

Qualitative Analysis of University Professors' Experiences of Professional Identity

Shabnam Bahrani[†]
Mohammad Amjad Zabardast^{**}
Jamal Salimi^{***}

Introduction

The purpose of this study was to find out the perceptions and experiences of faculty members about the concept of professional identity. Professional identity provides an understanding of how and why particular teaching and learning approaches are used and shapes one's self-image as a faculty member and provides a framework for them on how to act and how perceive their work and role in society.

Methodology

The Approach of study was qualitative and research method was phenomenography and it was conducted in Kurdistan University. The sampling method was purposive with maximum diversity and according to the theoretical saturation, by using semi-structured interview sample size arrived 14 peoples. The Sjostrom and Dahlgren (2002) seven-stage method used to coding and analyzing data.

Results

The result of data analyze was elicitation five classes of description categories include: professional identity as (professional independence), (being ethical), (acting beyond boundaries), (creation) and (professional interaction).

Discussion

The diversity of the classes reflected the qualitative differences in the

[†] Ph.D. Student, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

^{**} Assistant Professor, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. *Corresponding Author*
mzabardast@yahoo.com

^{***} Associate Professor, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

perceptions of the professors about the concept of professional identity and how they played multiple professional roles. They held or thought about themselves, but what matters most to the individual in a particular time frame or position or context is his or her dominant professional identity. It should be noted that each professor possessed all or some of these professional identities, but what was more important to them in a particular time or position or context shape their dominant professional identity.

Keywords: Professional Identity, Faculty Members, Phenomenography, Professors



Author Contributions: Shabnam Bahrami, general framework planning, content editing and analyzing, submission and correction, and corresponding author; collaboration in general framework planning, selection of approaches; preliminary review, integration. Dr. Zabardast, comparison of approaches, conclusions. Dr. Salimi, final review. All authors discussed the results, reviewed and approved the final version of the manuscript.

Acknowledgments: The authors thank all dear colleagues and professors who have helped us in this research.

Conflicts of Interest: The authors declare there is no conflict of interest in this article. This article extracted from the PhD thesis, with the guidance of Dr Zabardast and with the consultation of Dr. Salimi.

Funding: This research has been done at the expense of researchers and no financial support has been received for it.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۲۴
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۴/۲۲

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
بهار و تابستان ۱۳۹۹، دوره‌ی ششم، سال ۲۷
شماره‌ی ۱، صص: ۲۲۰-۲۰۳

تحلیل کیفی تجارب اساتید دانشگاه از مفهوم هویت حرفه‌ای^۱

شبنم بهرامی^۱

محمد امجد زبردست^۲

جمال سلیمی^۳

چکیده

پژوهش حاضر باهدف آگاهی از تجارب و برداشت اعضای هیئت‌علمی از مفهوم هویت حرفه‌ای صورت گرفت. رویکرد پژوهش تفسیری و راهبرد انجام آن پدیدار نگاری و میدان تحقیق دانشگاه کردستان بود، روش نمونه‌گیری هدفمند بود و با رعایت حداکثر تنوع صورت گرفت. حجم نمونه با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته و با توجه به ملاک رسیدن به اشباع نظری به ۱۴ نفر رسید. کدگذاری و تحلیل داده‌ها با روش کدگذاری هفت مرحله‌ای Sjöström & Dahlgren (2002) انجام شد. حاصل تحلیل داده‌ها، استخراج پنج طبقه توصیف از مفهوم هویت حرفه‌ای شامل: هویت حرفه‌ای به‌عنوان «استقلال حرفه‌ای»، «اخلاق‌مداری»، «بدون مرز بودن»، «آفرینش» و «تعامل حرفه‌ای» بود که بیانگر تفاوت‌های کیفی برداشت اساتید از مفهوم هویت حرفه‌ای و نحوه ایفای نقش‌های حرفه‌ای چندگانه توسط آنان بود.

واژه‌های کلیدی: هویت حرفه‌ای، اعضای هیئت‌علمی، پدیدار نگاری، اساتید

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱ این مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان (واکاوی تشکیل هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی از دریچه پدیدارنگاری)، در سال ۱۳۹۷ در دانشگاه کردستان است.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

** استادیار، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)

*** دانشیار، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

mzabardast@yahoo.com

مقدمه

مفهوم هویت در متون مختلف معانی متفاوتی دارد، وجه اشتراک این تعاریف، این است که هویت یک ویژگی ثابت فرد نیست بلکه پدیده‌ای نسبی است. هویت، بخشی از تصور فرد درباره خود است و با آگاهی وی از اینکه شخصی جدا و مجزا از دیگران است، مشخص می‌شود (Slay & Smith, 2011, cited by Valizadeh & Ghorbani, 2015). امروزه مفهوم هویت نه به‌عنوان یک ویژگی خاص و ثابت افراد، بلکه به‌عنوان یک سازه با چندین مشخصه از جمله: پویایی، تعاملی بودن، وابستگی به موقعیت و تأثیرپذیری از عوامل مختلف، شناخته شده است (Beauchamp & Thomas, 2009). بدین معنی که هویت فرد همانی نخواهد بود که در حال حاضر دارد، بلکه در طول زندگی وی تغییر کرده و گسترش می‌یابد (Mc Cormic & Pressley, 1997)، فرد به‌واسطه خودارزیابی مداوم، از هویت خود آگاه می‌شود، آن را دوباره تشکیل داده و اصلاح می‌کند و در طول زمان و با تعامل با دیگران آن را گسترش می‌دهد (Cooper & Olson, 1996). نظریه‌های موجود درباره هویت، دو بعد فردی و جمعی به این مفهوم نسبت می‌دهند (Cardoso, Batista & Graça, 2014). بعد فردی هویت، دارای دو جنبه شخصی و اجتماعی است، جنبه شخصی با درون سازی موقعیت‌های اجتماعی و معانی آن‌ها توسط فرد ارتباط دارد و مؤلفه‌های عاطفی فردی در آن دخیل است، جنبه اجتماعی به تأثیر شرایط فرهنگی و اجتماعی در تعیین هویت فرد در یک گروه مربوط است (Giddens, 1997). بعد جمعی هویت به تلاش برای تحقق اهداف مشترک گروه مربوط است، هویت حرفه‌ای به جنبه اجتماعی هویت فردی مربوط است که در آن فرد هویت خود را با عضویت در گروه حرفه‌ای و با کمک گرفتن از توانایی‌های اعضای گروه برای تبدیل شدن به آنچه در آینده می‌خواهد باشد، طرح‌ریزی می‌کند (Cardoso Batista, & Graça, 2014).

پیش از تشریح مفهوم هویت حرفه‌ای، باید ذکر شود که نحوه تعریف افراد حرفه‌ای همواره موضوعی چالش‌برانگیز بوده است، پیش‌ازین، فرد تنها پس از تکمیل تمامی آموزش‌ها و دستیابی به همه گواهینامه‌ها و مدارک تحصیلی مربوط به شغل و البته درونی کردن ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به آن به‌عنوان فردی حرفه‌ای محسوب می‌شد، به‌عنوان نمونه Van Maanen and Barley (1984). یک فرد دارای هویت حرفه‌ای را فردی با توانایی‌ها و مهارت‌های کمیاب و منحصر به فرد تعریف کرده‌اند. اخیراً محققان شروع به ساده‌سازی این معیارها کرده و تنها به داشتن یک سری مهارت و اخذ برخی آموزش‌ها برای انجام فعالیت‌های

حرفه‌ای تأکید می‌کنند (Ibarra, 1999). گسترش معنای هویت حرفه‌ای تحت تأثیر شرایط اجتماعی اقتصادی امروزی است که شامل تغییر مداوم زمینه‌های اجتماعی اقتصادی، فناوری، استخدام و زمینه‌های فرهنگی روزمره جامعه است (Skorikov & Vondracek, 2011) و ساختار هویت حرفه‌ای را دچار تغییر کرده است از این‌رو، تعریف و تفسیر هویت حرفه‌ای مورد مجادله است (Dobrow & Higgins, 2005). آنچه امروزه پژوهشگران درباره هویت حرفه‌ای به توافق رسیده‌اند، این است که هویت حرفه‌ای 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 ساخته، شکل داده و درباره آن بحث کنند (Ylijoki & Ursin, 2013). هویت حرفه‌ای از چشم‌انداز تئوری هویت و تئوری هویت اجتماعی توصیف شده است (Field & Duffy & Huggins, 2013). تئوری هویت فرض می‌کند که هویت‌های گوناگون یک فرد به‌طور سلسله‌مراتبی و به ترتیب اهمیت مرتب شده‌اند (Stryker & Burke, 2000)؛ بنابراین میزان اهمیت هویت حرفه‌ای فرد به جایگاه آن در سلسله مراتب 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 (Low, Davey & Davey, 2012) از این‌رو، شناخته شدن با یک حرفه ارزشمند به افراد کمک می‌کند تا به تصور مثبتی از خود دست یابند (Haslam, 2004). هویت حرفه‌ای دو جزء به‌هم‌پیوسته دارد، جزء فردی که ادراک افراد از خودشان را در نظر می‌گیرد و جزء میان فردی که به فرهنگ، دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و باورهای فرد ارتباط دارد (Sutherland & Markauskaite, 2012). برخورداری از هویت حرفه‌ای مثبت بسیار مهم است به‌گونه‌ای که ممکن است در آینده افراد را یاری دهد تا از عهده لحظات بحرانی در حرفه‌شان برآیند، به همین دلیل فهم این موضوع که افراد در حرفه موردنظر، چگونه درباره خود فکر می‌کنند مورد توجه بسیاری از تحقیقات آموزشی پیشین بوده است (Caza & Creary, 2016). هویت حرفه‌ای افراد موضوعی با اهمیت است، زیرا روشی اساسی است که توسط آن، به خود معنا می‌بخشند و نگرش‌ها، رفتارها و تمایلات کاری خود را شکل می‌دهند (Siebert & Siebert, 2005). اساتید دانشگاه خط مقدم حفظ کیفیت سازمانی و دارای جایگاه ممتازی هستند (Bojarczyk, 2008) و 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، با اهمیت است. باید به این نکته توجه کرد که اساتید هویت‌های چندگانه‌ای دارند (مانند والد، مربی، پژوهشگر، معلم)، همه این هویت‌ها ممکن است در زندگی و زمینه شغلی آنان در زمان‌های مختلفی برجسته باشند، هویت حرفه‌ای اساتید در دانشگاه به پژوهش و تدریس اشاره دارد (Deem, 2006). تأمل بر هویت حرفه‌ای، افراد را قادر می‌سازد تا اهداف حرفه‌ای خود و نحوه رسیدن به آن‌ها را روشن ساخته و بنابراین بر شکل‌دهی مسیر شغلی خود اثرگذار باشند (McMahon, Forde & Martin, 2010). بررسی متون نشان می‌دهد که پژوهش‌های کافی برای ایجاد توافق قطعی درباره تعریف و مفروضات اصلی هویت حرفه‌ای انجام نشده است (Hong, 2010). یافته‌های این پژوهش می‌تواند به پیشرفت دانش در این زمینه و بازنگری در مورد هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و تسهیل و گسترش آن مفید باشد؛ بنابراین بررسی هویت حرفه‌ای اساتید و شناخت نحوه نگرش اساتید به خود در حرفه و باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های آنان در محیط کاری، مسئله‌ای است که در این پژوهش درصدد پی بردن به آن خواهیم بود، زیرا این باورها و نگرش‌هاست که هویت حرفه‌ای و طرز عمل آنان را می‌سازد.

چهارچوب مفهومی

در حالی که در متون مربوط به آموزش عالی تعریف موردتوافقی درباره هویت حرفه‌ای وجود ندارد، Bridges, Macklin and Trede (2012)، بر اساس یک فرا تحلیل، سه خصوصیت برای هویت حرفه‌ای استنتاج می‌کنند: نخست، مجموعه‌ای از اطلاعات، دانش‌ها، مهارت‌ها، روش‌ها و ارزش‌های مشترک بین اعضای حرفه وجود دارد، دوم، این اشتراکات آنان را از حرفه‌های دیگر متمایز می‌کند و سوم این‌که آنان خود را با حرفه‌شان تعریف می‌کنند. پژوهش‌های مربوط به هویت حرفه‌ای اساتید نشان داده‌اند که هویت حرفه‌ای اساتید تحت تأثیر سه عامل است، عوامل درونی که از تجارب زندگی یا تدریس یا یادگیری آنان ناشی می‌شود، عوامل برنامه‌ای که ناشی از برنامه آموزشی و دوره تحصیلی مؤسسات آنان است و عوامل زمینه‌ای که از محیط فرا آموزشی مربوط به سیاست‌گذاری ناشی می‌شود (Samuel & Stephens, 2000). به‌علاوه، هویت اساتید یک سازه واحد نیست، بلکه وابسته به زمینه و رشته و حداقل دارای سه نشانه است: نخست، نشانه‌های مربوط به محل کار فرد، دوم،

نشانه‌های مرتبط با رشته فرد و سوم، نشانه‌های عمومی و کلی‌تر مربوط به خصوصیات افراد آکادمیک است. (Aronowitz, 1997, 102 cited by Taylor, 1999).

مبنای نظری انجام پژوهش حاضر دیدگاه تلفیقی به تئوری هویت و تئوری هویت اجتماعی به‌منظور واکاوی چندجانبه هویت حرفه‌ای اساتید بود. (Stets and Burke (2000) 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 اساتید را شکل می‌دهد، می‌تواند به آنان کمک کند تا در حرفه پر چالش خود اثربخش‌تر و هدفمندتر عمل کنند.

پیشینه پژوهشی

پژوهش‌ها درباره هویت حرفه‌ای در تدریس به سه دسته تقسیم می‌شوند، نخست؛ مطالعاتی که بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای متمرکز شده‌اند، دوم؛ مطالعاتی که بر شناسایی خصوصیات هویت حرفه‌ای تمرکز دارند و دسته سوم مطالعاتی هستند که هویت حرفه‌ای را با روایات مشارکت‌کنندگان نشان داده‌اند (Beijaard, Meijer & Verloop, 2004). (Fairweather (2008) 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 اساتید تأثیر بگذارند، از نظر آنان، صرف زمان بیشتر برای بهبود تدریس به‌صرف زمان کمتر برای پژوهش و به‌درگیری کمتر اساتید در اصلاحات منجر می‌شود. Starr, Ferguson, Haley & Quirk (2003) عوامل تأثیرگذار بر هویت حرفه‌ای اساتید را عوامل روان‌شناختی شامل: دانش، تخصص، تاریخچه زندگی، شخصیت، عواطف، نگرانی‌ها، اضطراب‌ها، نگرش، علایق، انگیزش، تعهد، اعتمادبه‌نفس، رؤیاهای و امیدها و عوامل جامعه‌شناختی شامل: فرهنگ، مدارس، مؤسسات، خط‌مشی‌ها، حرکت‌های اصلاحی و روابط با فراگیران همکاران و کارکنان ذکر می‌کنند. (Schuster and Finkelstein (2006) نتیجه گرفتند که اساتید بین انتخاب نقش پژوهشگر یا آموزشگر، بیشتر ترجیح می‌دهند پژوهش انجام دهند حتی اگر برای توجه بیشتر به تدریس فشار روی آنان باشد و این باعث ایجاد اضطراب و اثر منفی در کارشان می‌شود. (Lown, Newman & Hatem (2009) تأثیر تعامل ۴۰ استاد دانشگاه را با هدف بررسی اثر

عضویت در گروه بر هویت آنان به‌عنوان معلم بررسی کردند که از جمله نتایج آن افزایش احساس هویت و اعتماد به‌نفس ناشی از همکاری بود. Starr, Haley, Mazor, Ferguson, (2006) Philbin and Quirk شش مؤلفه اساسی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای اساتید را رضایت درونی از تدریس، داشتن دانش و مهارت، احساس تعلق به گروه همکاران، احساس مسئولیت نسبت به تدریس، اشتراک تخصص با دیگران و دریافت پاداش برای تدریس پیشنهاد می‌دهند. (Abu-Alruz & Khasawneh (2013) 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. آنان به حرفه‌شان تعهد داشته و علاقه شدیدی به تدریس و اشتراک ایده‌ها و تجارب خود با دیگر اساتید داشتند و به شناخت اجتماعی که به‌عنوان اعضای هیئت‌علمی از جامعه دریافت می‌کردند علاقه‌مند بودند. Bolandhematan and Mohammadi (2015)، با بررسی تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی که تجربه تحصیل در خارج از کشور را داشتند به بررسی هویت استادی پرداختند، بر اساس نتایج، این اساتید یک نظام فکری ویژه به نام «میهن‌پرستی آکادمیک» داشتند. (Forotan and Reshadatjoo (2015) در پژوهشی با عنوان مفهوم‌پردازی هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، به پنج مضمون دست یافتند که شامل: عوامل زمینه‌ای، شخصی، فرهنگی اجتماعی، حرفه‌ای و سیاسی اقتصادی بود. در رساله دکتری (Mohrbacher (2015) درباره هویت حرفه‌ای اساتید، مشغول شدن در یک پروژه توسعه حرفه‌ای یا کارهای گروهی اغلب به‌عنوان نشانه‌های توسعه حرفه‌ای ذکر شد و ارزش‌های مهم مرتبط با هویت حرفه‌ای شامل داشتن استقلال، آزادی و انعطاف‌پذیری مطرح شد.

بنا بر آنچه ذکر شد، می‌توان استنباط نمود که حرفه یک فرد می‌تواند منبع مهمی از معنا برای وی باشد، به‌واسطه ساخت هویت حرفه‌ای افراد قادرند برای خود، هدف و معنا تعریف کنند، همچنین، هویت حرفه‌ای مربیان آموزشی؛ به‌ویژه در زمینه آموزش عالی؛ حوزه‌ای جدید و با اهمیت 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 اساتید 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 خود اظهاری 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. هدف پژوهش حاضر استخراج شیوه‌های کیفی متفاوت ادراک و الگوهای ذهنی اساتید دانشگاه کردستان از مفهوم 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:

- برداشت و تجارب اعضای هیئت‌علمی از مفهوم هویت حرفه‌ای چیست؟
- تنوع طبقات توصیف حاصل از تجارب آنان به چه صورت است؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، مطالعه‌ای کیفی و به روش پدیدار نگاری بود. هدف اصلی پژوهش پدیدار نگاری تشخیص معانی کیفی متفاوت از پدیده مورد تجربه، مفهوم‌سازی، تفسیر و فهم مجموعه‌ای از پدیده‌ها یا جنبه‌هایی از جهان است، بستر این پژوهش دانشگاه کردستان بود و مشارکت‌کنندگان در این تحقیق به صورت هدفمند از میان اساتید دانشگاه کردستان انتخاب شدند. در تحقیق‌های کیفی آنچه بیش از تعداد نمونه اهمیت دارد، منابع کامل و غنی از اطلاعات است، به همین منظور سعی شد تا در انتخاب شرکت‌کنندگان با توجه به رعایت تنوع در سن، سابقه تدریس، مرتبه علمی، نوع رشته و دانشکده آنان حداکثر تنوع در نظر گرفته شود. در نهایت با توجه به رسیدن به اشباع نظری، ۱۴ نفر از اساتید دانشگاه کردستان انتخاب شدند. در جدول ۱ خصوصیات مشارکت‌کنندگان ارائه شده است.

جمع‌آوری داده‌ها با یک منشور مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد، این نوع مصاحبه به پژوهشگر اجازه می‌دهد که تعدادی موضوع کلی را برای کمک به کشف دیدگاه مشارکت‌کنندگان کاوش کند درعین حال به روش‌هایی که مشارکت‌کنندگان پاسخ‌هایشان را چارچوب‌بندی و ساختاردهی می‌کنند احترام می‌گذارد (Marshall & Rossman, 2014). هنگام انجام مصاحبه‌ها با کسب اجازه از مشارکت‌کنندگان از دستگاه ضبط صوت برای ثبت مصاحبه‌ها استفاده شد. مدت‌زمان مصاحبه از ۴۰ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود که به اصول رازداری و محرمانه بودن اطلاعات مصاحبه‌شوندگان توجه شد. در روش پدیدار نگاری یک تکنیک منحصربه‌فرد برای تحلیل داده‌ها وجود ندارد (Martom, 1986)، در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای

جدول ۱. خصوصیات شرکت کنندگان Table 1. The characteristic of participants

مدت زمان مصاحبه Interview time	رشته تدریس Teaching field	سابقه تدریس Teaching experience	سن Age	کد مصاحبه‌شونده Participant code
42	گیاه‌شناسی	24	52	1
50	دام و طیور	23	57	2
45	زبان انگلیسی	13	37	3
60	روان‌شناسی	9	38	4
56	زبان و ادبیات فارسی	20	48	5
48	کشاورزی	12	46	6
55	ادبیات انگلیسی	12	40	7
43	آسیب‌شناسی ورزشی	12	33	8
68	صنایع	40	64	9
55	فلسفه آموزش و پرورش	12	42	10
60	مهندسی برق	23	54	11
70	برنامه‌ریزی آموزشی	30	55	12
43	ریاضی محض	30	60	13
56	شیمی محض	30	53	14

(Sjöström and Dahlgren 2002) برای تحلیل داده‌ها استفاده شد: نخست، مرحله آشنا سازی بود که رونویس‌های مصاحبه چندین بار خوانده شدند تا آشنایی کامل با محتوا صورت گیرد، مرحله دوم، مرحله گردآوری بود و به تمرکز در خواندن بیشتری نیاز داشت تا تفاوت‌ها و شباهت‌های رونوشت‌ها مشخص گردد، در این مرحله عناصر بارز در پاسخ‌ها شناسایی شدند. در مرحله سوم یعنی خلاصه‌سازی، خلاصه‌هایی که برای هدف پژوهش مهم بودند انتخاب شدند و اطلاعات غیرضروری کنار گذاشته شد. در چهارمین مرحله گروه‌بندی مقدماتی با قرار دادن و طبقه‌بندی پاسخ‌های مشابه در گروه‌بندی اولیه انجام شد که چند بار مورد بازبینی قرار گرفتند و طبقات مشابه تلفیق شدند. در مرحله پنجم، مقایسه مقدماتی طبقات انجام شد، طبقه‌بندی‌ها مقایسه شده و مرز بین آن‌ها مشخص شد. مرحله ششم، مرحله نام‌گذاری طبقات بود، نام‌گذاری بر اساس ماهیت صفات درون‌گروهی و تفاوت‌های بین گروه‌ها انجام شد. در مرحله هفتم، با توجه به روابط درونی، طبقات در فضای نتیجه جای گرفتند. 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 بررسی شد و با آموزش مصاحبه‌گران همکار، استفاده از راهنمای مصاحبه و پرسش‌های مولد در مصاحبه آزمایشی، تنظیم علائم قراردادی برای یادداشت‌برداری و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، تبادل نظر درباره شیوه تفسیر و روش

کدگذاری و کدگذاری مجدد متن مصاحبه و ارزیابی مجدد مقولات شکل گرفته تلاش شد پایایی داده‌ها افزایش یابد.

یافته‌ها

طبقات توصیف حاصل از این پژوهش؛ که روش‌های متفاوت تجربه یک پدیده در روش پدیدار نگاری است؛ شامل: هویت حرفه‌ای به‌عنوان استقلال حرفه‌ای، اخلاق‌مداری، بدون مرز بودن، آفرینش و تعامل حرفه‌ای بود. در جدول ۲ توضیحات مربوط به مقولات به تفصیل بیان شده است.

جدول ۲. مقولات توصیف و عناصر ارجاعی و ساختاری هر مقوله

Table 2. Description categories and reference and structural elements

ابعاد ساختاری (چه چیزی درک شده) Structural Dimensions	ابعاد ارجاعی (معنی آنچه درک شده) Reference Dimensions	هویت حرفه‌ای به‌عنوان Professional identity As
عدم تأثیر مداخلات سازمانی و سیاسی - اجتماعی در استقلال استاد و کیفیت کار وی	وجود هدف و تلاش در راستای آن، پشتکار، سخت‌کوشی، عدم تأثیر گرفتن کیفیت کار از نوسانات اجتماعی و سیاسی، عدم مداخله سازمان در نحوه تدریس	استقلال حرفه‌ای professional independence
توجه و التزام استاد به معیارهای اخلاقی و انسانی در ابعاد علمی و انسانی حرفه	تعهد و وجدان کاری، ملزم کردن خود به رشد اخلاقی، بردباری و نرم‌خویی همراه با صراحت، عدم حسادت به همکاران، رعایت اخلاق پژوهشی	اخلاق‌مداری being ethical
عبور از مرزهای ارتباطی فیزیکی و نامحسوس دانشگاه در زمینه کسب و کاربرد دانش	آشنایی با رشته‌ها و حوزه‌های دیگر، محدود نشدن به حوزه تخصصی، محدود نشدن به حصار دانشگاه، کاربرد آموخته‌ها در محیط	بدون مرز بودن acting beyond boundaries
تولید دانش جدید و نیروی انسانی توانمند و ایجاد تغییر مثبت در سازمان و افراد	تأثیرگذار بودن در ارتقای رتبه‌بندی دانشگاه، تربیت نیروی انسانی توانمند، تحقیقات پیوسته و مفید، ایجاد دانش انباشته در رزومه علمی، افزایش انگیزه و علاقه در دانشجویان، تأثیرگذاری بر محیط و تغییر آن	آفرینش creation
تعامل در محیط کاری و تبادل آرا و تجارب و التزام به گروه حرفه‌ای	انجام کار گروهی و همکاری در کسب خبرگی، تعامل با دانشجویان در ایجاد رزومه علمی، آگاهی به حقوق و مسئولیت‌های خود و همکاران نسبت به هم	تعامل حرفه‌ای professional interaction

تنوع نخست: هویت حرفه‌ای به‌عنوان استقلال حرفه‌ای: در این مقوله سه جنبه از استقلال قابل تفکیک بود، نخست استقلال در امور تحصیلی و مربوط به رشد شخصی مانند ثابت‌قدم بودن و هدف داشتن، دوم، استقلال از مسائل بیرونی و تغییرات اجتماعی-سیاسی، نه به معنای تأثیر نپذیرفتن، بلکه به معنای عدم تداخل امور بیرونی در کیفیت کاری و سومی، استقلال به معنای عدم تداخل سازمان در نحوه تدریس، عمل و انتخاب سرفصل‌ها و عناوین آموزشی بود. توجه و احترام

به حریم علمی و شخصی اساتید می‌تواند در حفظ استقلال شخصی و آکادمیک و توسعه هویت حرفه‌ای آنان مؤثر باشد.

«بعضی وقت‌ها در سیستم اداری ثبات رویه وجود ندارد که در کار استادی تداخل ایجاد می‌کند، مثلاً در برهه‌ای از زمان به کمیت و مقدار اهمیت می‌دن و در برهه دیگر به پژوهش و تولید و این‌ها مقداری زیاد از آزادی عمل و وقت استاد رو می‌گیره» (ش. ۴).^۱

«سیاست‌گذاری وزارت خانه هویت حرفه‌ای رو تحت تأثیر قرار داده و دانشگاه رو از معنای خودش تهی کرده، استاد در این دوره که دانشگاه به پژوهشگاه تبدیل شده نمیدونه چکاره‌ست، فعالیتش تحت‌الشعاع قرار می‌گیره، فکر می‌کنه کارش چاپ مقاله‌ست و وظایف سازمانی و تدریس هم مجال این کار رو بهش نمیدن پس دانشجوها رو به کار می‌کشه» (ش. ۱۰).

تنوع دوم: هویت حرفه‌ای به‌عنوان اخلاق‌مداری: اخلاق‌مداری شامل دو زیر مقوله اخلاق شخصی و اخلاق پژوهشی بود. در این مقوله مواردی چون داشتن تعهد و وجدان کاری و عدم کم‌کاری و لزوم توجه به مسئولیت‌های حرفه‌ای مورد تأکید بود. مفهوم اخلاق شخصی در این طبقه با ویژگی‌هایی چون بردباری و نرم‌خویی در روابط با همکاران و دانشجویان، حسادت نکردن به همکاران و خوشحالی از رشد آنان در حرفه و اخلاق پژوهشی با ویژگی‌های چون رعایت مواردی مانند حق کپی‌رایت و مالکیت فکری و سهم افراد در انجام پژوهش‌ها موردتوجه مشارکت‌کنندگان قرار داشت.

«اساتید باید شأن حرفه‌ای استادی رو رعایت کنن و دانشجوها رو در معذوریت اخلاقی قرار ندن که باهاشون پایان‌نامه بگیرن یا کاری براشون انجام بدن، با قاطعیت می‌گم که هیچ وقت نه به‌طور صریح و ضمنی و نه با گوشه و کنایه و اجبار و اکراه، غیر از این‌که خود دانشجو مراجعه کرده باشه کسی رو وادار نکردم تا باهام پایان‌نامه برده...» (ش ۱۲).

«باید تاندازه‌ای دانشجو را شریک کنه و صرفاً به‌عنوان یک کارگر تولید دیتا ازش استفاده نکنه، انتظار بیشتری میره که چهارچوب‌های علمی و اخلاقی رو رعایت کنیم ... اگر از فکر و ایده کسی استفاده می‌کنیم اون رو به‌عنوان مالک ایده بشناسیم و ازش نام ببریم» (ش ۱۴).

تنوع سوم: هویت حرفه‌ای به‌عنوان بدون مرز بودن: در این مقوله اساتید با هویت حرفه‌ای بالا، علاوه بر رشته تخصصی خود باید تا حدی با رشته‌ها و حوزه‌های علمی دیگر آشنایی داشته

باشند، همچنین فقط به دانشگاه و روابط با دانشجویان محدود نشوند بلکه با محیط بیرونی نیز تعامل داشته و در جامعه تأثیرگذار باشند، این اساتید هنگام آموزش سعی می‌کنند کاربرد آموخته‌ها را در محیط به دانشجویان آموزش داده و خود نیز در این مورد فعال باشند. این دسته از مشارکت-کنندگان رسالت و چشم‌انداز وسیعی برای تغییر جهان و رشد در سطوح بین‌المللی داشتند.

«احساس مسئولیت نسبت به جامعه، نسبت به ملت و نسبت به مردم و محیط‌زیست و ... استاد با توجه به عمق آگاهی و رسالتش این مسئولیت رو بیشتر احساس می‌کند، پرسیدن این سؤال از اساتید مهمه که مثلاً یک استاد علوم تربیتی تا چه حد با مدارس ارتباط داره یا یک استاد شیمی که چند صد مقاله معتبر داره تا چه اندازه با یک کارخانه رنگ‌سازی یا داروسازی یا ... ارتباط داره» (ش.۱۱).

«من از چار دیواری دانشگاه بیرون اومدم، اساتیدی هستن که از نظر پژوهشی از من سرترنده اما چون نمایان بیرون کسی اونا رو نمیشناسه ... مشکل ما اینه که صاحب‌نظران، اساتید و نخبگان خودشون رو در دانشگاه محصور کردن» (ش.۱۰).

تنوع چهارم: هویت حرفه‌ای به‌عنوان آفرینش: در این طبقه توصیف، هویت حرفه‌ای به معنای تأثیرگذاری اساتید در ارتقای رتبه‌بندی دانشگاه، خلق تحقیقات جدید و پیوسته و گسترش دانش انباشته در حوزه تخصصی، ایجاد علاقه و انگیزه در فراگیران برای ادامه یادگیری، تربیت نیروی انسانی توانمند و در کل تأثیرگذاری و تغییر محیط به‌طور مثبت بود.

«برای تربیت یک نیروی انسانی خوب، باید پژوهشگر خوبی هم باشیم و با پیدا کردن موضوعات خوب تحقیقاتمون رو انجام بدیم، این امر باعث شادابی روح و جوان ماندن انسان میشه و اینکه این علمی که تولید می‌کنی تا چند درصد می‌تونه در چهارچوب توسعه منطقه‌ات قرار بگیره» (ش.۲).

«باید تلاش کنیم نیازهای مملکت رو رفع کنیم، در علوم محض، اختراعاتی انجام بدیم یا کارهای جدید یا آزمایش‌های نوین انجام بدیم، در علوم انسانی هم امکان تضارب آرا و بحث نظرات و به چالش کشیدن نظریه‌ها و مطرح کردن نظریات جدید رو فراهم کنیم» (ش.۱۰).

تنوع پنجم: هویت حرفه‌ای به‌عنوان تعامل حرفه‌ای: در این مقوله جنبه‌های بین فردی هویت حرفه‌ای مدنظر بود، برای تشکیل و توسعه هویت حرفه‌ای انجام کارگروهی و تعامل با همکاران و دانشجویان برای کسب تجربه بیشتر و توسعه رزومه علمی و نیز آگاهی به حقوق و مسئولیت‌های خود در قبال همکاران و دانشجویان لازم و ضروری است.

«به نظر من یک استاد منزوی بخشی از هویتش خدشه‌داره، چیزی که در حرفه‌ی استادی مهمه کار تیمی هست» (ش.۳).

«وقتی با همکاری تعامل داری، در حین این‌که آموزش می‌دی آموزش هم می‌بینی، یادگیری روشناییه و در روشناییه که می‌تونی دیگران رو هم راهنمایی کنی» (ش.۸).

بحث و نتیجه‌گیری

موفقیت دانشگاه‌ها تا حد وابسته به شناخت هویت دانشگاهیان و قدردانی از آنان است (Whitchurch, 2007)، در این راستا پژوهش حاضر با اتخاذ رویکرد کیفی و تفسیری و با استفاده از راهبرد پدیدار نگاری، درصدد ارائه اطلاعاتی عمیق درباره هویت حرفه‌ای اساتید بود، یافته‌های پژوهش، با نشان دادن تنوع در دیدگاه‌ها، چارچوبی از برداشت‌ها و تجارب اساتید از مفهوم هویت حرفه‌ای ایجاد کرد. بر اساس یافته‌ها پنج دسته تجربه از مفهوم هویت حرفه‌ای بازنمایی شد که شامل: هویت حرفه‌ای به‌عنوان استقلال حرفه‌ای، اخلاق‌مداری، بدون مرز بودن، آفرینش و تعامل حرفه‌ای بودند.

مقوله استقلال حرفه‌ای شامل استقلال در رشد شخصی و پیشبرد اهداف، استقلال فرد از مسائل بیرونی و استقلال سازمانی بود. ازجمله حقوق اولیه اساتید، تلاش برای استقلال و خودگردانی، آزادی آکادمیک، بودن در جمع پژوهشگران و آزادی در انجام پژوهش است و هراندازه که مسئولیت‌های عملی آنان (توسط سازمان) دوباره اولویت‌بندی و نامشخص می‌شود بر بازسازی هویتشان تمرکز می‌کنند و این منتج به از دست رفتن مقداری از استقلال و اقتدار آنان می‌شود (Clark, 1987, 327). در این رابطه توجه و احترام دانشگاه به حریم علمی و شخصی اساتید و ثبات رویه در بخشنامه‌های سازمانی می‌تواند در حفظ استقلال و توسعه هویت حرفه‌ای آنان مؤثر باشد. تحلیل مقوله هویت حرفه‌ای به‌عنوان اخلاق‌مداری شامل اخلاق کاری و اخلاق پژوهشی بود، اخلاق کاری مواردی چون بردباری و نرم‌خوبی در روابط با همکاران و دانشجویان و عدم حسادت به همکاران و خوشحالی از رشد آنان و اخلاق پژوهشی با ویژگی‌های چون رعایت حق کپی‌رایت و مالکیت فکری و سهم آنان در انجام پژوهش‌ها را شامل می‌شد. هویت حرفه‌ای به‌عنوان بدون مرز بودن به فرا رفتن اساتید از دانش صرف در حوزه رشته خود و فراتر رفتن از روابط با دانشگاه و حضور فعال و اثرگذار در محیط مربوط بود. (Caza and Creary (2016، بر این باورند که به دلیل پیچیده‌تر شدن ساختار

هویت حرفه‌ای، فرایند ساخت آن تنها به یک گروه کاری که فرد عضو آن است ختم نمی‌شود بلکه افراد بر اساس تعاملات کاری مختلف و نقش‌های چندگانه که ایفا می‌کنند، هویت خود را ساخته و توسعه می‌دهند، بر همین اساس، ممکن است انگیزه فعالیت افراد از مرزهای یک حرفه مشخص فراتر رود و همین انگیزه آنان را وادار سازد تا در ایفای نقش‌های چندگانه مشغول شوند. در مقوله هویت حرفه‌ای به‌عنوان آفرینش، مواردی مانند تأثیرگذاری بر محیط و تغییر محیط به‌طور مثبت موردتوجه بودند. در مقوله هویت حرفه‌ای به‌عنوان تعامل حرفه‌ای بیشتر جنبه‌های بین فردی هویت حرفه‌ای همچون، تعامل با همکاران و دانشجویان و آگاهی به حقوق و مسئولیت‌های خود در قبال همکاران و دانشجویان موردتوجه بودند. آگاهی اساتید از اجتماعات کاری که به آن تعلق دارد و تعامل با آنان، اقدامی ارزشمند در راستای توسعه آنان است، اجتماعات کاری با اهداف و ارزش‌های مشترک، روابط متقابل، زبان مشترک و اعمال، روایات و مراسم‌های مشترک مشخص می‌شود (Wenger, McDermott, & Synder, 2002).

تنوع طبقات حاصل‌شده، بیانگر تفاوت‌های کیفی برداشت اساتید از مفهوم هویت حرفه‌ای و نحوه ایفای نقش‌های حرفه‌ای چندگانه توسط آنان بود، باید در نظر داشت که هر یک از اساتید همه یا ابعدی از این هویت‌های حرفه‌ای را در خود داشتند یا به آن می‌اندیشیدند، اما آنچه برای فرد در بازه زمانی یا موقعیت یا زمینه خاص، در اولویت و درجه اهمیت بیشتری قرار داشت، هویت حرفه‌ای مسلط و غالب وی را تشکیل می‌داد. مشارکت‌کنندگان دیدگاه‌های متفاوت و گاه مشترکی درباره این پدیده داشتند طبعاً بین برخی طبقات (برای نمونه هویت حرفه‌ای به‌عنوان بدون مرز بدون و هویت حرفه‌ای به‌عنوان تعامل حرفه‌ای) هم‌پوشانی یا ارتباط به چشم می‌خورد و این تنوع و همپوشانی از دیدگاه (Caza and Creary, 2016) به خاصیت تفسیری و ذهنی مفهوم هویت حرفه‌ای و پویایی محیط کاری امروزی مربوط است و افراد را قادر می‌سازد تا هویت حرفه‌ای خاص خود را بسازند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت تعامل در توسعه هویت حرفه‌ای سازوکارهایی توسط دانشگاه برای فراهم کردن زمینه تبادل تجربه بین اساتید تازه‌کار و باتجربه به‌منظور توسعه هویت حرفه‌ای آنان صورت گیرد، در قوانین و بخشنامه‌های مرتبط با ارتقای اساتید بر اساس تعداد مقاله اصلاح و بازنگری صورت گیرد تا اضطراب و تعارض هویت حرفه‌ای اساتید کاهش یابد و در زمینه هویت حرفه‌ای پژوهش‌های متفاوتی چون بررسی تأثیرات زمینه

و تغییرات موقعیتی بر هویت حرفه‌ای اساتید یا بررسی و مقایسه هویت حرفه‌ای استادیاران با دانشیاران (استاد تمام‌ها) و... برای توسعه دانش موجود انجام شود.

سهم مشارکت نویسندگان: دکتر امجد زبردست موضوع را مورد بررسی قرار داده و تدوین چارچوب نظری و هدایت روند کلی پژوهش را برعهده داشت. شبنم بهرامی جمع آوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها، گزارش یافته‌ها و نگارش مقاله را برعهده داشت. نتیجه‌گیری از یافته‌ها و بسط و تفسیر به صورت مشترک و با بحث و تبادل نظر نویسندگان انجام شد.

سپاسگزاری: نویسندگان مراتب تشکر خود را از همه کسانی که با نقد و مشورت در تکمیل این پژوهش موثر بوده‌اند اعلام می‌دارند.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافی وجود ندارد.

منابع مالی: این پژوهش با هزینه پژوهشگران انجام شده است و برای انجام آن هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نشده است.

References

- 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.
- Lown, B.A., Newman, L. R., & Hatem, C.J. (2009). The personal and professional impact of a fellowship in medical education. *Academic Medicine*, 84(8), 1089-1097.
- 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*, 168(4), 431-442.
- Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher educations. *Cambridge Journal of Education*, 39(2), 175-189.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107-128.
- 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.
- Bolandhematan, K., & Mohammadi, Sh. (2015). Why the Elite Refuse to Immigrate Masterly Identity Representation. *Strategic Culture Journal*, (31), 127-151. [Persian]
- Caza, B. B., & Creary, S. (2016). *The construction of professional identity. Perspectives on contemporary professional work: Challenges and experiences*. Edvard elgar.

- Cardoso, I., Batista, P., & Graça, A. (2014). Professional identity in analysis: a systematic review of the literature. *The open sports science journal*, (7), 83-97.
- Clark, B. (1987). *The Academic Profession*. Los Angeles: University of California Press.
- Cooper, K., & M. R. Olson. (1996). *The Multiple 'I's' of Teacher Identity*. In *Changing Research and Practice: Teachers' Professionalism, Identities and Knowledge*, edited by M. Kompf, W. R. Bond, D. Dworet, & R. T. Boak, London: Falmer Press. Danielewicz.
- 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.
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10(6), 567-583.
- 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 Board of Science Education*. National Academies, Washington, DC.
- 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.
- Forotan, M., & Reshadatjoo, H. (2015). Conceptualizing the professional identity of faculty members, providing a qualitative model. *Journal of Education and Learning*, (17), 123-100. [Persian]
- Giddens, A. (1997). *Modernidade e Identidade Pessoal*. 2nd ed. Oeiras: Celta Editora.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations*. Sage publications.
- 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.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4), 764-791.
- 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.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage publications.
- Mc Cormick, C.B., & Pressley, M. (1997). *Educational Psychology: Learning, instruction, assessment*. New York: Longman.
- McMahon, M., Forde, C., & Martin, M.. (2010). *Contemporary issues in learning and teaching*. Sage publications.
- Mohrbacher, R. C. (2015). *The Professional Identity of Community College Faculty Members*. Doctoral Thesis in Education. Oregon State University.
- Samuel, M., & Stephens, D. (2000). Critical dialogues with self: Developing

- teacher identities and roles-a case study of South African student teachers. *International Journal of Educational Research*, 33(5), 475-491.
- Schuster, J. H., & Finkelstein, M. J. (2006). *The American Faculty: The Restructuring of Academic Work and Careers*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Siebert, D. C., & Siebert, C. F. (2005). The caregiver role identity scale: A validation study. *Research on Social Work Practice*, 15(3), 204-212.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). *Occupational identity Handbook of identity theory and research*. New York, USA: Springer.
- 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.
- 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.
- Stryker, S. & Burke, P.J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, (63), 284-297.
- Stets, J., & Burke, P. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Sutherland, L., & Markauskaite, L. (2012). Examining the role of authenticity in sporting the development of professional identity: An example from teacher education. *Higher Education*, 64(6), 747-766.
- Sjöström, B., & Dahlgren, L. O. (2002). Applying phenomenography in nursing research. *Journal of Advanced Nursing*, 40(3), 339-345.
- Taylor, P. (1999). *Making Sense of Academic Life*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education. Open University Press.
- Van Maanen, J., & Barley, S. R. (1984). Occupational communities: Culture and control in organizations. *Research in Organizational Behavior*, (6), 287-365.
- Valizadeh, L., & Ghorbani, F. (2015). Nurses' professional identity and factors associated with its formation. *Journal of Nursing Research*, (4), 88-97. [Persian]
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W.M. (2002) *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Whitchurch, C. (2007). *Beyond Administration and Management: Changing Professional Identities in Higher Education*. In *Changing Identities in Higher Education*. Routledge.
- 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.

