

Original Research

Study of the factors affecting the process of formation and development of professional identity of faculty members

Shabnam Bahrami^{1*}, Mohammad Amjad Zabardast², Jamal Salimi³

¹PhD student, Department of Educational administration, Faculty of Humanities and Social Science, Kurdistan University, Kurdistan, Iran.

²Assistant Professor, Department of Educational administration, Faculty of Humanities and Social Science, Kurdistan University, Kurdistan, Iran.

³Associate Professor, Department of Educational planning, Faculty of Humanities and Social Science, Kurdistan University, Kurdistan, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 12.01.2020

Revised: 01.04.2021

Accepted: 02.23.2021

Keyword:

Faculty members

Phenomenology

Professional identity

Professional identity of faculties

***Corresponding Author:**

Shabnam Bahrami

Email:

Bahramii.shabnam@yahoo.com

ABSTRACT

The faculty members of the universities have a key role in training the professional and efficient human resources needed by the society and creating insight in them, so it is very important to pay attention to their professional identity. The present study sought to identify important factors in the process of formation and development of their professional identity by studying the lived experience of faculty members and used qualitative research method and phenomenological strategy. Study population was faculties of Kurdistan University who were selected by purposive sampling method and the sample size reached 14 people due to saturation of opinions. The data collection tool was a semi-structured interview and using the data coding, the relevant findings were categorized and placed in the main and sub-categories and themes. Data were analyzed by using the seven-step Colizzi method. The result of the analysis was the extraction of semantic units embedded in the experiences of faculty members that were important in the formation and development of their professional identity and included five main themes "creation and effectiveness", "effective teaching", "Attention to environment", "classified audience" and "organizational coordination". These topics expressed the depth of experiences of university professors in relation to the phenomenon of professional identity and the extent of development of these cases was a measure of their work success. Attention to the findings of this study can provide insights to higher education institutions to better understand professional identity of faculties and create the ground to strengthen the important issues in its formation and development and thus in training quality and efficient human resources to be more effective.

مطالعه عوامل اثرگذار بر فرایند تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

شبنم بهرامی^{۱*}، محمد امجد زبردست^۲، جمال سلیمی^۳

۱- دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران.

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران.

۳- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

اعضای هیئت علمی دانشگاه نقشی اساسی در ارتقای کیفیت آموزش عالی و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد موردنیاز جامعه و ایجاد بینش در آنان دارند؛ از این رو توجه به هویت حرفه‌ای آنان و تلاش برای شناخت عوامل توسعه هویت حرفه‌ای، از اهمیت بالایی برخوردار است. پژوهش حاضر به دنبال شناسایی عوامل مهم در فرایند تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای آنان بود. روش تحقیق کیفی و راهبرد پدیدارشناسی و جامعه پژوهش استادان دانشگاه کردستان بود. روش نمونه‌گیری هدفمند بود و حجم نمونه با توجه به اشباع نظرات به ۱۴ نفر رسید. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود و داده‌ها با استفاده از روش هفت مرحله‌ای کلایزی تحلیل شدند. نتیجه تحلیل استخراج پنج مضمون اصلی: ۱- خلق و تأثیرگذاری، ۲- تدریس اثربخش، ۳- توجه به محیط، ۴- مخاطب طبقه‌بندی‌شده و ۵- هماهنگی سازمانی، از تجارب استادان بود. این مضامین بیانگر عمق تجارب استادان دانشگاه در ارتباط با موارد مهم در تشکیل هویت حرفه‌ای بودند و میزان توسعه این موارد معیار موفقیت کاری و حرفه‌ای آنان بود، توجه به یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مؤسسات آموزش عالی بینشی ارائه دهد تا با شناخت بیشتر هویت حرفه‌ای استادان و ایجاد زمینه برای تقویت موارد بالاهمیت در تشکیل و توسعه آن و در نتیجه در تربیت نیروی انسانی کیفی و کارآمد، اثربخش‌تر عمل کنند.

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۱۱

بازنگری مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۰۵

کلید واژگان:

اعضای هیئت علمی

پدیدارشناسی

توسعه هویت حرفه‌ای

هویت حرفه‌ای

هویت حرفه‌ای استادان

* نویسنده مسئول: شبنم بهرامی

پست الکترونیکی:

Bahramii.shabnam@yahoo.com

مقدمه

نقش استادان در تربیت نیروی انسانی و ارتقای سطح دانشگاه‌ها اساسی است، از این رو توجه به هویت حرفه‌ای آنان که شامل باورهای آنان درباره ماهیت تدریس و یادگیری است و رفتار و طرز عمل آنان در محیط کاری را تشکیل می‌دهد، با اهمیت است. بر این اساس، پژوهش حاضر به مطالعه و واکاوی عمیق هویت حرفه‌ای استادان پرداخته است. در متون، توافق وجود دارد که هویت تأمل و احساس افراد درباره خود است (براون^۱، ۲۰۱۵). در سال‌های اخیر، به پژوهش درباره هویت توجه زیادی شده و جزو محبوب-ترین مفاهیم در مطالعات سازمانی بوده است، از دلایل این علاقه پویایی موجود در شکل‌گیری هویت و لزوم تثبیت دیدگاهی منسجم درباره خود در دنیای اجتماعی کنونی است (اشفورث^۲، ۲۰۱۱).

هویت حرفه‌ای به معنای باورها، نگرش‌ها و ادراکات از حرفه یا نقش یک فرد در زمینه کاری است (لینگارد^۳، ۲۰۰۲) و مفهومی ایستا نیست بلکه به‌طور پیوسته و فعال، در حال توسعه و تغییر است. دلیل عمده آن نیز موقعیت‌های متناقض مانند تغییر سازمانی است که نیازمند این است که افراد هویت خود را دوباره شکل داده و درباره آن بحث کنند (یلجوک^۴، ۲۰۱۳). هویت حرفه‌ای از چشم‌انداز تئوری هویت و تئوری هویت اجتماعی توصیف شده است (فیلد^۵، ۲۰۱۳). تئوری هویت فرض می‌کند که هویت‌های گوناگون یک فرد به‌طور سلسله‌مراتبی و به ترتیب اهمیت مرتب شده‌اند (شتروکر^۶، ۲۰۰۰)، بنابراین میزان اهمیت هویت حرفه‌ای فرد به جایگاه آن در سلسله‌مراتب هویت‌های فردی وابسته است. تئوری هویت اجتماعی فرض می‌کند افراد خود و دیگران را در طبقات اجتماعی مختلفی دسته‌بندی می‌کنند و هویت حرفه‌ای اجازه می‌دهد اعضا از حرفه‌ای به حرفه دیگر متمایز شوند، از این رو شناخته شدن با یک حرفه ارزشمند به افراد کمک می‌کند تا به تصور مثبتی از خود دست یابند. هویت حرفه‌ای تنها جواب این پرسش را نمی‌دهد که من اکنون چه هستم، بلکه پاسخ این سؤال نیز هست که من می‌خواهم چه کسی شوم، یعنی چشم‌انداز آینده فرد از خود را نیز شامل می‌شود (لو^۷، ۲۰۱۲).

فهم این موضوع که افراد در حرفه مورد نظر، چگونه درباره خود فکر می‌کنند مورد توجه بسیاری از تحقیقات آموزشی پیشین بوده است (کازا^۸، ۲۰۱۶). بر اساس فراتحلیل بریجز و همکاران^۹ (۲۰۱۲) هویت حرفه‌ای سه خصوصیت اصلی دارد: ۱- مجموعه‌ای از اطلاعات، دانش‌ها، مهارت‌ها، روش‌ها و ارزش‌های مشترک بین اعضای حرفه وجود دارد (بین فردی)، ۲- این اشتراکات آنان را از حرفه‌های دیگر متمایز و مجزا می‌کند و ۳- افراد خود را با حرفه‌شان تعریف می‌کنند. برای پی بردن به فهم استادان از خود در حرفه و شناخت هویت حرفه‌ای آنان باید به زمینه و بافت کاری آنان یعنی دانشگاه‌ها رجوع شود.

1 Brown

2 Ashforth

3 Lingard

4 Ylijoki

5 Field

6 Stryker

7 Low

8 Caza

9 Bridges, Macklin & Trede

هویت‌هایی چون معلمی، پژوهشگری، مشارکت در اداره دانشگاه و فراهم کردن خدمات اجتماعی همه جنبه‌هایی از هویت استادان هستند. به‌طور کلی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هم عوامل درونی مثل باورها و تجارب پیشین و هم عوامل بیرونی مانند انتظارات اجتماعی و زمینه‌های اداری عواملی هستند که می‌توانند بر هویت حرفه‌ای استادان تأثیر بگذارند (ابوالروز^۱، ۲۰۱۳). هویت حرفه‌ای استادان تأثیر فوق‌العاده‌ای بر انتخاب نقش‌های حرفه‌ای توسط آنان، بهره‌وری دانشگاهی، انگیزش و رضایت آنان دارد. رشد و توسعه حرفه‌ای استادان گامی اساسی در توسعه هویت حرفه‌ای آنان است و شامل فعالیت‌هایی است که اعضای هیئت‌علمی انجام می‌دهند تا دانش، مهارت‌ها و رفتارشان به‌عنوان معلم، آموزشگر، رهبر و مدیر و پژوهشگر و محقق در زمینه گروهی و فردی بهبود یابد. استادان دانشگاه خط مقدم حفظ کیفیت سازمانی و دارای جایگاه ممتازی هستند (بوجارسیک^۲، ۲۰۰۸)، آنان از بزرگ‌ترین سرمایه‌های انسانی و فکری جامعه با توجه به تأثیرگذاری آنان در تربیت نسل جوان و نیروی انسانی موردنیاز جامعه هر مطالعه‌ای که منجر به شناخت و واکاوی بیشتر هویت آنان در حرفه شود، بااهمیت است. باید به این نکته توجه کرد که استادان هویت‌های چندگانه‌ای دارند (مانند والد، مربی، پژوهشگر، معلم)، هویت حرفه‌ای استادان در دانشگاه به پژوهش و تدریس اشاره دارد (دیم^۳، ۲۰۰۶). تأمل بر هویت حرفه‌ای، استادان را قادر می‌سازد تا اهداف حرفه‌ای خود و نحوه رسیدن به آن‌ها را روشن می‌کند و بنابراین بر شکل‌دهی مسیر شغلی خود اثرگذار باشند. بررسی متون نشان می‌دهد که پژوهش‌های کافی برای ایجاد توافق قطعی درباره تعریف و مفروضات اصلی هویت حرفه‌ای انجام نشده است (هانگ^۴، ۲۰۱۰). یافته‌های این پژوهش می‌تواند به پیشرفت دانش در این زمینه و بازنگری در مورد زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، عوامل مهم در تسهیل و توسعه هویت حرفه‌ای آنان مفید باشد؛ بنابراین بررسی هویت حرفه‌ای استادان و شناخت نحوه نگرش اعضای هیئت‌علمی به زندگی استادی و موارد مهم در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای، مسئله‌ای است که در این پژوهش درصدد پی بردن به آن خواهیم بود.

مبنای نظری انجام پژوهش حاضر دیدگاه تلفیقی به تئوری هویت و تئوری هویت اجتماعی به‌منظور واکاوی چندجانبه خصوصیات زندگی اعضای هیئت‌علمی و مؤلفه‌های مهم در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای استادان بود. استس و همکاران^۵ (۲۰۰۰)، اظهار می‌کنند که با اجتماع ویژگی‌های تئوری هویت و تئوری هویت اجتماعی تئوری جامع‌تری از هویت حرفه‌ای مفهوم‌سازی می‌شود که بر پایه هر دو جنبه فردی و گروهی است؛ زیرا هویت برخاسته از فردی است که با ایفای نقش در گروه و در موقعیت‌های مختلف به تعادل می‌رسد. بررسی و آگاهی از این‌که هویت حرفه‌ای چگونه عمل استادان را شکل می‌دهد، می‌تواند به آنان کمک کند تا در حرفه پرچالش خود، اثربخش‌تر و هدفمندتر عمل کنند.

پیشینه پژوهشی

پژوهش‌ها درباره هویت حرفه‌ای در تدریس سه دسته هستند: ۱- مطالعاتی که بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای متمرکز شده‌اند. ۲- مطالعاتی که بر شناسایی خصوصیات هویت حرفه‌ای تمرکز دارند و ۳- مطالعاتی هستند که هویت حرفه‌ای را با روایات مشارکت‌کنندگان نشان داده‌اند (بیچاره^۶، ۲۰۰۴).

-
- 1 AbuAlruz
 - 2 Bojarczyk
 - 3 Deem
 - 4 Hong
 - 5 Stets & Burke
 - 6 Beijjaard

بلندهمتان و همکاران، (۲۰۱۵) با بررسی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی که تجربه تحصیل در خارج از کشور را داشتند به بررسی هویت استادی پرداختند. بر اساس نتایج، این استادان، یک نظام فکری ویژه به نام «میهن‌پرستی آکادمیک» داشتند که همراهی با جامعه، از راه پدید آوردن ارتباطی پویا با جامعه و بازاریابی برای دانشگاه و کار کردن برای جامعه، با آموزش نیروی انسانی و تولید دانش مفید و مرتبط برای حل مشکلات جامعه از مؤلفه‌های اصلی آن بودند. فایروزر^۱ (۲۰۰۲)، در مطالعه‌ای درباره بهره‌وری پژوهش از ۲۵۷۸۰ استاد در ۸۷۱ دانشکده، دریافت که ترجیحات و ارزش‌های دانشگاه در اولویت‌دهی به پژوهش یا تدریس می‌تواند بر هویت حرفه‌ای استادان تأثیر بگذارند. از نظر آنان، صرف زمان بیشتر برای بهبود تدریس، به صرف زمان کمتر برای پژوهش و به درگیری کمتر استادان در اصلاحات منجر می‌شود. فروتن و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «مفهوم‌پردازی هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی»، به پنج مضمون دست یافتند که شامل: عوامل زمینه‌ای، شخصی، فرهنگی اجتماعی، حرفه‌ای و سیاسی اقتصادی بود. استار و همکاران^۲ (۲۰۰۳)، عوامل تأثیرگذار بر هویت حرفه‌ای استادان را عوامل روان‌شناختی شامل: دانش، تاریخچه زندگی، شخصیت، عواطف، اضطراب‌ها، نگرش، علایق، تعهد، اعتمادبه‌نفس و عوامل جامعه‌شناختی شامل فرهنگ، مؤسسات، ختم‌شده‌ها و روابط با فراگیران، همکاران و کارکنان بیان می‌کنند. کورتاگن^۳ (۲۰۰۴)، اظهار کرده است که با وجود تغییرات شگفت‌آور کنونی، نحوه نگرش مربیان آموزشی به خود بسیار اهمیت دارد، مربیانی با هویت حرفه‌ای قوی، مستعد پیشرفت حرفه‌ای بیشتری هستند و بهتر از عهده تغییرات آموزشی برمی‌آیند و در تدریس خود از ابتکار و نوآوری استفاده می‌کنند. استار و همکاران^۴ (۲۰۰۶)، شش مؤلفه اساسی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای استادان را رضایت درونی از تدریس، داشتن دانش و مهارت، احساس تعلق به گروه همکاران، احساس مسؤلیت نسبت به تدریس، اشتراک تخصص با دیگران و دریافت پاداش برای تدریس پیشنهاد می‌دهند. هانگ (۲۰۱۰)، استدلال می‌کند که شناخت هویت حرفه‌ای برای کسب بینش درباره جنبه‌های مختلف زندگی حرفه‌ای مانند خود کارآمدی، انگیزش، احساس خوشایند، رضایت شغلی، تعهد و اثربخشی ضروری است.

ابوالروز و همکاران (۲۰۱۳)، برای بررسی هویت حرفه‌ای اعضای هیئت به چهار عامل شامل هویت مربوط به خود، هویت مهارتی، هویت شغلی و هویت مربوط به شاگردی دست یافتند. استادان در این پژوهش به حرفه‌شان متعهد بودند و علاقه شدیدی به تدریس و اشتراک ایده‌ها و تجارب خود با دیگر استادان داشتند و به شناخت اجتماعی که به‌عنوان اعضای هیئت علمی از جامعه دریافت می‌کردند علاقه‌مند بودند.

چانگ کردل و همکاران^۵ (۲۰۱۴)، در پژوهش خود نتیجه می‌گیرند که هویت حرفه‌ای ماهیتی پویا و متغیر دارد که از زمان آموزش شروع می‌شود و در تمام دوره زندگی حرفه‌ای فرد ادامه می‌یابد. نیری (۲۰۱۴)، در پژوهشی بر اساس نظر مشارکت‌کنندگان، تعریف افراد از هویت حرفه‌ای را چالش‌برانگیز دانست؛ زیرا پاسخ‌ها به ایجاد سه دسته‌بندی انجامید: ۱- کسانی که هویت حرفه‌ای خود را به‌صورت مطلق و قطعی تعریف می‌کردند، ۲- کسانی که در پاسخ به این سؤال با تردید مواجه بودند و ۳- کسانی که پاسخ به این پرسش را دشوار می‌دانستند. گوناگونی پاسخ‌ها به ماهیت چندموضوعی هویت حرفه‌ای اشاره داشت که افراد را در توانایی تعریف هویت حرفه‌ای‌شان با مشکل مواجه می‌کرد. مهرباچر^۶ (۲۰۱۵)، با بررسی هویت حرفه‌ای استادان، مشغول شدن استادان در یک پروژه توسعه حرفه‌ای یا کارهای گروهی را اغلب به‌عنوان نشانه‌های توسعه هویت حرفه‌ای بیان کرد و ارزش‌های مهم

1 Fairweather

2 Starr, Ferguson, Haley & Quirk

3 Korthagen

4 Starr, Haley, Mazor, Ferguson, Philbin, & Quirk

5 Chang-Kredl & Kingsley

6 Mohrbacher

مرتبط با هویت حرفه‌ای را شامل استقلال، آزادی و انعطاف‌پذیری مطرح می‌کند. کازا و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود با بررسی نحوه تشکیل هویت حرفه‌ای استدلال می‌کنند که فرایند ساخت آن تنها به یک گروه کاری که فرد عضو آن است ختم نمی‌شود بلکه افراد بر اساس تعاملات کاری مختلف و ایفای نقش‌های چندگانه، هویت خود را ساخته و توسعه می‌دهند. رابرت و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، در یک مطالعه موردی درباره هویت حرفه‌ای استادان فشار ناشی از تدریس و پژوهش بر چهار استاد تمام را با روش کیفی تحلیل و توصیف کردند که تأکید دانشگاه بر انجام پژوهش به جای تدریس هویت حرفه‌ای آنان را تحت تأثیر قرار داد و اهداف کاری و اشتیاق در طول تجارب دانش‌آموختگی را از آنان سلب کرد و ممکن است آنان را به تدریس کم‌ارزش و صرف زمان بیشتر برای انجام تحقیق سوق دهد.

بنا بر آنچه بیان شد می‌توان استنباط کرد که حرفه یک فرد می‌تواند منبع مهمی از معنا برای وی باشد. به واسطه ساخت هویت حرفه‌ای افراد قادرند برای خود، هدف و معنا تعریف کنند، هم‌چنین، هویت حرفه‌ای مربیان آموزشی؛ به‌ویژه در زمینه آموزش عالی؛ حوزه‌های جدید و بااهمیت از پژوهش است. پژوهش‌های پیشین بیشتر بر هویت و هویت حرفه‌ای معلمان و دانشجو معلمان قبل از خدمت تمرکز داشتند و در نمونه‌های مربوط به آموزش عالی و استادان انجام‌نشده یا بسیار اندک بودند. هم‌چنین در بسیاری از پژوهش‌ها در خصوص هویت حرفه‌ای، مؤلفان پیشنهاد کرده‌اند که نیاز به مطالعات بیشتری است که پیچیدگی سازه هویت حرفه‌ای را با استفاده از مشاهدات مستقیم و روش‌های کیفی و توسط خوداظهاری عمیق‌تر مفهوم‌سازی کنند با توجه به مطالعات و پیشینه اندک تحقیقات از این دست در کشور، یافته‌های این تحقیق می‌تواند به پیشرفت دانش در این زمینه و بازنگری در مورد هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی کمک کند. اطلاعات موجود در مورد اینکه چگونه هویت حرفه‌ای در دوره زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی شکل گرفته و رشد می‌یابد اطلاعات موجود محدود و اندک است؛ بنابراین فهم این مطلب که اعضای هیئت‌علمی به حرفه و هویتشان چگونه نگاه می‌کنند دارای اهمیت زیادی است (فروتن و همکاران، ۲۰۱۹). هدف پژوهش حاضر، استخراج ادراک و تجارب ذهنی استادان با هدف شناسایی عوامل مهم و برجسته در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای و دستیابی به اطلاعات عمیق از تجارب آنان در این زمینه بود. با توجه به اهداف فوق پرسش پژوهش به قرار زیر بود:

درک و تجربه استادان از موارد بااهمیت در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای چیست؟

روش شناسی

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی انجام و هدف آن کشف تجارب و ادراکات استادان دانشگاه از موارد بااهمیت در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای بود که با روش پدیدارشناسی^۲ انجام شد. با توجه به هدف پژوهش حاضر که کشف تجارب و ادراکات استادان دانشگاه از موارد بااهمیت در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای در زندگی استادی بود از این روش استفاده شد؛ زیرا در رهیافت پدیدارشناسی تمرکز بر این است که انسان‌ها چگونه به تجربه‌های مشترک خود معنا می‌بخشد و آن‌ها را به‌طور فردی و جمعی به آگاهی تبدیل می‌کنند. روش نمونه‌گیری هدفمند بود و معیار انتخاب مشارکت‌کنندگان تجربه پدیده موردنظر و رسیدن به درکی شخصی از موضوع تحقیق بود. مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند از میان استادان دانشگاه کردستان در سال ۱۳۹۸ انتخاب شدند. در جدول ۱ مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش ارائه شده است.

1 Robert & Carlsen

2 Phenomenology

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

کد مصاحبه‌شونده	سن	سابقه تدریس	رشته تدریس	مدت زمان مصاحبه
۱	۵۲	۲۴	گیاه‌شناسی	۴۲
۲	۵۷	۲۳	دام و طیور	۵۰
۳	۳۸	۱۳	زبان انگلیسی	۴۵
۴	۳۷	۹	روان‌شناسی	۶۰
۵	۴۸	۲۰	زبان و ادبیات فارسی	۵۶
۶	۴۶	۱۲	کشاورزی	۴۸
۷	۴۰	۱۲	ادبیات انگلیسی	۵۵
۸	۳۳	۱۲	آسیب‌شناسی ورزشی	۴۳
۹	۶۴	۴۰	صنایع	۶۸
۱۰	۴۲	۱۲	فلسفه آموزش و پرورش	۵۵
۱۱	۵۴	۲۳	مهندسی برق	۶۰
۱۲	۵۵	۳۰	برنامه‌ریزی آموزشی	۷۰
۱۳	۶۰	۳۰	ریاضی محض	۴۳
۱۴	۵۳	۳۰	شیمی محض	۵۶

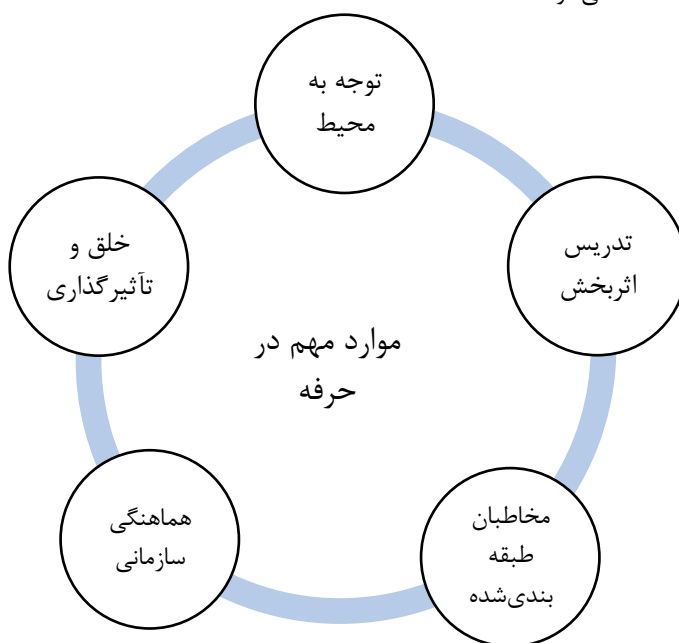
برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد و نمونه‌گیری تا جایی ادامه یافت که رسیدن به اشباع نظری حاصل شود. اشباع نظری هنگامی صورت می‌گیرد که در رابطه با مقوله‌های موردنظر، هیچ داده جدید و مرتبطی در حال ظهور نباشد، یا تدوین هیچ مقوله‌ی دیگری برای توضیح پدیده موردعلاقه ضروری به نظر نرسد در نهایت با توجه به رسیدن به اشباع نظری، حجم نمونه به ۱۴ نفر رسید. در طول چهار هفته مصاحبه‌ها با مشارکت‌کنندگان با رشته، موقعیت و سابقه تدریس مختلف انجام شد و این گوناگونی باعث شد که به پدیده از چشم‌انداز متفاوتی نگاه شود. مصاحبه به‌طور نیمه‌ساختاریافته انجام شد، با اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات و رعایت اصول اخلاقی و رازداری، مصاحبه‌ها ضبط شدند و مدت‌زمان انجام مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۷۰ دقیقه متغیر بود.

رویکرد پدیدارشناسی، روش‌های متنوعی در تحلیل داده‌ها دارد. در این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای کلایزی^۱ استفاده شد که به ترتیب زیر هستند: وظیفه اولیه پژوهشگر خواندن تمام توصیف‌های شرکت‌کنندگان برای هم‌احساس شدن با شرکت‌کنندگان به‌منظور درک آن‌ها است. سپس واژه‌ها و جملات مربوط به پدیده مورد مطالعه را استخراج می‌کند که کلایزی آن را فرایند استخراج جملات مهم می‌نامد. در مرحله بعد تلاش می‌کند به هرکدام از جملات مهم استخراج‌شده، مفهوم خاصی ببخشد. پژوهشگر، مرحله سوم را برای هرکدام از جملات مهم استخراج‌شده تکرار کرد، سپس مفاهیم فرموله‌شده را به درون دسته‌های خاص، موضوعی مرتب می‌کند. در این مرحله، پژوهشگر قادر به ترکیب تمام عقاید استنتاج‌شده به درون یک توصیف جامع و کامل شامل همه جزئیات پدیده تحت مطالعه است. سپس توصیف جامع از پدیده را به یک توصیف واقعی و ضروری خلاصه می‌کند. در مرحله پایانی، پژوهشگر به شرکت‌کنندگان در پژوهش به‌منظور تصریح کردن عقایدشان از یافته‌های پژوهش و موثق کردن یافته‌ها رجوع می‌کند (انصاری و همکاران، ۲۰۰۷).

بررسی روایی^۱، مستلزم توانایی محقق برای متقاعد کردن جامعه مرتبط با تحقیق است که روش پژوهش و تفاسیر، منتج از نتایج پژوهش به درستی نتیجه گرفته شده‌اند. البته با توجه به کیفی بودن پژوهش، نیازی به جستجوی یک تفسیر درست نیست بلکه محقق به دنبال تفسیری قابل دفاع از داده‌هاست و پایایی از نظر پژوهش کیفی، به تکرارپذیری نتایج برمی‌گردد و این به واسطه به کارگیری شیوه مناسب روش شناختی برای اطمینان از کیفیت و سازگاری تحلیل داده‌هاست. روایی پژوهش با هم‌سوسازی داده‌ها توسط اعضای هیئت‌علمی، هم‌سوسازی بررسی‌کننده با دعوت از یک پژوهشگر خارج از گروه مطالعه و هم‌سوسازی نظریه با در نظر داشتن دیدگاه‌های مختلف استفاده شد. در پژوهش حاضر با استفاده از راهنمای مصاحبه و پرسش‌های مولد در مصاحبه آزمایشی، تنظیم علائم قراردادی برای پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، کدگذاری مجدد متن مصاحبه و ارزیابی مجدد مقولات شکل گرفته تلاش شد پایایی داده‌ها افزایش یابد.

یافته‌ها

در خصوص موارد برجسته و بااهمیت در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای استادان، پنج مضمون اصلی به دست آمد که در شکل ۱ مشاهده می‌شوند.



شکل ۱. موارد مهم در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

مضمون اصلی ۱: خلق و تأثیرگذاری

استادانی که خلق و اثرگذاری را مهم‌ترین رسالت حرفه می‌دانستند، آن را شامل ایجاد انگیزه ادامه یادگیری به دانشجویان، طرح و اجرای کارهای پژوهشی نو، تلاش برای ارتقای مؤسسه، احترام گذاشتن و شخصیت‌دهی به دانشجو، دادن خط فکری و افق دید گسترده به دانشجو افزایش امید و علاقه در آنان بود.

مشارکت‌کننده شماره ۷: «تغییر محیط و تأثیرگذاری بر اون و ارتقای مؤسسه خیلی برام مهمه و دوست دارم دانشکده‌ام بهترین دانشکده و دانشگاهم بهترین دانشگاه کشور باشه پس هویت من هویت مؤسسه‌مه و برای ارتقاش تلاش می‌کنم».

مشارکت‌کننده شماره ۱۰: «انجام کارهای پژوهشی ناب و گسترش بدنه دانش در حوزه و در بخش آموزش، توضیح مطلب براساس دلایل کامل طوری که دانشجو متوجه بشه».

مشارکت‌کننده شماره ۱۴: «باید کارهای پژوهشی و ایده‌های جدیدی مطرح کرد، مثلاً اگر کتابی مال ۳۰ سال پیش بوده الان دیگه قدیمی شده و باید از کارهای جدید هم خبر داشته باشن».

مضمون اصلی ۲: تدریس اثربخش

مشارکت‌کنندگانی که بیشتر از موارد دیگر به مقوله تدریس و اثربخشی تدریس اشاره داشتند، داشتن طرح درس، توضیح مطالب بر مبنای دلایل کامل و مستدل، به‌روز بودن و تسلط و تخصص و کیفیت تدریس و تعامل با دانشجویان و مشارکت آنان در امر تدریس و پژوهش مهم می‌نمود.

مشارکت‌کننده شماره ۱: «تدریس، نوعی انتقال پیام و در انتقال پیام باید فرستنده به مطلب مسلط باشه و تعامل دوجانبه با دانشجو وجود داشته باشه و دانشجو احساس نکنه ابزار یادگیریه و اگر درس بهش تحمیل بشه خسته‌کننده می‌شه، توجه به توانایی دانشجویها هم اهمیت داره».

مشارکت‌کننده شماره ۲: «سعی می‌کنم کلاس‌هام شاد باشه و با دانشجویهام ارتباط خشکی نداشته باشم و دانشجویهام از کلاس لذت ببرن، شوخی با دانشجو، سربه سر گذاشتن‌شون، خوندن یک شعر به شکلی که کلاس‌م فضای خشکی نداشته باشه، سعی می‌کنم در یک کلاس، سه چهار بار با صدای بلند با دانشجویهام بخندم و اونام بخندن».

مشارکت‌کننده شماره ۴: «کیفیت آموزشی و منابعی که تدریس می‌کنم و دادن خط فکری و افق دید و انگیزه به دانشجویهام مهمه».

مشارکت‌کننده شماره ۶: «در امر تدریس، مهم‌ترین مورد برای من مشارکت فعال دانشجویها و افزایش انگیزه و علاقه اونهاست و راهنمایی دانشجویهای تحصیلات تکمیلی در امر مقاله و پایان‌نامه».

مشارکت‌کننده شماره ۹: «مهم‌ترین چیز ایجاد انگیزه برای دانشجویان و یادگیری اونهاست اگر یاد بگیرن و به دنبال ادامه یادگیری برن موفق شدم».

مضمون اصلی ۳: توجه به محیط

برخی دیگر از استادان در حرفه‌استادی، توجه به محیط را مهم می‌دانستند که با تعامل و توجه به محیط و نیازسنجی جامعه برای گزینش محتوای تدریس و پژوهش و ارائه مطالب کاربردی به دانشجویان و انجام گفتمان واقعی در علوم انسانی تا حدی این امر محقق می‌شد.

مشارکت‌کننده شماره ۱۱ «هویت من علمی اجرایی هست، من در محیط بیرون خیلی کار کردم و بسیاری از فرمول‌های دانشگاهی و علمی رو در پروژه‌هایی که داشتم اجرایی کردم و سعی کردم در تدریسم هم اونایی رو به دانشجو بیشتر تأکید کنم که در زمینه کار و محیط بیرونی به دردشون بخوره و استفاده کنن».

مضمون اصلی ۴: هماهنگی سازمانی

در مقوله هماهنگی سازمانی، استادان بیشتر عمل بر اساس سرفصل‌ها و عدم حذف خودسرانه مطالب و رعایت نظم و سکوت در کلاس را برای امکان انتقال کامل محتوا لازم و مهم می‌دانستند.

مشارکت‌کننده شماره ۳ «متأسفانه خیلی از استادان بعضی سرفصل‌ها رو حذف می‌کنن به نظرم یک قانون بد از بی‌قانونی بهتر، اگر واقعاً اون بخش اشکال داره من ترجیح می‌دم با اون اشکال کارکنم تا اینکه خودسرانه حذفش کنم این برای من خط قرمز و اون سرفصل‌ها مصوب هستن و البته می‌تونیم تا ۲۰ تا ۳۰ درصد در تعیین یا تغییرش خودمختاری داشته باشیم.»

مشارکت‌کننده شماره ۱ «باید درجه اول وقت‌شناس باشیم و به تدریس و آموزش متعهد، بعد از نظر لباس و رفتار اجتماعی و برخورد با اطرافیان و با خانواده و دانشجو مواردی رو رعایت کنیم.»

مضمون اصلی ۵: مخاطب طبقه‌بندی شده

در مقوله مخاطبان طبقه‌بندی شده، استادان، نظرات متفاوت و گاهی مخالفی داشتند؛ برای نمونه برخی از آنان، نخبه‌پروری و توجه بیشتر به افراد سرآمد را مهم می‌دانستند و برخی نیز برعکس، لزوم انجام وظایف متناسب با هر دو گروه نخبه و عادی و توجه متناسب به هر دو را لازم می‌دانستند، برخی نیز با تأکید بر در نظر گرفتن توانایی دانشجو به سطح‌بندی کلاس و ارائه محتوای متناسب با سطح کلاس، اهمیت بیشتری می‌دادند.

مشارکت‌کننده شماره ۵ «من روش خاص خودم رو دارم، من در تدریس نخبه‌گرا هستم؛ یعنی به چند نفر از دانشجویهای نخبه توجه خاصی می‌کنم و دوست دارم اونا پیشرفت کنن و بیشتر وقتم رو براشون اختصاص می‌دم دلایلش به جهان‌بینی بنده برمی‌گرده این دیدگاه البته به مقدار رادیکاله و با دیدگاه همکارای دیگه نمی‌خونه ولی من بهش معتقدم.»

مشارکت‌کننده شماره ۷ «یک کلاس دو بخش داره، کسایی که نخبه هستن و درس رو به‌طورجدی دنبال می‌کنن و عده‌ای هم انتظارات دیگه‌ای از دانشگاه دارن و این هم برای من محترمه، استاد در قبال نخبه‌ها مسئولیتی داره و در قبال بقیه هم مسئولیتی داره، کلاس محیطیه که مخاطبان طبقه‌بندی شده داره.»

مشارکت‌کننده شماره ۱۱ «بحث سطح‌بندی علمی کلاس و ارائه دروس طبق سطح دانشجویها مهمه، من نیازهای جامعه رو می‌سنجم و مطالبی رو می‌گم که خودم بیرون استفاده کردم و به کار اومده.»

مشارکت‌کننده شماره ۱۳ «برخی دانشجویها توانایی‌هایی دارن که به دلایل خانوادگی و اجتماعی، نمود پیدا نکرده ما اگر بتونیم لابه‌لای مشکلات توانشان رو بیرون بکشیم کار مفیدی کردیم.»

جدول ۲. موارد مهم در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای در حرفه استادی

مضامین اصلی	موارد
خلق و تأثیرگذاری	دادن انگیزه ادامه یادگیری به دانشجو، طرح کارهای پژوهشی نو، ارتقای مؤسسه، احترام و شخصیت‌دهی به دانشجو، دادن افق دید گسترده و خط فکری به دانشجو، افزایش امید و علاقه در دانشجو
تدریس اثربخش	داشتن طرح درس، توضیح مطالب بر مبنای دلایل کامل، به‌روز بودن و تسلط و تخصص و کیفیت تدریس، تعامل با دانشجو مشارکت وی
توجه به محیط	نیازسنجی جامعه و ارائه مطالب کاربردی، انجام گفتمان واقعی در علوم انسانی
هماهنگی سازمانی	عمل بر اساس سرفصل‌ها و عدم حذف خودسرانه مطالب، سکوت در کلاس و رعایت انضباط
مخاطبان طبقه‌بندی شده	انجام وظایف متناسب با هر دو گروه نخبه و عادی و توجه به هر دو، نخبه‌پروری و توجه بیشتر به آنان، در نظر گرفتن توانایی دانشجو سطح‌بندی کلاس، ارائه متناسب با سطح کلاس

بحث و نتیجه‌گیری

موفقیت دانشگاه‌ها تا حد زیادی، وابسته به شناخت هویت دانشگاهیان و قدردانی از آنان است (ویتچرچ^۱، ۲۰۰۷)، تأمل بر هویت حرفه‌ای، استادان توانایی درک عمیق این موضوع را فراهم می‌سازد که چگونه و چرا رویکردهای یاددهی و یادگیری خاصی توسط آنان مورد استفاده قرار می‌گیرد و باورهای آنان در انتخاب روش تدریس و رفتار با فراگیران و تصویر آنان را از خود در حرفه شکل می‌دهد (میر^۲، به نقل از فروتن و رشادت‌جو، ۲۰۱۵). با توجه به اهمیت شناخت هویت حرفه‌ای استادان و موارد بااهمیت در فرایند تشکیل و توسعه آن، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و واکاوی تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه از موارد بااهمیت در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای با مرور عمیق ادراک و تجارب آنان بود. بدین منظور با استفاده از روش کیفی پدیدارشناسی به بررسی تجربه زیسته ۱۴ عضو هیئت علمی دانشگاه با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. بر اساس این پژوهش با واکاوی عمیق و پی بردن به احساسات و تجارب استادان در زمینه کاری و حرفه‌ای پنج مضمون اصلی در خصوص موارد مهم و برجسته در تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای استخراج شد که شامل «خلق و تأثیرگذاری»، «تدریس اثربخش»، «هماهنگی سازمانی» و «مخاطب طبقه‌بندی‌شده» بود که با نتایج پژوهش‌های بلندهمتان و همکاران (۲۰۱۵)، فروتن و همکاران (۱۳۹۸)، استار و همکاران (۲۰۰۳)، هانگ (۲۰۱۰)، کورتاگن (۲۰۰۴)، استار و همکاران، (۲۰۰۶)، ابوالروز و همکاران (۲۰۱۳)، هم‌چنین با پژوهش مهریاجر (۲۰۱۵)، هم‌راستاست. آنچه در این پژوهش انجام شد پاسخ به درخواست متون و پژوهشگران پیشین بر لزوم تحلیل عمیق هویت حرفه‌ای با روش کیفی و خوداظهاری بود، بیشتر پژوهش‌ها بر هویت حرفه‌ای دانشجو معلمان و معلمان تمرکز داشتند و بررسی هویت حرفه‌ای استادان در زمینه و بافت دانشگاهی کم‌رنگ مانده بود که با انجام پژوهش حاضر گامی در شناخت بیشتر و واکاوی آن برداشته شد. اولین مضمون بااهمیت در تشکیل هویت حرفه‌ای و توسعه آن خلق و تأثیرگذاری بود. استادانی که خلق و تأثیرگذاری را برای توسعه هویت حرفه‌ای مهم می‌دانستند، آن را شامل ایجاد انگیزه ادامه یادگیری به دانشجویان، طرح و اجرای کارهای پژوهشی نو، تلاش برای ارتقای مؤسسه، احترام گذاشتن و شخصیت‌دهی به دانشجو، دادن خط فکری و افق دید گسترده به دانشجو افزایش امید و علاقه در آنان بود. مشارکت‌کنندگانی که بیشتر از موارد دیگر به مقوله تدریس و اثربخشی تدریس اشاره داشتند، داشتن طرح درس، توضیح مطالب بر مبنای دلایل کامل و مستدل، به‌روز بودن، تسلط، تخصص، کیفیت تدریس و تعامل با دانشجویان و مشارکت آنان در امر تدریس و پژوهش مهم می‌نمود. در مقوله هماهنگی سازمانی، استادان بیشتر عمل بر اساس سرفصل‌ها و عدم حذف خودسرانه مطالب و رعایت نظم و سکوت در کلاس را برای امکان انتقال کامل محتوا لازم و مهم می‌دانستند. در مقوله مخاطبان طبقه‌بندی‌شده استادان، نظرات متفاوت و گاهی مخالفی داشتند برای نمونه برخی از آنان نخبه‌پروری و توجه بیشتر به افراد سرآمد را مهم می‌دانستند و برخی نیز برعکس، لزوم انجام وظایف متناسب با هر دو گروه نخبه و عادی و توجه متناسب به هر دو را لازم می‌دانستند، برخی نیز با تأکید بر در نظر گرفتن توانایی دانشجو به سطح‌بندی کلاس و ارائه محتوای متناسب با سطح کلاس اهمیت بیشتری می‌دادند. توجه ویژه به کیفیت کار اعضای هیئت علمی و ارتقای سطح دانش نظری و مهارتی آن‌ها باید در اولویت برنامه‌های دانشگاه‌ها قرار گیرد. توجه شایسته به جذب نیروهای علمی توانا و همچنین، تدوین و اجرای راهکارها و آیین‌نامه‌هایی به‌منظور تشویق، ترغیب و حتی الزام اعضای هیئت‌علمی به آشنایی مستمر با آخرین دستاوردهای علمی و فنی در حوزه‌های گوناگون علمی، ضرورتی انکارناپذیر است (بنکداری و همکاران، ۲۰۱۶)؛ زیرا هویت حرفه‌ای به‌طور پیوسته تغییر می‌کند و مفهومی ایستا نیست، دلیل عمده آن نیز موقعیت‌های متناقض مانند تغییر سازمانی است که نیازمند این است که افراد هویت خود را دوباره بسازند، شکل دهند و

1 Whitchurch

2 Mear

بازسازی کنند (یلجوکی^۱، ۲۰۱۳: ۱۱۴۷). از این رو دانشگاه نیز می‌تواند با فراهم آوردن زمینه مناسب در تسهیل توسعه هویت حرفه‌ای و تکامل آن نقش داشته باشد.

کمبود پژوهش‌های داخلی در زمینه هویت حرفه‌ای و بالاصح هویت حرفه‌ای استادان، لزوم انجام تحقیق کمی برای تسهیل تعمیم‌پذیری نتایج حاضر و عدم بررسی جداگانه هویت حرفه‌ای استادان با درجات علمی یا رشته‌های تخصصی مختلف، از جمله محدودیت‌های پژوهش بود؛ از این رو و بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود سازوکارهایی توسط دانشگاه برای ایجاد زمینه توسعه هویت حرفه‌ای و اهمیت به عوامل مهم در تشکیل و توسعه آن ایجاد شود و پژوهش‌های متفاوتی چون بررسی تأثیرات زمینه و تغییرات موقعیتی بر هویت حرفه‌ای استادان یا بررسی و مقایسه هویت حرفه‌ای استادان با دانشیاران (استاد تمام‌ها) و ... برای توسعه دانش موجود انجام شود. بسیاری از پژوهش‌ها بر ادراکات افراد، تمرکز کرده‌اند و این پرسش که دیگران، من و حرفه من را چگونه می‌نگرند نادیده گرفته شده است. لازم است پژوهشی کمی برای بررسی مقولات حاصل از این پژوهش انجام شود؛ زیرا تعمیم پژوهش کیفی، به جامعه، ضعیف‌تر از تحقیق کمی است.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل رساله دکتری است. بدین وسیله از استادانی که در انجام مصاحبه‌ها مشارکت داشتند تشکر و قدردانی می‌کنیم.

Reference

1. Brown, A. D. (2015). Identities and Identity Work in Organizations», *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40.
2. Ashforth, B. E., Rogers, K. M. & Corley, K. G. (2011). «Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics». *Organization science*, 22(5), 1144-1156.
3. Lingard, L. Reznick, R. DeVito, I. & Espin, S. (2002). «Forming professional identities on the health care team: Discursive constructions of the “other” in the operating room». *Medical Education*, 36, 728-734.
4. Ylijoki, O. & Ursin, J. (2013). «The Construction of Academic Identity in the Changes of Finnish Higher Education». *Studies in Higher Education*, 38(8), 1135-1149.
5. Field, R. M. Duffy, J. & Huggins, A. (2013). «Supporting transition to law school and student well-being: The role of professional legal identity». *The International Journal of the First Year in Higher Education*, 4(2), 15-25.
6. Stryker, S. & Burke, P.J. (2000). «The past, present, and future of an identity theory». *Social Psychology Quarterly*, (63), 284-297.
7. Low, M. Davey, H. & Davey, J. (2012). «Tracking the professional identity changes of an accountancy institute: the New Zealand experience». *Journal of Accounting & Organizational Change*, 8(1), 4-40.
8. Caza, B. B. & Creary, S. (2016). *The construction of professional identity. Perspectives on contemporary professional work: Challenges and experiences*. Edvard elgar.
9. Bridges, D. Macklin, R. & Trede, F. (2012). «Professional identity development: A review of the higher education literature». *Studies in Higher Education*, 37(3), 365-320.
10. Abu-Alruz, J. & Khasawneh, S. (2013). «Professional identity of faculty members at higher education institutions: a criterion for workplace success». *Research in Post-Compulsory Education*, 18(4), 431-442.

11. Bojarczyk, H. (2008). *Faculty development activities for new adjunct faculty: A qualitative investigation of which types of activities most benefit new adjunct faculty at four-year colleges and universities*. Doctorate thesis. Oakland University, Michigan, USA.
12. Deem, R. (2006). «Changing research perspectives on the management of higher education: Can research permeate the activities of manager-academics?» *Higher Education Quarterly*, 60(3), 203–228.
13. Hong, J. Y. (2010). «Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession». *Teaching and Teacher Education*, (26) 1530-1543.
14. Stets, J. & Burke, P. (2000). «Identity theory and social identity theory». *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
15. Beijaard, D. Meijer, P. C. & Verloop, N. (2004). «Reconsidering research on teachers' professional identity». *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128.
16. Bolandhematan K, Mohammadi,Sh. (2015). «Why the Elite Refuse to Immigrate Masterly Identity Representation». *Strategic Culture Journal*, 31,127-151. (In Persian).
17. Fairweather, J. (2008). Linking evidence and promising practices in Science,Technology, Engineering, and Mathematics(STEM)undergraduate education.A status report for the National Academies National Research Council BoardofScience Education.NationalAcademies,Washington,DC.
18. Forotan, M. & Reshadatjoo, H. (2015). «Conceptualizing the professional identity of faculty members, providing a qualitative model». *Journal of Education and Learning*, 17, 123-100. (In Persian).
19. Starr, S. Ferguson, W. J. Haley, H. L. & Quirk, M. (2003). «Community preceptors' views of their identities as teachers». *Academic Medicine*, 78(8), 820-825.
20. Korthagen, F. A. (2004). «In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education». *Teaching and teacher education*, 20(1), 77-97.
21. Starr, S. Haley, H. L. Mazor, K. M. Ferguson, W. M. Philbin, & Quirk, M. (2006). «Initial Testing of an Instrument to Measure Teacher Identity in Physicians». *Teaching and Learning in Medicine*, 18 (2), 117–125.
22. Chang-Kredl, S. & Kingsley, S. (2014). «Identity Expectations in Early Childhood Teacher Education: Pre-service Teachers' Memories of Prior Experiences and Reasons for Entry into the Profession». *Teaching and Teacher Education*, 43, 27-36.
23. Neary, S. (2014). «Reclaiming professional identity through postgraduate professional development: careers practitioners reclaiming their professional selves», *British Journal of Guidance*.9,20-35.
24. Mohrbacher, R. C. (2015). *The Professional Identity of Community College Faculty Members*. Doctoral Thesis in Education. Oregon State University.
25. Robert, J. & Carlsen, W. S. (2017). «Teaching and research at a large university:Case studies of science professors». *Journal of Research and Science Teaching*, 54(7), 937–960.
26. Forotan, M., Reshadatjoo, H. & Samani, S. (2019). «Formulation the professional identity of faculty members». *Journal of new approaches in educational administration*,37, 217-242. (In Persian).
27. Ansari, M. Yarmohammadin,M. Yamani,N.,yousefi,A. (2007). *Preparations for qualitative research methods*. Esfahan. Isfahan University of Medical Sciences Publications. (In Persian).
28. Whitchurch, C. (2007). *Beyond Administration and Management: Changing Professional Identities in Higher Education*. In *Changing Identities in Higher Education*. Routledge.
29. Bonakdari, N. Mehran, G. Mahroozadeh, T, Hahemi,S. (2016). «Characteristics of a worthy faculty in Iranian higher education: Aqualative study». *Journal of new approaches in educational administration*, 25, 117-138. (In Persian).