (علی آباد- گنبد) ۱۳۸۱*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

ملکمیان، لینا؛ قجرعضدانلو، حیدر و سالکی شیرجینی، اعظم. (۱۳۸۸). وضعیت تعهد سازمانی و رابطهٔ آن با نقش پایگاه هویت شغلی کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان گلستان در سال ۱۳۸۷. *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۲ (۲)، ۱۱۳-۱۳۴.

یاری دهنوری، مراد و شفیعی اپورواری، نعیمه. (۱۴۰۰). واکاوی تجارب زیسته دانشجو-معلمان از تعامل هویت حرفه‌ای و فلسفه تربیتی شخصی آنها. *علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، ۹ (۱۶)، ۲۹۳-۳۱۹. DOI: 10.30497/ESI.2021.240777.1453

Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J. P. Forgas, & J. M. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective* (pp.189-247). North Holland: Elsevier.

Barzegar, M., Afzal, E., Tabibi, S. J., & Delgoshaei, B. (2012). Relationship between leadership behavior, quality of work life and human resources productivity: data from Iran. *International Journal of Hospital Research, 1*(1), 1-13.

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 101-116. https://doi.org/10.1177/1069072707308140

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *The Academy of Management Review, 27*(4), 505-522. https://doi.org/10.2307/4134400

Cardoso, I., Batista, P., & Graça, A. (2014). Professional identity in analysis: A systematic review of the literature. *The open Sports Science Journal, 7*(1), 83-97. DOI:10.2174/1875399X01407010083

Caza, B. B., & Creary, S. (2016). The construction of professional identity. In A. Wilkinson, D. Hislop, & C. Coupland (Eds.), *Perspectives on contemporary professional work* (pp. 259-285). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. DOI:10.4337/9781783475582.00022

Cheung, H. Y. (2008). Measuring the professional identity of Hong Kong in-service teachers. *Journal of In-service Education, 34*(3), 375-390. https://doi.org/10.1080/13674580802003060

Cruess, S. R., Cruess, R. L., & Steinert, Y. (2019). Supporting the development of a professional identity: General principles. *Medical Teacher, 41*(6), 641-649. doi: 10.1080/0142159X.2018.1536260

Durmaz, M. (2015). *Being another or the other: The professional identity development of alternatively certified English language teachers* (MSc thesis). Middle East Technical University.

Fisherman, S., & Weiss, I. I. P. (2008). Consolidation of professional identity by using dilemma among pre-service teachers. *Learning and Teaching, 1*(1), 31-50.

Gertsog, G. A., Danilova, V. V., Korneev, D. N., Savchenkov, A. V., & Uvarina, N. V. (2017). Professional identity for successful adaptation of students – A participative approach. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, 9*(1), 301-311. DOI: 10.21659/rupkatha.v9n1.30

Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension.* Chicago: Rand McNally.

Hanna, F., Oostdam, R., Severiens, S. E., & Zijlstra, B. J. H. (2019). Primary student teachers' professional identity tensions: The construction and psychometric quality of the professional identity tensions scale. *Studies in Educational Evaluation, 61,* 21-33. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.02.002

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Hong, J., Greene, B. & Lowery, J. (2017). Multiple dimensions of teacher identity development from pre-service to early years of teaching: A longitudinal study. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy, 43*(1), 84-98. https://doi.org/10.1080/02607476.2017.1251111

Horvath, M. (2015). Predicting work outcomes from religiosity and perceived calling. *The Career Development Quarterly, 63*(2), 141-155. https://doi.org/10.1002/cdq.12010

Johnson, M., Cowin, L.S., Wilson, I., Young, H. (2012). Professional identity and nursing: Contemporary theoretical developments and future research challenges. *International Nursing Review, 59*(4), 562-569. doi: 10.1111/j.1466-7657.2012.01013.x

Kasperiuniene, J., & Zydziunaite, V. (2019). A systematic literature review on professional identity construction in social media. *Sage Open, 9*(1). https://doi.org/10.1177/2158244019828847

Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 31-53). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_2

Kwon, O. Y. (2019). *Social trust: Its concepts, determinants, roles, and raising ways.* Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781784719609.00008

Lamote, C., & Engels, N. (2010). The development of student teachers' professional identity. *European Journal of Teacher Education, 33*(1), 3-18. https://doi.org/10.1080/02619760903457735

Leana, C., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review, 24*(3), 538-555. DOI:10.2307/259141

Li, B. (2016). Identifiable but changeable: Capturing the features of teacher identity. *International Journal Social Science & Education, 6*(2), 225-234.

Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology, 9,* Article 1273. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273

Mashayekhi, B., Jalali, F., & Rezaee, Z. (2022). The role of stakeholders' perception in internal audit status: The case of Iran. *Journal of Accounting in Emerging Economies, 12*(4), 589-614. https://doi.org/10.1108/JAEE-03-2020-0064

Okulicz-Kozaryn, A. (2010). Religiosity and life satisfaction across nations. *Mental Health, Religion & Culture, 13*(2), 155-169. https://doi.org/10.1080/13674670903273801

Pillen, M., Beijaard, D., & den Brok, P. (2013). Tensions in beginning teachers' professional identity development, accompanying feelings and coping strategies. *European Journal of Teacher Education, 36*(3), 240-260. https://doi.org/10.1080/02619768.2012.696192

Proios, M. (2013). Athletic identity and social goal orientations as predictors of moral orientation. *Ethics & Behavior, 23*(5), 410-424. https://doi.org/10.1080/10508422.2013.791622

Qoyyimah, U., Singh, P., Exley, B., Doherty, C., & Agustiawan, Y. (2023). Professional identity and imagined student identity of EIL teachers in Islamic schools. *Journal of Language, Identity &*

Education, 22(2), 121-136. https://doi.org/10.1080/15348458.2020.1833726

Santivasi, W. L., Nordhues, H. C., Hafferty, F. W., Vaa Stelling, B. E., Ratelle, J. T., Beckman, T. J., & Sawatsky, A. P. (2022). Reframing professional identity through navigating tensions during residency: A qualitative study. *Perspectives on Medical Education*, *11*(2), 93-100. doi: 10.1007/s40037-022-00709-9

Seeman, M. (1966). Alienation, membership and political knowledge: A comparative study. *Public Opinion Quarterly, 30*(3), 353-367. https://doi.org/10.1086/267429

Velásquez, N. R. P. (2024). Positive psychology and the search for happiness at work. *Majalah Kesehatan Indonesia, 5*(1), 1-8. DOI: 10.47679/makein.2024200

Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 45*, 10-22. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002

Wiles, F. (2013). 'Not easily put into a box': Constructing professional identity. *Journal of Social Work Education, 32*(7), 854-866. https://doi.org/10.1080/02615479.2012.705273

Wilson, J. L. (2011). *Using identity processing styles to better understand a comprehensive status model of identity development* [Doctoral dissertation, University of Akron]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=akron1306164903

Wyatt, N. (2017). *A quantitative study of religiosity and job satisfaction in law enforcement* [Doctoral dissertation, Capella University]. Retrieved from http://210.48.222.80/proxy.pac/dissertations-theses/quantitative-study-religiosity-job-satisfaction/docview/1979342789/se-2

Zhang, Y., Hawk, S. T., Zhang, X., & Zhao, H. (2016). Chinese preservice teachers' professional identity links with education program performance: The roles of task value belief and learning motivations. *Frontiers in Psychology, 7*, Article 573.

Quarterly Journal of
Family and Research

A Study on the Social Determinants of Teachers' Professional Identity

■ M. Mehdizadeh[1] ■ F. Golabi, Ph.D.[2*] ■ T. Aghayari Hir, Ph.D.[3]

Abstract

This study was carried out to examine the social determinants of the professional identity of secondary school teachers in Khoy city. In this survey research, the statistical population included all secondary school teachers in Khoy, totaling 760 individuals according to the Education Department's statistics. Based on Morgan's table, the sample size was determined to be 255. Five standard questionnaires were used to measure the main variables of the study, and the collected data were analyzed using SPSS software. The results showed that the level of professional identity among teachers, as well as the average dimensions of professional identity (teaching and learning, student development, school development, professional relations and services, and personal growth and development), were high. The average values of the independent variables indicated that the level of religiosity was high, alienation was low to moderate, social capital was moderate, and happiness was moderately high. The results of the independent variables showed that the levels of religiosity and happiness among secondary school teachers in Khoy city were high, and they had a low level of work alienation. Bivariate analysis results indicated a significant relationship between the independent variables (work alienation, religiosity, happiness) and professional identity and its dimensions. The results of the multiple regression analysis, with an adjusted coefficient of determination of 51.6%, showed that the independent variables explained 51.6% of the variance in professional identity. Additionally, based on the standardized beta coefficient, the variable of happiness had the highest contribution (β = 0.317), while religiosity had the lowest contribution (β = 0.118) in explaining the professional identity of teachers.

Keywords: **identity, professional identity, religiosity, work alienation, happiness**

Date received: Nov. 30, 2022 **Date accepted:** June 10, 2023

This article is derived from the first author's Master's Thesis.

1. M.A. in Sociology, Faculty of Law and Social Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran.
2. Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Law and Social Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran. (Corresponding Author)
E-mail: f.golabi@tabrizu.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Law and Social Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran.