

تدوین مدل هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی (مورد مطالعه: اعضای

هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس)

معین فروتن^{۱*}، حمیده رشادت جو^۲، سیامک سامانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱۷ صص ۲۴۲-۲۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر از نظر طرح، جزء پژوهش‌های ترکیبی (کمی و کیفی) است. مشارکت کنندگان بالقوه‌ی پژوهش، اعضای هیات علمی دانشگاه‌های کشور در حوزه‌ی علوم تربیتی و آموزش عالی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند صاحب نظران کلیدی و در ادامه تکنیک اشباع نظری، ۱۲ تن از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شیراز، تربیت مدرس، رازی کرمانشاه، یزد و علوم تحقیقات تهران انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو ابزار "بررسی اسناد" و "مصاحبه نیمه ساختار یافته" استفاده گردید. با روش همسو سازی، اعتبارپذیری داده‌ها تایید شد. به منظور تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. پس از آن اقدام به کدگذاری داده‌ها برای شناخت عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای الگو گردید. سرانجام یافته‌ی اصلی پژوهش، طراحی مدل هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی با ۵ مضمون فراگیر (۱) زمینه‌ای (۲) شخصی (۳) فرهنگی اجتماعی (۴) حرفه‌ای و (۵) سیاسی اقتصادی بود. بر اساس مدل مستخرجه از شبکه مضامین، پرسشنامه سنجش هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی تدوین شده و جهت تعیین روایی و پایایی در اختیار ۳۰ نفر از اعضای هیات علمی قرار گرفت. روایی پرسشنامه از طریق تحلیل گویه با ضریب ۰/۸۶ - ۰/۶۹ و پایایی آن نیز با آلفای کرانباخ و ضریب ۰/۷۶ به تایید رسید. در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه تدوین شده در اختیار ۳۳۱ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس که به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شده بودند قرار گرفت. نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر نشان داد که از نظر اعضای هیات علمی، عوامل حرفه‌ای، شخصی، فرهنگی اجتماعی، زمینه‌ای و سیاسی اقتصادی به ترتیب بیشترین تا کمترین میزان تاثیر را بر رشد هویت حرفه‌ای آنان دارا می‌باشند. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره نیز نشان داد که بین هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی دارای مرتبه‌های علمی مختلف، تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: هویت حرفه‌ای، اعضای هیات علمی، آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی

۱- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد، فیروزآباد، ایران

۲- استادیار دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

۳- گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران

* نویسنده مسئول : moein_fur@yahoo.com

مقدمه

آموزش عالی به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان نظام آموزشی هر کشور محسوب می‌شود که با پیشینه‌ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص تمامی ملت‌ها و دولت‌هاست (Mohammadi & Fathabadi, 2005). محوری‌ترین ارزش نظام‌های آموزش عالی در درجه‌ی نخست، بهبود کیفیت فرآیند یاددهی - یادگیری است (Boyle and others, 2008) و تضمین کیفیت در نظام‌های دانشگاهی مستلزم نگاه جدی به تمامی عوامل درگیر با این فرآیند می‌باشد که به طور مسلم، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها از عوامل عمده و موثر در این نظام به حساب می‌آیند، زیرا اعضای هیأت علمی قادرند عملکرد و موقعیت سایر متغیرها را تحت الشعاع قرار دهند (Bland and Others, 2002).

مسئولیت‌ها و وظایف اعضای هیأت علمی بر اساس دیدگاه‌های متخصصین مختلف به ۱- تحقیق و پژوهش^۱، ۲- تدریس^۲، ۳- خدمات اجتماعی^۳ و ۴- نظارت و راهنمایی^۴ تقسیم می‌شود (Adams, 2004; Austin, 2002; Laning, 2007; Mohammadi and Others, 2010). در میان مسئولیت‌ها و صلاحیت‌های لازم برای اعضای هیات علمی، آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته هویت حرفه‌ای، مؤلفه‌های آن، نحوه شکل‌گیری و تأثیر آن بر عملکرد آنان در محیط‌های آموزش عالی است.

منابع زیادی وجود دارند که شکل‌گیری هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهند که از مجموع آن‌ها می‌توان به مواردی مانند شخصیت، فرهنگ و سنت^۵، دانش و درک دانش ضمنی^۶ (Pratt & Foreman, 2000)، زمینه^۷، تاریخچه^۸، باورها (Kelchtermans, 2009) انتظارات دیگران از فرد (Reynolds, 1996)، تجارب، برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای^۹ (Reid & Others, 2008)، عوامل روان‌شناختی^{۱۰} و فرهنگی (Lamote &

1 - Research

2 - Teaching

3 - Social Services

4 . Supervision and guidance

5 . Culture and tradition

6 . Tacit knowledge

7 . Background

8 . History

9 . Career and professional plans

10 . Psychological Factors

(Engels, 2010). عوامل محیطی (Day and Others, 2005)، روابط با همکاران^۱ (Korthagen, 2004)، وقایع سازمانی^۲ و عوامل اجتماعی و شخصی^۳ (Sweitzer, 2009) اشاره کرد.

نتایج مطالعات نشان می‌دهد که تغییرات عمیق صورت گرفته در ساختار نظام آموزش عالی، برنامه درسی و جمعیت فراگیران، هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی را دچار بحران نموده است. فقدان صلاحیت‌های مرتبط برای برخورد با این موقعیت جدید باعث شده که بسیاری از ایشان هویت حرفه‌ای خود را در تنگنا ببینند. علاوه بر این، فشارهای داخلی برای پذیرفتن مسئولیت‌های جدید توسط اعضای هیات علمی، بین معلومات و دانش قبلی آنان فاصله انداخته و بحران هویت را عمیق‌تر و بیشتر نموده است. بنابراین هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی نیاز مبرم به بازسازی مجدد دارد (Moreno, 2007). مرور پیشینه‌ی پژوهش نیز نشان می‌دهد که اگرچه تحقیقات چندی در زمینه‌ی هویت حرفه‌ای در حوزه‌ها و رشته‌های مختلف انجام شده اما در خصوص هویت حرفه‌ای، نظریه پردازی در این زمینه و شناخت عوامل مؤثر بر آن با رویکرد جامع در محیط‌های آموزش عالی، پژوهش‌های انجام شده بسیار محدود است.

علی‌رغم اهمیت موضوع و نقش به‌سزای هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی در محیط‌های آموزش عالی، مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که در کشور ما، در این حوزه تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است. اگرچه تحقیقات چندی در زمینه‌ی هویت حرفه‌ای در حوزه‌ها و رشته‌های مختلف انجام شده اما در خصوص هویت حرفه‌ای، نظریه پردازی در این زمینه و شناخت عوامل مؤثر بر آن با رویکرد جامع در محیط‌های آموزش عالی، پژوهش‌های انجام شده بسیار محدود است.

با عنایت به این موضوع، هدف اساسی این پژوهش طراحی مدلی جهت رشد و بالندگی هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی با تأکید بر دانشگاه آزاد اسلامی است. ارتقای هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی موجب می‌شود تا این مجموعه‌ی عظیم بتواند رسالت اصلی خود را در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی با کیفیت به جامعه به نحو شایسته‌تری به انجام برساند و به طور قطع اعضای هیات علمی توانمند، به عنوان سکان داران اصلی محیط‌های دانشگاهی مهم‌ترین نقش را در این زمینه به عهده خواهند داشت.

¹ . Relations with partners

² . Organizational Events

³ . Personal and Social Factors

نتایج این پژوهش به مسولان و مدیران نظام آموزش عالی کشور به خصوص مجموعه بزرگ دانشگاه آزاد اسلامی کمک خواهد کرد تا ضمن شناسایی سازندهای هویت حرفه ای اعضای هیات علمی، میزان تاثیر هریک از آنها را بر رشد هویت حرفه‌ای آنها مورد مطالعه قرار داده و در جهت رشد و بالندگی آن تلاش نمایند. به طور خلاصه ضرورت انجام پژوهش حاضر را می‌توان در دلایل زیر جستجو نمود:

با توجه به نقش مهم و سازنده اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در تربیت و پرورش نیروی انسانی جامعه و نیز مرتبط بودن حرفه‌ی هیات علمی با حوزه‌های تخصصی متعدد و ماهیت تکاملی آن (Hansen, 2010) در مورد این‌که چگونه هویت حرفه‌ای در دوره زندگی کاری اعضای هیات علمی شکل گرفته و رشد می‌یابد اطلاعات موجود محدود و اندک است. بنابراین، فهم این مطلب که اعضای هیات علمی به حرفه و هویت شان چگونه نگاه می‌کنند دارای اهمیت زیادی است.

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با چالش‌های متعددی جهت گذار از عصر صنعتی به عصر دانشی مواجه اند. یکی از این چالش‌ها بحران هویت و رشد هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی است (Moreno, 2007). با شناسایی عوامل موثر بر هویت حرفه ای اعضای هیات علمی در محیط های آموزش عالی و طراحی یک مدل مفهومی می توان به درک بهتر این فرآیند در سیستم آموزش عالی کشور کمک نمود.

- در حال حاضر در زمینه‌ی هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی منابع علمی لازم جهت برنامه‌ریزی و عمل وجود ندارد. انجام پژوهش و توسعه مبانی نظری در این زمینه موجب توسعه‌ی نظریه‌پردازی در این حوزه از نظام آموزش عالی کشور خواهد شد.

وجود یک مدل جهت رشد و بالندگی هویت حرفه‌ای در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، موجب غنای شغلی و ارتقاء کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی خواهد شد (Alsup, 2006). این مساله در مورد دانشگاه آزاد اسلامی که عمر زیادی از فعالیتش نگذشته و مسیر رشد و تعالی را در پیش گرفته است از اهمیت دوچندانی برخوردار می باشد.

پیشینه‌ی پژوهش

۱) هویت حرفه‌ای^۱

هر شغل و حرفه‌ای دارای یک هویت حرفه‌ای خاص است. تصور یک شغل و حرفه بدون هویت حرفه‌ای، امکان پذیر نیست. اما این امکان وجود دارد که افراد در هر شغلی، قادر به یکپارچه سازی و تلفیق خود با ارزش‌ها و تعهدات حرفه‌ای خود نباشند و از این رو نتوانند به اصل و اساس هویت خود نزدیک شوند (Nystrom, 2009) بنابراین می‌توان گفت هویت حرفه‌ای افراد و از جمله اعضای هیات علمی در نتیجه‌ی ارتباط بین معنایی که افراد به خود نسبت می‌دهند و معنایی که سایر افراد به وی نسبت می‌دهند تعریف می‌شود (Cheung, 2008) در حقیقت، هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی چهارچوبی برای آن‌ها در رابطه با «چگونه بودن^۲»، «چگونه عمل کردن^۳» و «چگونه درک کردن^۴» کار و نقش خود در جامعه فراهم می‌آورد (Sachs, 2005).

با توجه به تحقیقات و مطالعات مختلفی که در زمینه‌ی هویت حرفه‌ای و تعریف و درک آن صورت گرفته، می‌توان چهار عنصر اساسی را به شرح زیر در رابطه با این مفهوم مطرح نمود:

- هویت حرفه‌ای، مفهومی پویا است،
- هویت حرفه‌ای شامل خرده هویت‌های زیادی است،
- هویت حرفه‌ای دربرگیرنده سازمان است،

هویت حرفه‌ای دربرگیرنده شخصیت و زمینه است (Kommirovic & Zivkovic, 2012). هویت حرفه‌ای به شیوه‌های مختلف در حوزه‌ی تدریس و آموزش تعریف شده است که همین امر مقایسه نتایج حاصل از مطالعات صورت گرفته در رابطه با این موضوع را دشوار می‌سازد. هویت حرفه‌ای معمولاً به نحوه‌ی نگرستن اعضای هیات علمی به خود^۵ به عنوان یک استاد، بر مبنای تفاسیرشان از تعامل مستمر خود با زمینه‌ی کاری شان مربوط می‌شود (Beijaard & Others, 2004).

1. Professional Identity

2. how to be

3. how to act

4. How to understand

5. Images of self

در واقع، اعضای هیات علمی در کار خود بین سه بُعد مرتبط با هم تعامل برقرار می‌کنند: بُعد شخصی^۱ (زندگی آنها در بیرون از محیط آموزشی)، بُعد حرفه‌ای^۲ (انتظارات اجتماعی و سیاسی در رابطه با آنچه که یک هیات علمی خوب را تشکیل می‌دهد و همچنین ایده آل های آموزشی خود هیات علمی) و بُعد موقعیتی^۳ (محیط کاری هیات علمی). از طریق شیوه‌های تعامل این سه بُعد، هویت‌های حرفه‌ای مختلفی شکل می‌گیرد. به بیان دیگر، هویت حرفه‌ای یک فرآیند مستمر از تفسیر و بازتفسیر تجربیات فرد است. این هویت به پرسش «من که هستم»^۴ پاسخ نمی‌دهد بلکه به دنبال پاسخ گویی به این پرسش است که «من می‌خواهم چه کسی باشم»^۵ (Day and Others, 2006).

۲) عوامل موثر بر هویت حرفه ای

الف) عوامل زمینه‌ای^۶

فرصت‌های رشد حرفه‌ای^۷ و سطح استقلال جنبه‌هایی از زمینه‌ای هستند که یک هیات علمی در آن کار می‌کند. ون وین^۸ اشاره می‌کند با وجود این که استقلال بخش مهمی از حرفه‌ای یک هیات علمی شناخته می‌شود، اما آنان استقلال لازم را ندارند. اعضای هیات علمی که استقلال بیشتری را تجربه می‌کنند، در کار خود احساس رضایت بیشتری دارند، بیشتر برانگیخته شوند و احساس صلاحیت و شایستگی بیشتری می‌کنند. به روز کردن دانش و مهارت‌ها و شرکت کردن در برنامه‌های رشد حرفه‌ای نیز به عنوان بخشی از توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیات علمی در نظر گرفته می‌شود (Faghihi, 2013).

ب) عوامل شخصی^۹

با وجود این که اعضای هیات علمی در یک حرفه‌ی مشترک با هم سهیم هستند، اما در ویژگی‌های شخصی‌تر خود با یکدیگر متفاوت اند که احتمالاً این ویژگی‌های شخصی، شاخص‌های ادراک هویت حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Day & Others, 2006).

1. Personal Dimention

2. Professional Dimention

3. situational Dimention

4. Who am I?

5. Who I want to be come?

6 - Context factors

7. Professional Development Opportunities

8 - Van Veen

9 - Personal factors

عوامل شخصی دربرگیرنده جنبه‌هایی از زندگی اعضای هیات علمی است که خارج از زمینه-ی شغلی و حرفه‌ای آن‌ها قرار دارد. از جمله‌ی این موارد می‌توان به پیشینه‌ی فردی^۱، زندگی خانوادگی^۲، قومیت و جنسیت^۳ اشاره کرد. این عوامل می‌تواند یک چهارچوب ساختاری را برای تصمیم‌ها و اقدامات فرد در طول زندگی‌اش فراهم کند. داده‌های به دست آمده نشان می‌دهد که عوامل شخصی هم در ارتباط با ورود فرد به حرفه‌ی تدریس و هم در طول دوره هیات علمی بودنش دارای تاثیری معنادار است. در جریان زندگی برخی از اعضای هیات علمی، رویدادها و یا حوادثی کلیدی اتفاق افتاده که این رویدادها جهت‌گیری آن‌ها را در جریان شغل‌شان (تدریس) به شکل معناداری تحت تاثیر قرار داده و احساس آن‌ها نسبت به خودشان به عنوان یک هیات علمی را شکل و یا تغییر داده است. از دست دادن نزدیکان، ازدواج، مسایل اقتصادی و در برخی موارد تجربیات عمیق معنوی^۴ ارزیابی فرد از خود و حرفه‌اش و نیز جهت‌گیری مجدد او درباره این که در شغلش چه چیزی از بیشترین اهمیت برخوردار است، را تحت تاثیر قرار می‌دهد. جنسیت و قومیت نیز از جمله متغیرهای دیگری هستند که بر انگیزه افراد برای ورود به این حوزه و ادامه آن را تحت تاثیر قرار می‌دهد. نگاه برخی از زنان به حرفه‌ی تدریس به عنوان «شغلی مناسب برای یک زن» نقش موثری در تصمیم‌گیری آن‌ها برای انتخاب این شغل دارد (Mockler, 2011).

ج) عوامل سیاسی بیرونی^۵

محیط سیاسی بیرونی مشتمل بر آن دسته از ابعادی است که خارج از حوزه‌ی آموزش عالی قرار داشته اما بر آن تاثیرگذار است. به عنوان مثال سیاست‌های مربوط به محیط زیست که نظام آموزش عالی تحت تاثیر آن عمل می‌کند، مباحثاتی که در رسانه‌ها مطرح شده و نظام آموزش عالی و کار استادان دانشگاه را احاطه می‌کند و یا تصاویر کلیشه‌ای و قالبی^۶ که درباره اعضای هیات علمی و کار آن‌ها در اذهان مردم نقش بسته و در تعامل بین افراد و گروه‌ها تکرار و تقویت می‌شود، نمونه‌هایی از عوامل سیاسی بیرونی است. مطالعات نشان می‌دهند که تاثیر این حوزه در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی کمتر از عوامل شخصی و زمینه‌ای است. بسیاری از اعضای هیات علمی از این که به طور مداوم از

1 - Personal history

2 - Family life

3 - Ethnicity and gender

4 - Profound spiritual experience

5 - External political environment Domain

6 - Stereotypes and dominant

این حرفه به صورت یک ابزار سیاسی توسط دولت‌های مختلف استفاده می‌شود احساس بدبینی و پوچی داشته به نحوی که این گونه بازی‌های سیاسی آن‌ها را از واقعیت‌های موجود در درون مؤسسه آموزشی و کلاس درس دور می‌کند. این مسأله خود منجر به شکل‌گیری این احساس در آن‌ها می‌شود که ما که هستیم و در این محدودیت‌ها چه می‌کنیم (Mockler, 2011).

۳) ابعاد هویت حرفه‌ای

در پژوهشی که توسط لاموت و انگلس (۲۰۱۰) صورت گرفته چهار جنبه از هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی شناسایی شده است. این چهار جنبه عبارتند از: جهت‌گیری حرفه‌ای^۱، وظیفه‌مداری^۲، خودکارآمدی^۳ و تعهد به تدریس^۴.

اولین جنبه، جهت‌گیری حرفه‌ای است که پژوهشگران مزبور این مفهوم را تحت عنوان «حرفه‌ای رشد یافته»^۵ تعریف می‌کنند. آن‌ها چنین اظهار می‌کنند که یک حرفه‌ای رشد یافته، خلاق است، نوآور است و همچون بازیکن یک تیم عمل می‌کند که در جریان رشد و بالندگی مؤسسه آموزشی‌اش مشارکت دارد. علاوه بر این، افراد حرفه‌ای رشد یافته از طریق همکاری مشترک، دانش خود را بسط داده و در جستجوی سایر نظریه‌ها و روش‌ها هستند. به دلیل این که نقش اعضای هیات علمی اساساً از انتقال دهنده دانش به تسهیل‌گر جریان یادگیری تغییر یافته، مفهوم حرفه‌ای رشد یافته در تعریف مجدد هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی بسیار قابل توجه است.

دومین جنبه از هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی که توسط لاموت و انگلس مطرح شده «وظیفه‌مداری» است. این بُعد به "آنچه اعضای هیات علمی می‌خواهند با فراگیران خود انجام دهند و چگونگی انجام آن" اشاره دارد. این جنبه از هویت حرفه‌ای، دو زاویه دید یا دو رویکرد کاری اعضای هیات علمی را در بر می‌گیرد: رویکرد محتوا محور^۶ و رویکرد دانشجو محور^۷.

¹ - Professional orientation

² - Task orientation

³ - Self - efficiency

⁴ - Commitment to teaching

⁵ - Extended professional

⁶ - Content oriented approach

⁷ - Student oriented approach

سومین جنبه تشکیل دهنده هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی، «خودکارآمدی» است که به ادراک استادان از صلاحیت‌های خودشان به عنوان یک حرفه‌ای در امر آموزش، و نیز چند عامل اثرگذار دیگر (تجارب موفق گذشته، تجربیات غیر مستقیم، ترغیب شدن به وسیله دیگران و بازخوردهای عاطفی^۱) اشاره دارد. به عنوان مثال یک هیات علمی با وجود چندین تجربه مثبت یا دریافت بازخورد مثبت از مربی^۲ خود، خودکارآمدی‌اش به نحو چشم‌گیری افزایش می‌یابد.

چهارمین و آخرین جنبه‌ی تشکیل دهنده هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی، «تعهد به تدریس» است. این جنبه از هویت حرفه‌ای به این نکته اشاره دارد که استادان به لحاظ روانی تا چه اندازه به حرفه‌ی تدریس، احساس وابستگی و تعلق دارند. این احتمال وجود دارد یک عضو هیات علمی که به شغلش بیشتر متعهد است، به میزان بیشتری نیز تغییرگرا باشد. در مورد خودکارآمدی اعضای هیات علمی، روتز (۲۰۰۷) نیز تاکید می‌کند که خودکارآمدی اعضای هیات علمی بر شور و شوق آن‌ها برای ماندن در این حرفه و متعهد شدن شان نسبت به تدریس تاثیر مثبتی دارد. بنابراین، هنگامی‌که با یک نوآوری (مثلاً در برنامه‌های درسی) مواجه می‌شویم، آن‌ها باید حاضر به پذیرش این تغییر و تعهد به آن از طریق تعریف مجدد هویت حرفه‌ای‌شان باشند به نحوی که بتوانند با اهداف صریح و ضمنی برنامه درسی جدید ارتباط و پیوند بهتری برقرار کنند (Lamote & Engels, 2010).

روش پژوهش

این پژوهش از نظر روش اجرا جزء پژوهش‌های ترکیبی^۳ از نوع اکتشافی متوالی^۴ می‌باشد که در دو بخش کیفی و کمی به انجام رسید. بدین شکل که در ابتدا با روش تحقیق کیفی و استفاده از الگوی همسوسازی داده‌ها و در سه بعد تحقیقات پیشین، اصول و مفاهیم موجود در مبانی نظری و آگاهی دهندگان کلیدی، عوامل، ابعاد، و نشانگرهای هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی استخراج گردیده و پس از محاسبه اعتبار مدل، در مرحله‌ی کمی پژوهش با استفاده از تحلیل عامل تاییدی و تحلیل گویه، اعتبار و با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ پایایی مدل محاسبه گردید.

1 - Emotional Feedback

2 - Mentor

3. Mixed Methods

4. Sequential Exploratory

به منظور تدوین الگوی اولیه هویت حرفه‌ای در بخش کیفی تحقیق، جامعه آماری شامل متخصصان حوزه آموزش عالی، روانشناسی، جامعه‌شناسی و متخصصان موضوعی در سطح دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور بودند. برای تعیین میزان اهمیت هریک از ابعاد و نشانگرهای هویت حرفه‌ای در میان اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها، تمامی اعضای هیأت علمی تمام وقت (به غیر از علوم پزشکی) دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس (منطقه یک) که در زمان اجرای پژوهش تعداد آنها ۲۴۸۴ نفر بود جامعه آماری این پژوهش را در بخش کمی تشکیل دادند.

در بخش کیفی، طبق نظریه‌های موجود درباره تکنیک اشباع نظری^۱ و تعداد اعضای گروه‌های کانونی^۲، پس از انجام مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی، روانشناسی، جامعه‌شناسی و متخصصان موضوعی در سطح نظام آموزش عالی کشور، دیگر اطلاعات جدیدی اضافه نشد و کفایت جمع‌آوری اطلاعات محرز گردید. در بخش کمی نیز با توجه به حجم جامعه که ۲۴۸۴ نفر بود، برای تعیین نمونه‌ی آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. شیوه انجام کار بدین صورت بود که ابتدا از میان دانشگاه‌های استان، ۳۰٪ دانشگاه‌ها (۷ واحد دانشگاهی) به صورت تصادفی انتخاب و سپس از میان هر یک از دانشگاه‌های منتخب، ۳۰٪ دانشکده‌ها و سپس از میان این دانشکده‌ها ۳۰٪ بخش‌ها یا گروه‌های آموزشی به صورت تصادفی انتخاب شده و در نهایت کلیه اعضای هیأت علمی این گروه‌ها (بخش‌ها) نمونه آماری پژوهش را تشکیل دادند.

لازم به ذکر است که در منطقه‌ی یک، تعداد ۲۴ واحد دانشگاهی به فعالیت اشتغال دارند که از میان این واحدها، ۷ واحد دانشگاهی به عنوان نمونه به صورت تصادفی انتخاب شده و پرسشنامه‌ی مربوطه در بین اعضای هیات علمی این واحدها به تعداد ۳۳۱ نفر قرار گرفت.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات جهت تدوین چهارچوب اولیه مدل پیشنهادی، روش همسوسازی به کار گرفته شد. در ابتدا به شیوه‌ی کتابخانه‌ای، با استفاده از منابع مختلف همچون کتاب، پایان‌نامه، مجلات متعدد فارسی و انگلیسی و ... در ارتباط با موضوع، مطالعه شده و مفاهیم، عبارات و واژه‌های کلیدی مرتبط با هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی استخراج گردید. در ادامه از طریق مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته با صاحب‌نظران کلیدی - (متخصصان حوزه‌ی آموزش عالی و روانشناسی) با طرح سوالات باز و بسته نظرات ایشان درباره عوامل تشکیل دهنده‌ی هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی دریافت شد. پس از انجام

^۱ - Theoretical Saturation

^۲ .Foucas Group

۱۲ مورد مصاحبه، دیگر اطلاعات جدیدی اضافه نشد و کفایت جمع آوری اطلاعات محرز گردید. محقق پس از جمع آوری داده‌ها در سه مرحله اقدام به کدگذاری یادداشت‌ها و تولید طبقات یا مفاهیم برای شناخت عوامل، ابعاد و نشانگرهای مدل هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی نمود. در این فرآیند، مفاهیم کلیدی (کدهای معنایی) در سه قالب مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر طبقه بندی گردید. جهت محاسبه تأیید پذیری مدل هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی از روش همسوسازی منابع چندگانه و تبدیل داده‌ها استفاده شد. بدین منظور از سه ضلع الف) جمع آوری مبانی نظری، اصول زیربنایی و مربوط به مولفه‌ها و ارتباط بین آنها ب) تحقیقات انجام شده در حوزه‌ی هویت حرفه‌ای و ج) مصاحبه با افراد کانونی (آگاهی دهندگان کلیدی) استفاده شده و مدل اولیه شکل گرفت.

در بخش کمی نیز پس از تعیین عوامل، ابعاد و نشانگرهای هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی بر مبنای بررسی ادبیات، نتایج پژوهش‌ها و مصاحبه با آگاهی دهندگان کلیدی، پرسشنامه‌ای طراحی و تنظیم گردید و برای تعیین اعتبار، در اختیار ۳۰ نفر از اعضای هیات علمی متخصص موضوعی قرار داده شد. بر اساس نتایج به دست آمده، مجدداً اصلاحات لازم در پرسشنامه طراحی شده صورت گرفت و قالب گویه‌های آن متناسب با هدف تحقیق تغییر نمود و برای تعیین میزان اهمیت هر یک از ابعاد و مولفه‌های هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس (منطقه ۱) آماده گردید.

برای سنجش روایی پرسشنامه‌ی تدوین شده که از مدل هویت حرفه‌ای در بخش کیفی استخراج شد، از تحلیل گویه و برای سنجش پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. (جدول ۳). بر این اساس رابطه همه گویه‌ها با نمره کل معنادار بوده که نشان دهنده‌ی روایی پرسشنامه بود. همچنین ضرایب بالای آلفای کرونباخ در ۵ عامل، تأیید کننده پایایی این پرسشنامه بود.

جدول شماره (۱): محاسبه روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته هویت حرفه‌ای اعضای هیات

علمی

عوامل	روایی	پایایی
هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی	۰/۰۰۱ ۰/۸۶ - ۰/۶۹	۰/۷۶

جهت پاسخ به سوال بخش کیفی، تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون^۱ انجام یافت. بر این اساس ابتدا متن مصاحبه از روی صدای ضبط شده از جلسه مصاحبه پیاده‌سازی شد و با استفاده از یادداشتهای برداشته شده در طی جلسات مصاحبه تکمیل گردید. سپس با مطالعه دقیق این متون، در ابتدا برای هر یک از مصاحبه‌های تهیه شده تمامی ایده‌های مستقل در قالب مضامین مرتبط با هویت حرفه‌ای شناسایی و سپس به هر کدام یک کد اختصاص داده شد. چنین کاری برای هر کدام از مصاحبه‌ها انجام شد و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای قبلی اختصاص داده شده به عنوان نشانگر آنها استفاده گردید. سپس بر اساس تمامی مضامین پایه‌ی شناسایی شده در کل پژوهش، دسته‌بندی کلی‌تری انجام شد که منجر به شناسایی مضامین سازمان‌دهنده گردید. بر اساس دیدگاه و تجارب مشارکت کنندگان پژوهش، در این مطالعه پنج عامل اساسی وجود داشت که هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی را شکل می‌داد. این عوامل عبارتند از: عوامل زمینه‌ای، شخصی، اجتماعی- فرهنگی، حرفه‌ای و سیاسی اقتصادی.

در بخش کمی نیز جهت سنجش اعتبار مدل تدوین شده از دو روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل گویه و برای سنجش پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته های پژوهش

سوال اول: عوامل و ابعاد تشکیل دهنده هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی کدام اند؟ به منظور پاسخ‌گویی به این سؤال و شناسایی عوامل، ابعاد و نشانگرهای هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی، با استفاده از روش همسوسازی داده‌های چندگانه، سه ضلع مثلث به شرح زیر مورد توجه و مطالعه و بررسی قرار گرفت:

(۱) جمع آوری مبانی نظری، اصول زیربنایی مربوط به هویت حرفه‌ای و ارتباط بین آنها،

(۲) بررسی تحقیقات انجام شده در حوزه هویت حرفه‌ای و

(۳) آگاهی‌دهندگان کلیدی که در نهایت و بر اساس این سه ضلع عوامل و ابعاد تشکیل دهنده هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی شناسایی شد. جدول شماره (۲)،

¹. thematic analysis

عوامل و ابعاد تشکیل دهنده‌ی هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۲): چارچوب اولیه عوامل و ابعاد هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

ابعاد	عوامل
غناى محیط جهت ایجاد فرصت های رشد برای اعضاء بافت دانشگاه و فرهنگ حاکم بر آن	زمینه‌ای
پیشینه فلسفه‌ی شخصی	شخصی
تعاملات اجتماعی با افراد و مجامع حرفه‌ای عوامل فرهنگی	فرهنگی-اجتماعی
تعهد به تدریس جهت‌گیری تخصصی وظیفه‌مداری خودکارآمدی	حرفه‌ای
تحولات سیاسی داخلی و خارجی تساویر کلیشه‌ای سیاست‌های مرتبط با نظام پرداخت و وضعیت اقتصادی	سیاسی-اقتصادی

سوال دوم: چارچوب مدل اولیه‌ی هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی چگونه است؟
پس از استخراج عوامل و ابعاد اثرگذار بر هویت حرفه‌ای مبتنی بر مبانی نظری و پیشینه پژوهشی، چارچوب تدوین شده در اختیار ۱۲ نفر از آگاهی‌دهندگان کلیدی (صاحب‌نظر یا مجرب) در زمینه آموزش عالی قرار گرفت. نظرات پیشنهادی مکتوب در ذیل پرسشنامه و نیز نظرات شفاهی (مصاحبه حضوری) آگاهی‌دهندگان کلیدی جمع‌آوری شده و مورد نقد و بررسی قرار گرفت. سپس بر آن اساس، تغییراتی در مدل اولیه صورت گرفت و سرانجام مدل نهایی هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تدوین شد. جدول شماره (۳) عوامل، ابعاد و نشانگرهای هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را پس از اعمال اصلاحات به عنوان چارچوب مفهومی نهایی هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی نشان می‌دهد.

جدول شماره (۳): چارچوب نهایی عوامل، ابعاد و نشانگرهای شناسایی شده برای هویت حرفه ای اعضای هیأت علمی

عوامل	ابعاد	نشانگرها
زمینه ای	غناى محیط جهت ایجاد فرصت های رشد برای اعضا	فراهم بودن زمینه ارتقاء شغلی
		وجود محیط فناورانه مطلوب
		میزان استقلال اعضای هیأت علمی دانشگاه
		وجود انجمن ها و تشکل های حرفه ای
	بافت دانشگاه و فرهنگ حاکم بر آن	ضابطه مند بودن روابط موجود در دانشگاه
		جایگاه و منزلت هیأت علمی در میان سایر کارکنان
		شیوه مدیریتی حاکم در اداره دانشگاه
		فضای رقابتی سالم
		میزان توجه دانشگاه به اعضای هیأت علمی
		نحوه جایگزینی افراد در مناصب سازمانی
شخصی	پیشینه	تشویق به نوآوری و خطرپذیری
		تجربیات فردی
		دانش آموخته شده در دوره های قبل
		زندگی خانوادگی
	ویژگی های شخصیتی	
فلسفه ی شخصی	ارزش های غالب فردی	

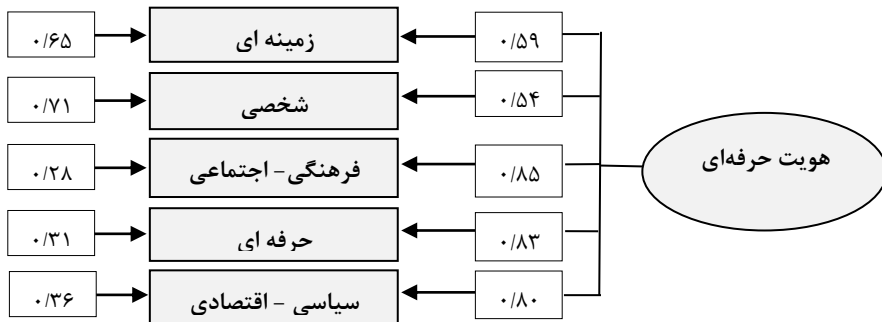
جهان بینی فرد		
باورهای اساسی فرد در ارتباط با تعلیم و تربیت		
دلایل انتخاب شغل تدریس		
نحوه تدریس و اجرای برنامه های درسی		
ارتباط با سایر همکاران	تعاملات اجتماعی با افراد و مجامع حرفه ای	فرهنگی - اجتماعی
میزان تعلق و ارتباط با گروه های حرفه ای و تخصصی		
انتظارات اجتماعی از یک هیات علمی خوب		
منزلت اجتماعی استادان	عوامل فرهنگی	
فرهنگ ملی		
فرهنگ محلی		
احساس تعلق به شغل تدریس	تعهد به تدریس	حرفه ای
شور و شوق در ماندن به شغل تدریس		
تعهد نسبت به کامل و درست انجام دادن تدریس		
رعایت اصول اخلاقی و انسانی در جریان تدریس		
خلاقیت و نوآوری در کار	جهت گیری تخصصی	
داشتن تفکر تیمی و مشارکت در جریان رشد دانشگاه		
تلاش در جهت بسط دانش عمومی و		

تخصصی خود		
دارا بودن روحیه نقادی و جستجوگری		
تغییر گرایی		
تسهیم دانش عمومی و تخصصی با سایر		
همکاران		
رعایت اخلاق پژوهشی		
تأکید بر رشد فردی و اجتماعی فراگیر	وظیفه مداری	
احساس مسئولیت نسبت به دانشجو		
بسط مهارت های آموزشی خود به منظور		
بهبود تدریس		
رعایت مساوات و برابری در مشاوره،		
آموزش و		
تکریم دانشجویان در مقام انسانی		
استفاده از منابع و متون مناسب		
آزاد اندیشی و بی غرضی در آموزش		
تجارب موفق گذشته	خودکارآمدی	
ادراک هیأت علمی از صلاحیت های		
فردی خودش		
بازخوردهای عاطفی		
ترغیب شدن بوسیله ی دیگران		
تأثیر گروههای فشار، احزاب و جریانهای	جریانات و تحولات سیاسی	سیاسی - اقتصادی
فکری و سیاسی		
سیاستهای دولت		

تحولات سیاسی داخلی و خارجی		
جایگاه دانشگاه در محیط خارجی		
تصاویر و کلیشه‌های قالبی در مورد استادان	کلیشه‌ها و رسانه‌ها	
تبلیغات رسانه‌ای		
سیاست‌های مرتبط با نظام پرداخت حقوق	عوامل اقتصادی	
وضعیت معیشتی و اقتصادی اعضای هیأت علمی		

سوال سوم: آیا مدل تدوین شده‌ی هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارای اعتبار می‌باشد؟

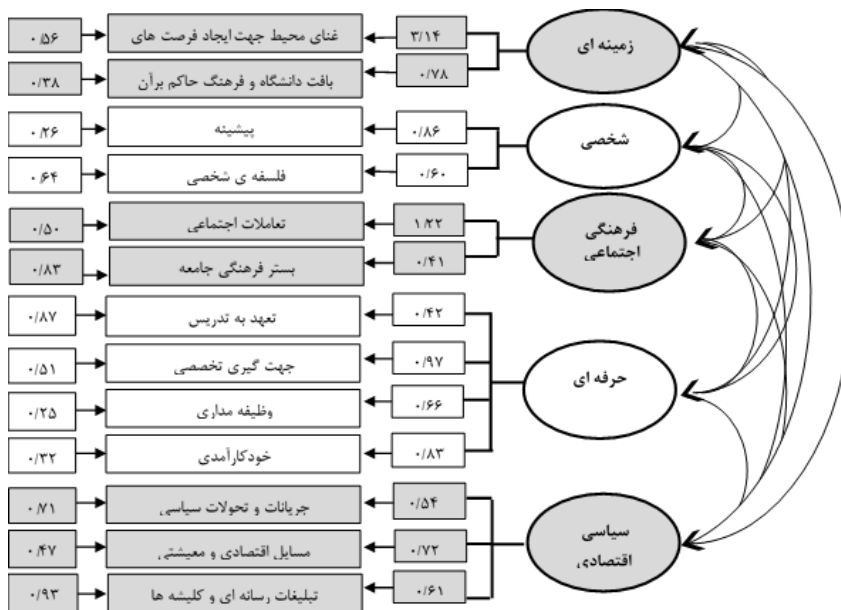
بر اساس نمودار شماره (۱) عوامل فرهنگی- اجتماعی، حرفه‌ای، سیاسی اقتصادی، زمینه- ای و شخصی به ترتیب با بار عاملی (۰/۸۵)، (۰/۸۳)، (۰/۸۰)، (۰/۵۹) و (۰/۵۴) تبیین کننده‌ی هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی بوده است.



نمودار شماره (۱): تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه

بر اساس نمودار شماره (۲) بُعد غنای محیط جهت ایجاد فرصت‌های رشد برای اعضاء هیات علمی با بار عاملی (۳/۱۴) تبیین کننده‌ی عامل زمینه ای بوده است. همچنین،

ابعاد پیشینه و فلسفه‌ی شخصی به ترتیب با بار عاملی (۰/۸۶) و (۰/۶۰) تبیین کننده‌ی عامل شخصی بوده است. ابعاد تعاملات اجتماعی با افراد و مجامع حرفه‌ای و بستر فرهنگی جامعه به ترتیب با بار عاملی (۱/۲۲) و (۰/۴۱) تبیین کننده‌ی عامل فرهنگی اجتماعی بوده‌اند. ابعاد وظیفه‌مداری، خودکارآمدی، جهت‌گیری تخصصی و تعهد به تدریس به ترتیب با بار عاملی (۰/۸۷)، (۰/۸۳)، (۰/۷۰) و (۰/۳۶) تبیین کننده‌ی عامل حرفه‌ای بوده‌اند. همچنین، ابعاد کلیشه‌ها و رسانه‌ها و جریان‌ها و تحولات سیاسی و عوامل اقتصادی به ترتیب با بار عاملی (۰/۷۲)، (۰/۵۴) و (۰/۴۶) تبیین کننده‌ی عامل سیاسی - اقتصادی بوده‌اند.



نمودار شماره (۲): تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه محقق ساخته هویت حرفه‌ای اعضای هیأت

علمی

یافته‌ها نشان داد که پنج عامل اساسی در شکل‌گیری و رشد هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی نقش دارد. در این میان عامل فرهنگی اجتماعی دارای بیشترین بار عاملی (۰/۸۵) و پس از آن به ترتیب عامل حرفه‌ای با بار عاملی (۰/۸۳)، عامل سیاسی اقتصادی با بار

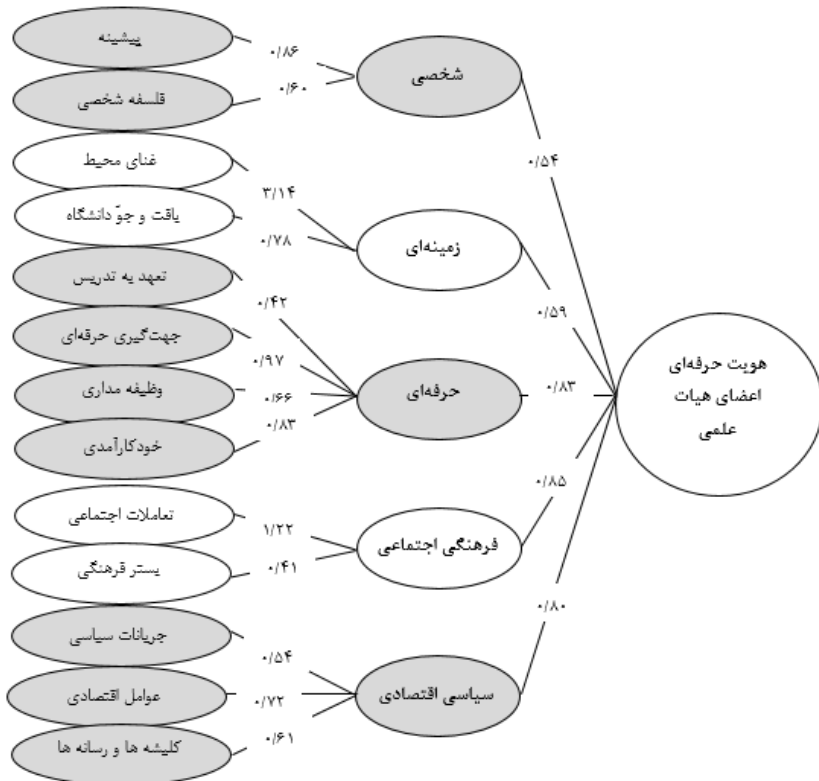
عاملی (۰/۸۰)، عامل زمینه‌ای با بار عاملی (۰/۵۹) و عامل شخصی با بار عاملی (۰/۵۴) قرار دارند.

در بین ابعاد شناسایی شده برای عامل زمینه‌ای، غنای محیط دارای بیشترین بار عاملی (۳/۱۴) می‌باشد. در بین ابعاد عامل شخصی نیز بُعد پیشینه دارای بیشترین بار عاملی (۰/۸۶) بوده است. بُعد عوامل اجتماعی بیشترین بار عاملی (۱/۲۲) را در عامل فرهنگی اجتماعی به خود اختصاص داده است. در بین ابعاد عامل تخصص شغلی نیز، وظیفه‌مداری، دارای بیشترین بار عاملی (۰/۸۷) و تعهد به تدریس دارای کمترین بار عاملی (۰/۳۶) می‌باشد. در بین این دو بُعد نیز خودکارآمدی با بار عاملی (۰/۸۳) و تعهد حرفه‌ای با بار عاملی (۰/۷۰) قرار دارند. در میان ابعاد عامل اقتصادی سیاسی نیز، عوامل اقتصادی دارای بیشترین بار عاملی (۰/۷۲) است.

با توجه به نتایج به دست آمده، مدل هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی به شرح زیر پیشنهاد گردید.

سؤال چهارم: الویت بندی عوامل اثرگذار بر هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی از نظر آنان به ترتیب چگونه است؟

براساس جدول شماره (۴) به منظور تعیین بعد غالب هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی از آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد. همانگونه که در جدول ملاحظه می‌گردد، نتایج بدست آمده حاکی از آن است که بالاترین میانگین مربوط به عامل حرفه‌ای (۴/۱۱) و پایین‌ترین میانگین مربوط به عامل سیاسی اقتصادی (۳/۵۱) می‌باشد. در این میان عامل شخصی (۴/۰۴)، عامل فرهنگی (۴/۰۲) و عامل زمینه‌ای (۳/۹۲) از نظر اثرگذاری بر هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی به ترتیب در رتبه‌های دوم تا چهارم می‌باشند. براساس F به دست آمده (۵۲۷۴۷/۶۵) در درجه آزادی (۳۳۰ و ۱) تفاوت معناداری بین میانگین ابعاد هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد.



شکل شماره (۱): مدل نهایی هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی

جدول شماره (۴): مقایسه عوامل هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی جهت تعیین الویت بندی آنها

Sig	df	F	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	عوامل
			0.158	3.92		زمینه‌ای
	4		0.45	4.04		شخصی
0.0001	و 330	52747/65	0.43	4.22	331	فرهنگی- اجتماعی
			0.35	4.11		حرفه‌ای
			0.66	3.51		سیاسی- اقتصادی

بر اساس آزمون تعقیبی بونفرونی در جدول شماره (۵) بین عامل زمینه‌ای با عوامل شخصی، حرفه‌ای و سیاسی-اقتصادی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، بین عامل شخصی با عوامل حرفه‌ای و سیاسی-اقتصادی تفاوت معناداری وجود دارد. بین عامل فرهنگی-اجتماعی با عوامل حرفه‌ای و سیاسی-اقتصادی نیز تفاوت معناداری مشاهده می‌شود. همچنین بین

عامل حرفه‌ای با عامل سیاسی-اقتصادی تفاوت معناداری وجود داشته اما بین سایر عوامل تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول شماره (۵): نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای تعیین تفاوت بین عوامل هویت حرفه‌ای

اعضای هیات علمی				
عوامل	زمینه ای	شخصی	فرهنگی- اجتماعی	حرفه ای سیاسی اقتصادی
زمینه ای	۱			
شخصی	۰/۰۱	۱		
فرهنگی- اجتماعی	NS	NS	۱	
حرفه ای	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۸	۰/۰۱	۱
سیاسی اقتصادی	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

آموزش عالی بخش مهم و حائز اهمیتی است که دارای حوزه‌ی اثرگذاری بسیار وسیعی در دیگر نهادها و بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه می باشد (Azizi, ۲۰۰۶). کیفیت آموزش عالی یکی از دغدغه‌های اغلب کشورهای است. این امر به ویژه با توجه به نقش زیربنایی آموزش عالی در تربیت متخصصان و افراد کارآزموده جامعه اهمیت بیشتری دارد. از طرف دیگر، در نظام آموزش عالی یکی از عوامل مؤثر در ارتقای کیفیت، توانمندی اعضای هیات علمی است، زیرا آنان نه تنها وظیفه‌ی یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را به عهده دارند، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارند. این امر به دلیل ایجاد تغییرات در آموزش عالی از دهه‌ی اول قرن بیست و یکم قابل توجه است. این تغییرات شامل تحولات محیط پیرامونی آموزش عالی و ضرورت هماهنگی آن با دنیای صنعت کسب و کار و استفاده گسترده از فناوری اطلاعات است. از این نظر مؤسسات آموزش عالی با تقاضاگرایی، مشتری

گرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید رو به رو هستند و بدین دلیل، برنامه‌ریزی، توسعه و بالندگی مستمر هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی در سطح دانشگاه‌ها، جایگاه خاصی در مدیریت دانشگاه‌ها دارد. همانطور که بالدوین (۱۹۸۵) معتقد است مفهوم دانشگاه یا دانشکده در اعضای هیأت علمی آن خلاصه می‌شود و اعتلای دانش و توان این گروه، مصداق واقعی افزایش کیفیت در دانشگاه است. (Baldwin, 1985)

اگر چه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مأموریت‌های مختلفی را بر عهده دارند، ولی اکثر صاحب‌نظران سه مأموریت اصلی آن‌ها را شامل آموزش، پژوهش و خدمات مورد تأکید قرار داده‌اند. این مأموریت‌ها در حیطه‌ی مسئولیت‌های اعضای هیأت علمی قرار می‌گیرد (Karimiyan & Abolghasemi, 2012). در میان مسئولیت‌ها و صلاحیت‌های لازم برای اعضای هیأت علمی، آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته هویت حرفه‌ای، مؤلفه‌های آن، نحوه شکل‌گیری و تأثیر آن بر عملکرد آنان در محیط‌های آموزش عالی است. هویت حرفه‌ای یک عضو هیأت علمی چیزی فراتر از یادگیری نقش را شامل می‌شود. این هویت مبتنی بر باورهای اساسی وی در مورد فرآیند یاددهی - یادگیری است که در مدت زمانی نسبتاً طولانی شکل می‌گیرد. علاوه بر این، هویت حرفه‌ای توانایی ایجاد و ترکیب پنداشتی عمیق درباره این‌که چگونه و چرا رویکردهای یاددهی و یادگیری خاصی مورد استفاده قرار می‌گیرند را در بر گرفته و همچنین ادراک فرد از خود به عنوان یک استاد را شکل می‌دهد. این ادراک‌ها و باورهای اساسی به مثابه لنگرهایی هستند که تصمیم‌گیری حرفه‌ای وی به عنوان یک هیأت علمی را شکل داده و هدایت می‌نماید.

در خصوص وضعیت هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی آنچه به دست آمد نشان داد که از میان عوامل اثرگذار بر هویت حرفه‌ای، عوامل فرهنگی اجتماعی و حرفه‌ای دارای بیشترین تاثیر و عوامل شخصی و زمینه‌ای (ساختاری) دارای کمترین میزان تاثیر است. با توجه به نتایج به دست آمده شاید بتوان اذعان نمود که انگیزش فرد و میزان رضایت یا عدم رضایت او از حرفه‌اش در تقویت یا تضعیف هویت حرفه‌ای او تاثیر به‌سزایی دارد. در تعریف هویت حرفه‌ای گفته شده که هویت حرفه‌ای به نحوه نگریستن اعضای هیأت علمی به خود به عنوان یک استاد، بر مبنای تفاسیرشان از تعامل مستمر خود با زمینه‌ی کاری شان مربوط می‌شود (Beijaard & Others, 2004). اعضای هیأت علمی در طول دوران کاری خود، چهارچوبی تفسیری تدوین می‌کنند و این چهارچوب به واسطه تعامل بین آنان و شرایط کاری اجتماعی، فرهنگی و ساختاری زمینه کاری‌شان، بطور مکرر شکل داده می‌شود. هر چه

این شرایط بهتر و رضایت بخش‌تر باشد می‌تواند هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی را بیشتر تحت تاثیر قرار دهد. بنابر آنچه گفته شد می‌توان عوامل فرهنگی اجتماعی و حرفه‌ای را با توجه به ابعاد تشکیل دهنده شان معادل عوامل انگیزشی (ذاتی) و عوامل شخصی و زمینه‌ای را معادل عوامل بهداشتی در نظریه هرزبرگ دانست. بر اساس این نظریه، عوامل ذاتی مانند پیشرفت، شناخت، شهرت و منزلت اجتماعی، ماهیت کار و رشد با رضایت فرد از شغلش ارتباط دارند و در مقابل راضی نبودن فرد عمدتاً ناشی از دلایل بیرونی مانند سبک مدیریت، سیاست سازمان، شرایط کاری و حقوق می‌باشد. با توجه به آنچه گفته شد، اگر بتوان بین رضایت یا عدم رضایت فرد از حرفه اش و احساس وی از هویت حرفه‌ای اش رابطه برقرار کرد می‌توان چنین استدلال نمود که اگر به دنبال رشد و ارتقای هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی هستیم باید به عوامل انگیزشی (ذاتی) کار توجه بیشتر نمود. عواملی نظیر ارتباطات، منزلت اجتماعی، پژوهش محوری، تغییرگرایی، آزاداندیشی، اخلاق پژوهشی، تسهیم دانش، تفکر نقاد، خلاقیت و نوآوری که همه در دو دسته عوامل فرهنگی اجتماعی و حرفه‌ای دسته بندی شده‌اند که در پژوهش انجام شده دارای بالاترین بار عاملی و بیشترین تاثیر بوده‌اند. در مقابل عواملی که دارای کمترین بار عاملی یا میزان تاثیر بوده اند عوامل زمینه‌ای و شخصی هستند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

هویت حرفه‌ای پدیده‌ای پیچیده و تو در تو است که عوامل متعددی بر آن اثرگذار است لذا نمی‌توان نسخه‌ی واحدی برای تمامی مراکز آموزش عالی در نظر گرفت. واگذاری اختیارات برای رشد دادن هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی، به دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها با توجه به شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و زمینه‌ای موجود می‌تواند نتایج بهتری به بار آورد.

علی‌رغم وجود سیاست‌های اقتصادی نه چندان مطلوب و وضعیت معیشتی نه چندان شایسته‌ی اعضای هیات علمی، به نظر می‌رسد هنجارهای اخلاقی و اجتماعی عامل اصلی در احساس هویت حرفه‌ای از سوی اعضای هیات علمی به شمار می‌رود. لذا مسئولان بایستی در راستای تقویت این دسته هنجارها برنامه ریزی نمایند.

از آن جا که طبق نتایج حاصل از پژوهش، یکی از ابعاد اثرگذار بر هویت حرفه‌ای اعضای هیات علمی، عوامل اقتصادی و معیشتی است به مدیران و برنامه‌ریزان توصیه می‌گردد تا تمهیداتی را در خصوص بهبود وضعیت اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ کنند.

نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که ابعاد مربوط به بُعد حرفه‌ای دارای بار عاملی بالایی است. لذا به مدیران نظام آموزش عالی توصیه می‌شود در خصوص توسعه و تعمیق ابعادی همچون رشد خلاقیت و نوآوری، تقویت تفکر انتقادی، تسهیم دانش عمومی و تخصصی، بسط مهارت‌های آموزشی، آزاد اندیشی و بی‌غرضی در بین اعضای هیات علمی تلاش نمایند.

References

- Adams, k. A. (2004).” What colleges and universities want in new faculty?” , Preparing Future Faculty occasional paper .Retrieved may 23,2004. from <http://www.aacu.edu/org/pff/pdfs/PFF-Adams.PDF>
- Alsop, J. (2006). Teacher identity discourses: Negotiating personal and professional spaces. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Austin, A. E. (2002). “Creating a bridge to the future: Preparing new faculty to face changing expectations in a shifting context”, The Review of Higher Education, 26, 119- 144.
- Azizi, Nematollah,(2006). The development of higher education in Iran with an emphasis on the humanities, Research Institute for Cultural and Social Studies, Ministry of Science, Research and Technology, First Edition.
- Baldwin, R. G. (Ed.). (1985). “Incentives for Faculty Vitality”. New Directions for Higher Education, No. 51. San Francisco: Jossey-Bass.

- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). "Reconsidering research on teachers' professional identity". *Teaching and Teacher Education*, 20, 107-128.
- Bland CJ, Wersal L, Vanloy W, Jacott W. (2002). "Evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach". *Acad Med* 2002, 77(1): 15-30
- Boyle P, Pettigrove M, Atkinson C. (2008). "Australian national university student evaluation of teaching ANUSET: a guide for academic staff". 3rd ed. Canberra: AustralianNationalUniversity.
- Cheung, H.Y. (2008). "Measuring the professional identity of Hong Kong inservice teachers", *Professional Development in Education*, 34(3), pp 375-390.
- Day, C., Elliot, B., & Kington, A. (2005). "Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment". *Teaching and Teacher Education*, 21(5): 563-567.
- Day, C., Kington, A., Stobart, G., & Sammons, P. (2006). "The personal and professional selves of faculty: stable and unstable identities". *British Educational Research Journal*, 32, 601-616.
- Faghihi, Asma.,(2013). "The factors (individual and background) affecting the identity of the faculty members of the universities of Shiraz, Master's Thesis, Payame Noor University of Fars Province, Faculty of Literature and Human Sciences.
- Hansen, J.T. (2010). Consequences of the postmodernist vision: Diversity as the guiding value for the teaching and counseling profession. *Journal of Counseling and Development*, 88, 101-107.
- Karimiyan, Zahra, Abolghasemi, Mahmoud.,(2012). Education and education faculty members in medical science universities A look at the past, a vision from tomorrow, *Higher Education Letter, New era, Year 5, No 17, Spring 2012, pp. 76-49.*
- Kelchtermans, G. (2009). "De professionele ontwikkeling van leerkrachten basisonderwijs vanuit het biografisch perspectief (The professional development of elementary teachers from the biographical perspective)". Leuven: University Press.
- Kommirovic, T & Zivkovic, P. (2012). "Teacher professional identity, creativity and cooperation: results of an empirical study". *Journal of educational and instructional studies in the world. Volume: 2*
- Korthagen, F. (2004). "In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education". *Teaching and Teacher Education* 20: 77-97.
- Lamote, C., Engels, N. (2010). "The development of student teachers' professional identity". *European Journal of Teacher Education*, 33(1), 3-18.
- Lanning, W. (2007). "An educator/practitioner model for counselor education does ctoral programs". *Counselor Education and supervision*, 30, 163 – 170.

- Mockler, N. (2011). "Becoming and being a teacher: understanding teacher professional identity". *Career Development International*, 12, 584-595.
- Mohammadi, Mehdi, Mahmoudi, Yeganeh, Dehdari Rad, Tahereh. (2010). "The Relationship between Faculty Members' Perception of Organizational Culture Types and their Preferences for Instruction and Counselling in Iranian College of Education and Psychology". *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 (2010) 1841-1848.
- Mohammadi, Reza, Fathabadi, Jalil. (2005). *Quality assessment in higher education*, Publication of the Organization for Assessment of Education, Second Edition.
- Moreno, Juan Manuel, (2007). "Do the initial and the continuous teachers' professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education?" *Journal of Educational Change* Vol. 8 , No. 2 June, Springer Netherlands.
- Nystrom, S. (2009). "The dynamics of professional identity formation: Graduates' transitions from higher education to working life." *Vocations and learning*, 2, 1-18.
- Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). "Classifying managerial responses to multiple organizational identities". *The Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.
- Reid, A., Dahlgren, L. O., Petocz, P., & Abrandt Dahlgren, M. (2008). "Identity and engagement for professional formation". *Studies in Higher Education*, 33(6), 729-742.
- Reynolds, C. (1996). "Cultural scripts for teachers: identities and their relation to workplace landscapes". In M. Kompf, W. R. Bond, D. Dworet, & R. T. Boak (Eds.), *Changing research and practice: teachers' professionalism, identities and knowledge* (pp. 69-77). London: Falmer.
- Sachs, J. (2005). "Teacher education and the development of professional identity: Learning to be a teacher". In P. M. Denicolo & M. Kompf (Eds.). *Connecting policy and practice: Challenges for teaching and learning in schools and universities* (pp. 5-21). London: Routledge.
- Sweitzer, V. L. (2009). "Towards a theory of doctoral student professional identity development: A developmental networks approach." *The Journal of Higher Education*, 80(1), 1-33.
-