

هویت حرفه‌ای دانشجویان تحصیلات تکمیلی آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه

تبریز: مطالعه پدیدار شناختی

علی ایمان زاده^{۱*}

وحیده جعفریان^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۱۳)

چکیده

پژوهش حاضر، به مطالعه هویت حرفه‌ای از منظر تجارب مشترک بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه تبریز پرداخته است. در این پژوهش از روش تحقیق کیفی و از نوع پدیدارشناسی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان مشغول به تحصیل رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه تبریز هستند که با رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی آشنایی دارند. بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند، مصاحبه‌های نیمه‌سازمان یافته با ۲۱ نفر از دانشجویان این رشته انجام شد و جهت اطمینان از اعتبار، دقت و صحت داده‌ها ضمن بررسی و تأیید سوالات مصاحبه توسط اساتید صاحب‌نظر از روش مطالعه مکرر، مقایسه مستمر داده‌ها، خلاصه‌سازی و دسته بندی اطلاعات استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش پیشنهادی اسمیت تجزیه و تحلیل شدند. پنج مضمون اصلی از یافته‌ها شامل نقش رشته، علل گرایش به رشته، ماهیت رشته، محدودیت‌های رشته، ارتقاء جایگاه این رشته به دست آمد که هرکدام نیز دارای چندین مضمون فرعی می‌باشند. یافته‌ها نشان داد که از طریق معرفی رشته، ارتقاء جایگاه آن، فراهم کردن منابع لازم و تخصصی‌تر و هم چنین مشخص شدن حدود و ثغور رشته می‌توان گام‌های مفیدی در کسب هویت حرفه‌ای دانشجویان آموزش و بهسازی منابع انسانی در مقطع تحصیلات تکمیلی برداشت. **واژه‌های کلیدی:** آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، هویت حرفه‌ای، مطالعه پدیدارشناختی.

^۱- دانشجویار علوم تربیتی، گرایش فلسفه تعلیم و تربیت، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. مسئول مکاتبات: aliimanzadeh@yahoo.com

^۲- کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۱- مقدمه

برای دانشجویان آغاز رسمی هویت حرفه‌ای، همزمان با آغاز مطالعات از طریق آموزش‌های علمی و نظری در حوزه رشته تحصیلی ایجاد می‌شود. به زعم ایگین افراد این توانایی را دارند که جنبه‌هایی از هویت خود را تحت تاثیر آموزش، افزایش دانش و با تاثیرپذیری از سازمان‌های اجتماعی و شغلی خود تغییر دهند (۱). هویت دانشجویی را نیز می‌توان یکی از مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای به شمار آورد، زیرا دوران تحصیل فرد در مدرسه و دانشگاه را بخشی از فرایند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای شخص در نظر گرفته‌اند (۲). هویت حرفه‌ای از طریق روند تکاملی بوده و این امر خود حرفه‌ای فرد را تشکیل می‌دهد. کسب هویت حرفه‌ای امری مستمر و پویا است. در طول زمان و در پاسخ به فعل و انفعال بین عوامل داخلی و خارجی ساخته می‌شود. به عنوان مثال عوامل داخلی مانند: احساسات و انگیزه و عوامل خارجی مانند: شرایط محیطی و جامعه در زمینه‌های کار، تعامل با همسالان و تجارب حاصل از این تعاملات. فعل و انفعال بین این عوامل می‌تواند هویت حرفه‌ای را بسازد و حفظ کند، یا می‌تواند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای را تسهیل کند. هم‌چنین توسعه هویت حرفه‌ای با موقعیت فرد در جامعه در ارتباط است؛ از این رو جنس، پایگاه اجتماعی و اقتصادی، حمایت‌های خانواده و محیط فرد در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای فرد مؤثرند. شکل‌گیری موفقیت‌آمیز هویت حرفه‌ای فرد نیازمند دادن فرصت برای دانشجویان جهت کسب تجربه می‌باشد (۳). عوامل برساننده هویت حرفه‌ای دانشجویان را باید در متن زندگی آن‌ها جست و جو کرد. در ارزیابی هویت حرفه‌ای دانشجو باید دید که آگاهی و تحلیل فرد از خودش به عنوان یک دانشجو چیست و چه درکی از عضویت در یک دانشگاه دارد (۴). بنابراین دانشجو در بازاندیشی که در ارتباط با دانشگاه خود (به عنوان نهادی مدرن با آموزش‌های مدرن و نهادی سنتی، فرهنگی و اجتماعی که فرد در درون آن رشد یافته و هنوز با آن‌ها در ارتباط است) دارد، هویت خویش را می‌سازد. در واقع هویت دانشجویان در محیط دانشجویی و آنچه زندگی دانشجویی را می‌سازد، شکل می‌گیرد (۵). بنابراین تشکیل هویت حرفه‌ای یک فرایند پویاست که از زمان آموزش شروع شده و در تمام دوره زندگی حرفه‌ای یک فرد ادامه می‌یابد (۶). هویت حرفه‌ای هم‌چنین با نقش‌های حرفه‌ای ارتباط دارد که یک فرد در حرفه خود می‌تواند به عهده بگیرد (۷). این هویت دربردارنده تجربیات و احساس آن‌ها از شغل خودشان است (۸). عده‌ای نیز هویت حرفه‌ای را تصویری که دیگران از شغل آن فرد دارند، تعریف می‌کنند (۹). لذا در تعریف عملیاتی هویت حرفه‌ای گفته می‌شود فردی دارای هویت حرفه‌ای است که در مرحله نخست بتواند به وظایف و مسولیت‌هایی که بر عهده اوست عمل کند (۱۰).

هویت حرفه‌ای ناظر به تلاش افراد برای برقراری ارتباط افراد با حرفه خود است (۱۱). هویت حرفه‌ای یک فرایند و ساخت پیچیده‌ای است که در شکل‌گیری آن حوزه‌های علمی مختلفی از قبیل روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، زبان‌شناسی، علوم سیاسی، تعلیم و تربیت، مطالعات خانواده

و علوم سلامت نقش اساسی را ایفا می‌کنند (۱۲). هالیر و کاسکون پیرا^۱ مطالعات هویت حرفه‌ای را در جهت دهی به بینش فرد نسبت به حرفه خود، ماهیت حرفه خود، چالش‌های حرفه خود و پیچیدگی های حرفه خود تاثیرگذار می‌دانند (۱۳). برودهت^۲ در تبیین هویت حرفه‌ای به نقش این هویت در پیشرفت حرفه‌ای فعلی و آینده فرد اشاره دارد. از دیدگاه ایشان نوع ارتباط فرد با حرفه خود و پذیرش یا عدم پذیرش آن و انطباق فرد با آن حرفه در پیشرفت حرفه‌ای فرد تاثیر گذار است (۱۴). فراهر و گابریل^۳ در تبیین نظریه هویت حرفه‌ای به این امر اشاره دارند که هویت حرفه‌ای به هویت سازمانی و اجتماعی فرد منجر می‌شود. مطالعه و بررسی هویت حرفه‌ای و نحوه شکل‌گیری این هویت، عوامل تاثیر گذار بر این فرایند از جمله مسائلی است که ذهن پژوهشگران را در باب هویت حرفه‌ای به خود مشغول کرده است (۱۵).

نظریه‌های ارائه شده در باب هویت حرفه‌ای عمدتاً بر ۲ نوع تقسیم می‌شوند:

الف: نظریه‌هایی که عمدتاً بر عوامل شکل‌دهنده هویت حرفه‌ای تاکید دارند. از دیدگاه این گروه از نظریه پردازان، پایگاه اجتماعی و اقتصادی فرد، عوامل انگیزشی شغل، جنسیت، محیط پیرامونی فرد و غنا و عدم غنای آن، ساختار سیاسی و اجتماعی و نظام ارزش‌گذاری آن جامعه و حمایت‌های ادراک شده از جمله عوامل شکل‌دهنده هویت حرفه‌ای است. کروگر و مارسیا^۴ (۲۰۱۱) شکل‌گیری هویت حرفه‌ای را متأثر از عملکرد شغلی و موفقیت شغلی می‌داند که این عامل موفقیت در حرفه و شغل نگرش مثبتی را در فرد ایجاد می‌کند. از دیدگاه ایشان هرچه قدر حمایت اجتماعی از یک حرفه‌ای بهتر باشد فرد تصور مثبتی نسبت به حرفه خود و هویت آن کسب می‌کند (۱۶). از دیدگاه وایلس^۵ (۲۰۱۳) افراد برخوردار از تجربیات غنی محیطی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای فرایندی عمل می‌کنند و نتیجه مدار نیستند. سابقه فعالیت فرد در آن حرفه و تجربیات پیشین فرد در آن زمینه در توسعه هویت حرفه‌ای فرد نقش اساسی ایفا می‌کند. از دیدگاه آنها افراد دنباله‌رو حرفه والدینی در حل مسائل و مشکلات آن حرفه کارآمدتر هستند (۱۷). کاریناس و همکاران^۶ (۲۰۱۲) بر نقش عوامل انگیزشی شغل و حرفه در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای تاکید دارند. از دیدگاه ایشان رضایت شغلی و خودکارآمدی شغلی نقش فعالی را در هویت حرفه‌ای ایفا می‌کند (۱۸). از دیدگاه جانسون و همکاران^۷ هویت حرفه‌ای یک فرایند روان‌شناختی است و محصول پیامد منطقی رشد مفهوم خود فرد است که از زمان قبل از حرفه فرد، حین خدمت در حرفه و حتی بعد از فعالیت در حرفه فرد در حال شکل‌گیری است (۱۹). از

1. Hallier & Cascón-Pereira

2. Broadhead

3. Fraher & Gabriel

4. Kroger & Marcia

5. Wiles

6. Canrinus

7. Johnson & et all

دیدگاه گرتسوک و همکاران^۱ (۲۰۱۷) شکل گیری هویت حرفه‌ای یک عمل و فعالیت مشارکتی است که در شکل گیری آن ابعاد و اجزای شناختی، نگرشی و رفتاری و فعالیتی یک فرد نقش اساسی ایفا می‌کند و محیط فرهنگی اجتماعی در ایجاد ارتباط درونی بین این اجزاء نقش مهمی را ایفا می‌کند (۲۰).

ب: نظریه هائی که بر پیامدهای هویت حرفه‌ای تاکید دارند. افزایش اعتماد به نفس، احساس تعلق به حرفه، نگرش مثبت یا منفی نسبت به حرفه و مسئولیت پذیری حرفه‌ای از جمله پیامدهای درک هویت حرفه‌ای است. از دیدگاه پیلن و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در محیط های آکادمیک هویت حرفه‌ای نمی‌تواند مجزا از هویت علمی در نظر گرفته شود و این امر تعلق حرفه‌ای و به تناسب آن مسئولیت پذیری حرفه‌ای را به دنبال دارد (۲۱). از دیدگاه لی^۳ (۲۰۱۶) افرادی که هویت حرفه‌ای آنها بر اساس دانش صحیح و بر اساس کانالهای ارتباطی صحیح شکل گرفته باشد نسبت به بقیه افراد در حرفه خود با اعتماد به نفس بهتری عمل می‌کنند و عملکرد مطلوبی را در حرفه خود نشان می‌دهند (۲۲). از دیدگاه فیشرمن و ویس^۴ (۲۰۰۸) هویت حرفه‌ای افراد نه تنها به نقش فرد در آن حرفه، بلکه به باورهای آن فرد در آن حرفه هم جهت می‌دهد. اصلی ترین بعد هویت حرفه‌ای را باورهای حرفه شکل می‌دهد (۲۳). از دیدگاه ترد، مک لین و بریج^۵ (۲۰۱۲) هویت حرفه‌ای دانشجویان حاصل تعامل مولفه‌هایی نظیر دانش ضمنی، تعامل با همکلاسان، جهت گیری و بینش استادان و رفتارهای آنها و نوع تدریس استادان است (۲۴).

اگرچه در خارج از کشور مطالعات تجربی و نظری بسیاری در ارتباط با هویت حرفه‌ای و چگونگی شکل گیری آن انجام گرفته است، اما در داخل کشور این بررسی محدود بوده و اخیراً پژوهش‌هایی در این زمینه صورت می‌گیرد.

نوبلی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی که در ارتباط با نقش برنامه درسی در شکل گیری هویت حرفه‌ای اظهار داشته‌اند توسعه هویت حرفه‌ای با موقعیت فرد در درون جامعه ارتباط دارد. از این رو جنس، پایگاه اجتماعی و اقتصادی، حمایت‌های خانواده و محیط فرد در شکل گیری هویت حرفه‌ای فرد مؤثرند. شکل گیری موفقیت‌آمیز هویت حرفه‌ای فرد نیازمند دادن فرصت برای دانشجویان جهت کسب تجربه می‌باشد (۳).

^۲. Gertsog & et all

^۳. Pillen M, Beijaard D, Brok PD.

^۴. Li

^۵. Fisherman S, Weiss

^۶. Trede , Macklin & Bridges

نتایج پژوهش ویلیامز^۱ (۲۰۱۰) نیز نشان می‌دهد که هویت حرفه‌ای می‌تواند مثبت، منفی، ثابت یا بی-ثبات باشد و تحت تاثیر و میانجی‌گری تجربه و زمینه قرار بگیرد (۲۵).

کارلون و همکاران^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی خود به این نتایج دست یافتند که برنامه‌های درسی اثری مستقیم در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای دانشجویان دارد. همچنین به تاثیر تفاوت‌های قومیتی، جنسیتی و نژادی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای دانشجویان تأیید کرده و آن‌ها را از عوامل مهم می‌شمارند (۲۶).

نتایج پژوهش حیدری و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط با تحلیل جامعه‌شناختی هویت حرفه‌ای دانشجویان بیانگر این است که هویت حرفه‌ای دانشجویان دارای دو بعد هویت علمی و هویت شخصی می‌باشد. هویت علمی دانشجویان از طریق گرایش‌ها، نگرش‌ها و نیز تلاش‌ها و کنش‌های علمی دانشجویان شکل می‌گیرد. هویت شخصی نیز درک و تصویری است که دانشجو از خودش به عنوان یک کنشگر علمی و در محیط دانشگاهی به دست می‌آورد. همچنین اظهار داشتند که توسعه هویت حرفه‌ای با موقعیت فرد در درون جامعه ارتباط دارد (۲۷). ولیزاده و قربانی (۲۰۱۶) در پژوهشی خود به این نتایج دست یافتند که هویت حرفه‌ای مثبت سبب تکامل شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای و همچنین ماندگار شدن پرستاران در حرفه خود می‌شود. سازگاری بین دوره‌های آموزشی تئوری و بالینی، ارائه تصویر شفاف و قابل قبول از حرفه، ارزش‌های اخلاقی محیط کار، استقلال در فعالیت‌های بالینی، قدرت رهبری و مدیریت در سیستم بهداشتی از عوامل موثر در ایجاد هویت حرفه‌ای مثبت می‌باشند (۲۸). نتایج پژوهش آکرمان و میجر^۳ (۲۰۱۱) بیانگر آن است که هویت حرفه‌ای به توسعه دیگر ابعاد هویت کمک می‌کند. بر این اساس، توسعه هویت حرفه‌ای دانشجویان، خودارزیابی آن‌ها را بهبود می‌بخشد و دانشجویان تصور بهتری از خود، کسب می‌کنند (۲۹). مطالعات لیزو^۴ (۱۹۹۶) گویای آن است که درنگ و نگرشی که دانشجویان از محیط دانشگاه، کلاس درس و رشته خود دارند، در شکل‌گیری هویت آنان اثر مستقیم دارد. آنان دریافتند که افزایش خودکارآمدی در نتیجه زندگی حرفه‌ای افزایش یافته و منجر به گسترش هویت حرفه‌ای شده است. به طور کلی تحقیقات بسیاری با استفاده از روش‌های گوناگون صورت گرفته‌اند (۳۰). همچنین واترمن^۵ (۱۹۹۹) بیان می‌دارد که برنامه‌های درسی اثر مستقیمی بر روی هویت حرفه‌ای دانشجویان دارد. جمع‌بندی یافته‌های این پژوهش‌ها حاکی از آن است که ایجاد هویت حرفه‌ای در دانشجویان نیازمند فراهم ساختن زمینه‌هایی برای کسب تجربه، سازگاری بین دوره‌های آموزشی تئوری و بالینی، ارائه تصویر شفاف و قابل قبول از حرفه، فعالیت‌های مرتبط با رشته و ... می‌باشند (۳۱).

¹. Williams

². Carlone & et all

³. Akkerman & Meijer

⁴. Luzzo

⁵. Waterman

بنابراین با توجه به اینکه هویت حرفه‌ای و هویت یک رشته تاثیر مهمی بر ابعاد علمی-اجتماعی و اخلاقی- شغلی دانشجویان در آن رشته دارد، لذا با شناخت عوامل مهم و تاثیرگذار در این زمینه می‌توان گام‌های مؤثری در جهت بهسازی و ارتقای این بعد از رشته انجام داد. شناخت تجارب دانشجویان از هویت حرفه‌ای خودشان می‌تواند به اصلاح و ارتقای این رشته کمک کند. بر خلاف توجهات نظری و پژوهش‌های تجربی فراوانی که در خارج از کشور در رابطه با هویت حرفه‌ای دانشجویان انجام گرفته است. در داخل کشور فقدان پژوهش در این زمینه آن هم به صورت پدیدارشناسانه مشهود است. از این رو در پژوهش حاضر جهت شناخت عمیق پدیده هویت حرفه‌ای، شناخت عمیق و توصیف دقیق تجربیات دانشجویان تحصیلات تکمیلی آموزش و بهسازی منابع انسانی از روش کیفی و مطالعه پدیدار شناسانه استفاده شده است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف اصلی مطالعه هویت حرفه‌ای دانشجویان تحصیلات تکمیلی آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه تبریز به دنبال پاسخگویی به این سؤال اصلی پژوهشی است که دانشجویان تحصیلات تکمیلی آموزش و بهسازی منابع انسانی هویت حرفه‌ای خود را چگونه روایت می‌کنند؟

۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر جزو پژوهش‌های کیفی و پدیدارشناسانه می‌باشد. زیرا به دنبال کشف تجارب و ادراکات دانشجویان بوده است. روش انتخاب شرکت کنندگان در این پژوهش به صورت هدفمند بوده است که در پژوهش‌های کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این مطالعه نمونه‌گیری تا زمان اشباع داده‌ها ادامه پیدا کرد که با انجام ۲۱ مصاحبه با دانشجویان علوم تربیتی گرایش آموزش و بهسازی منابع انسانی تحصیلات تکمیلی، اشباع داده‌ها حاصل گردید. روش جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته بود که با رویکردی تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش پیشنهادی اسمیت تجزیه و تحلیل استفاده شد. بدین ترتیب که متن مصاحبه‌ها ابتدا به طور کامل ضبط گردید. پس از ضبط، مصاحبه‌ها به طور کامل بر روی کاغذ نوشته شد تا کدگذاری داده‌ها بهتر انجام پذیرد. سپس واکاوی شده و مفاهیم اصلی به صورت کد استخراج گردید. پس از استخراج کدهای اولیه، کدهای مشابه با یکدیگر ادغام و در گروهی قرار داده شد. سپس برای هر طبقه نامی که معرف کدهای قرار گرفته شده در آن طبقه بود را انتخاب نمود. بدین ترتیب با تشکیل طبقه‌بندی، تم‌های اصلی مطالعه استخراج گردید که شامل ۵ مضمون اصلی و ۲۳ مضمون فرعی می‌باشد.

۳- یافته‌های پژوهش

جدول ۱: مضامین به دست آمده از مصاحبه‌ها

مضامین اصلی	مضامین فرعی
نقش رشته	۱- آموزش و توسعه کارکنان سازمان
	۲- توانمندی کارکنان سازمان
	۳- افزایش تولید در سازمان
علل گرایش به رشته	۱- جدید بودن رشته
	۲- آینده شغلی
	۳- حامیان (راهنمایی اساتید به دانشجویان این رشته)
	۴- ارتباط با رشته کارشناسی
	۵- اقتضای رتبه کنکور
ماهیت رشته	۱- علم مستقل
	۲- علم بین رشته‌ای: تلفیق روان‌شناسی با مدیریت تلفیق برنامه‌ریزی آموزشی با مدیریت
	۳- علم تابعی: تابع علم مدیریت تابعی از مدیریت آموزشی و تخصصی‌تر از آن
محدودیت‌های رشته	۱- واحدهای آموزشی غیرمرتبط به این حوزه در برنامه‌های درسی
	۲- ناشناخته بودن این رشته
	۳- ناشناخته بودن حدود و ثغور رشته
	۴- فقدان منابع آکادمیک برای این رشته
	۵- فقدان متخصص کافی و هیأت علمی لازم برای این رشته
	۶- تئوری‌های بومی نشده برای این رشته (نشأت گرفته از غربی‌ها)
	۷- عدم آشنایی سازمان‌ها با هویت و ماهیت این رشته
ارتقاء جایگاه این رشته	۱- توانمندی‌های علمی دانشجویان و اثبات قابلیت‌ها در سازمان (کار عملی مؤثر)
	۲- معرفی این رشته از طریق وبلاگ‌ها، کنفرانس‌ها و همایش‌ها و ...
	۳- ورود اساتید این رشته به سازمان‌ها و سرآمد بودن آن‌ها

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

جدول ۲: مشخصات دموگرافیک مصاحبه‌شوندگان

مقطع	رشته قبلی		جنسیت	
	غیر مرتبط	مرتبط (علوم تربیتی)	مرد	زن
فوق لیسانس	۲	۱۹	۹	۱۲

منبع: (محاسبات نگارندگان)

از تحلیل یافته‌ها ۵ مضمون اصلی نقش رشته، علل گرایش به رشته، ماهیت رشته، محدودیت‌های رشته، ارتقاء جایگاه این رشته و ۲۳ مضمون فرعی استخراج گردید که به ترتیب به توضیح آن‌ها می‌پردازیم.

مضمون اصلی یک: نقش رشته

کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده - مدیر یا زیردست، محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند و مضافاً اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارت‌های جدیدی برای ابقای موفقیت‌آمیز وظایف شغل مربوطه را فرا بگیرد. بنابراین ضرورت و نقش رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی در رسیدن به اهداف سازمان بسیار حائز اهمیت بوده و برای بهبود و توسعه عملکرد سازمانی، ضروری و مؤثر می‌باشد. تحلیل مضمون‌های فرعی این مقوله کلی در ذیل آمده است.

الف: آموزش و توسعه کارکنان سازمان: از آنجایی که آموزش و بهسازی کوششی مداوم و برنامه‌ریزی شده برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان سازمان است. اجرای درست و مناسب آن سبب می‌شود تا کارکنان سازمان متناسب با تغییرات سازمان و محیط آن، فعالیت‌هایشان را به‌طور مؤثری ادامه داده تا کارایی‌شان افزایش یافته و در نتیجه سازمان به سمت توسعه و پیشرفت سوق یابد. در ذیل برخی از اظهارات دانشجویان برای نمونه بیان گردیده است.

پاسخگوی شماره «۱»: «آموزش و بهسازی منابع انسانی یک نوع آموزش کارکنان یا مشاوره

کارکنان در سازمان است. این علم در واقع نقش بهبودگری را در سازمان دارد»

پاسخگوی شماره «۷»: «این علم از ضروریات سازمانی است و بدنبال این قضیه است که افراد

سازمان را رشد و توسعه دهد»

ب: توانمندی نیروی انسانی سازمان: رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر سازمان دارد. آموزش کارکنان سبب می‌گردد تا مهارت‌ها و دانش آنان توسعه یافته تا عملکرد بهتری در سازمان داشته باشند. در نهایت این امر منجر به حفظ تداوم و بقای سازمان می‌گردد. در ذیل برخی از اظهارات دانشجویان برای نمونه بیان گردیده است.

پاسخگوی شماره «۲»: «این علم هدفش کمک به کارکنان یک سازمان برای بهتر شدن از اینکه هست می‌باشد. کارکنان برای توانمند شدن نیاز به آموزشهای مداوم دارند که این علم در رسیدن به این امر نقش اساسی ایفا می‌کند»

پاسخگوی شماره «۵»: «این علم نقش آموزش یک چیز جدید، بهتر ساختن سازمان و افراد درون یک سازمان را دارد.»

ج: نقش رشته در افزایش تولید در سازمان: آموزش کارکنان همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز می‌تواند یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل دهد. بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان بشمار می‌رود. بنابراین چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می‌توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند. برخی از اظهارات شرکت کنندگان برای نمونه در ذیل آمده است.

پاسخگوی شماره «۲»: «آموزش و بهسازی منابع انسانی باعث به‌روز شدن کارکنان در سازمان می‌شود و این امر برای افزایش و بالا رفتن تولید در سازمان کمک می‌کند»

پاسخگوی شماره «۷»: «آموزش و بهسازی منابع انسانی با مفاهیم و رویکردهای جدید سازمانی سر و کار دارد، اخلاق سازمانی، فضیلت سازمانی، نقش تسهیم دانش در سازمانها و موضوعات جدید از این نوع، مفاهیمی هستند که این رشته با آنها سر و کار دارد. این رشته با آموزش مفاهیم فوق به کارکنان سازمان در افزایش تولید سازمانی و بهسازی سازمان نقش ایفا می‌کند»

مضمون اصلی دو: علل گرایش به رشته

دلایل زیادی برای توجه و گرایش به یک رشته خاص و معین از سوی داوطلبان و دانشجویان وجود دارد که از جمله آنها می‌توان به مواردی چون جدید بودن رشته، آینده شغلی، ارتباط با رشته کارشناسی و ... را نام برد که دانشجویان نیز به آنها اشاره کرده‌اند. تحلیل مضمون‌های فرعی این مقوله کلی در ذیل آمده است.

الف: جدید بودن رشته: یکی از علل گرایش به این رشته از منظر دانشجویان، جدید بودن و جذابیت بیشتر رشته نسبت به سایر رشته‌ها می‌باشد. البته لازم به ذکر است که جدید بودن رشته برای

دانشجویانی که طالب تنوع، تجربه و کار عملی در سازمان‌ها هستند، می‌باشند. در ذیل برخی از اظهارات دانشجویان برای نمونه بیان گردیده است.

پاسخگوی شماره «۷»: «این رشته جدید بود و جذابیت آن برای من زیاد بود. البته این دلایل در اوایل ورود من به این رشته برجسته بود الان که ترم آخر هستم و با این علم نسبتاً آشنایی دارم حداقل جدید بودن این رشته از لحاظ محتوایی برام جای سؤال دارد»

پاسخگوی شماره «۱۳»: «جدید بودن رشته آموزش و بهسازی باعث می‌شود تا بسیاری از افراد به این رشته گرایش داشته باشند. این رشته چند سالی است در وزارت علوم تصویب شده و قطعاً رشته جدید و نوپایی در ایران است. رشته‌های نوپا هم طرفداران زیادی دارند و ما این را در رشته مدیریت اجرایی شاهد بودیم.»

ب: آینده شغلی:

بسیاری از دانشجویان بر این باورند که رشته‌های جدید به دلیل ایجاد فرصت شغلی بیشتر و بازارکار بهتر نسبت به سایر رشته‌ها، آینده شغلی مناسب و درخشان‌تری برای آنان خواهد داشت و این امر در گرایش آنها به این رشته نقش ایفا کرده است. در ذیل برخی از اظهارات دانشجویان برای نمونه بیان گردیده است:

پاسخگوی شماره «۱»: «به علت کم بودن فارغ‌التحصیلان این رشته، امکان اشتغال بیشتر در آینده، برای ما فراهم می‌گردد و اگر شناخت بیشتری از این رشته در بازار کار وجود داشته باشد قطعاً فارغ‌التحصیل این رشته بیکار نمی‌مونه.»

پاسخگوی شماره «۱۴»: «به عنوان استاندارد جهانی آینده درخشانی دارد. این رشته هم‌سطح رشته مدیریت اجرایی است و می‌تواند به جایگاهی که این رشته دست یافته، رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی نیز دست یابد»

پاسخگوی شماره «۱۰»: «آینده شغلی این رشته مشروط به شناخته شدن این رشته در بازار کار ایران است. اگر در سازمان‌ها شناخته شود آینده خوبی خواهد داشت.»

پاسخگوی شماره «۱۵»: «باید سازمان‌های استخدام کننده و گزینشگر و سازمانها از وجود چنین رشته‌ای اطلاع یابند، اگر توسط سازمان‌ها و یا آزمون‌های استخدامی از این رشته جذب کنند، آینده خوبی خواهد داشت.»

ج: حامیان (راهنمایی اساتید و دانشجویان این رشته): انتخاب یک رشته تحصیلی دلایل متفاوتی می‌تواند داشته باشد. از جمله دلایلی که دانشجویان برای انتخاب این رشته در تحقیق حاضر بیان داشته‌اند، راهنمایی اساتید بوده است. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است.

پاسخگوی شماره «۱»: «این رشته توسط اساتید در کارشناسی به ما معرفی و توصیه شد. استادم آن قدر از این رشته برایم تعریف کرد که علاقمند به این رشته شدم و از انتخاب خودم پشیمان نیستم»

پاسخگوی شماره «۶»: «من از طریق دانشجویان ترم بالاتر و ارشد با این رشته آشنا شدم. وقتی برای مشاوره پیش اساتید علوم تربیتی دانشگاه شیراز رفتم اکثر اعضای گروه این رشته را برام معرفی کردند.»

د: ارتباط با رشته کارشناسی: بیشتر دانشجویان تحصیلات تکمیلی به علت ارتباطی که رشته انتخابی آنان با رشته کارشناسی‌شان دارد به سمت آن گرایش پیدا می‌کنند. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است.

پاسخگوی شماره «۳»: «تنها رشته‌ای بود که را با رشته کارشناسی‌ام بیشترین ارتباط را داشت و احساس می‌کردم این رشته نیز می‌تواند از نو آوری برخوردار باشد.»

پاسخگوی شماره «۴»: «ارتباط زیاد آن با رشته‌ای که در کارشناسی خوانده‌ام من را به این رشته کشاند. من در دوره کارشناسی مدیریت بازرگانی خوانده‌ام و ارتباط این رشته با رشته لیسانسم بیشتر است.»

ه: اقتضای رتبه کنکور: بسیاری از دانشجویان تحصیلات تکمیلی نیز علاوه بر موارد دیگر، بیشتر به اقتضای رتبه کنکور خود اقدام به انتخاب رشته می‌کنند. یعنی صرف رتبه کنکور را در انتخاب رشته و دانشگاه مد نظر قرار می‌دهند. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است:

پاسخگوی شماره «۲»: «من این رشته را انتخاب کردم چون تنها گزینه مناسب بر اساس رتبه‌ام بود.»

پاسخگوی شماره «۱۰»: «اقتضای رتبه کنکورم برای انتخاب رشته بود که من را به این رشته کشاند. بین انتخاب‌هایم فکر کنم این از همه مناسب‌تر باشد.»

مضمون اصلی سه: ماهیت رشته

ماهیت رشته در کسب هویت حرفه‌ای برای دانشجویان عامل بسیار مهمی به شمار می‌رود. زیرا ساختار و ماهیت رشته تصویری از چیستی و چرایی رشته، کاربرد و نقش اصلی آن به دانشجو ارائه می‌دهد. که این مقوله در سه مضمون زیر با مولفه‌های فرعی آن ارائه شده است.

الف: علم مستقل: در باب ماهیت رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی عده ای بر این اعتقادند که این علم ماهیت مستقلی داشته و از اصول و مبانی و روش شناختی خاص خود برخوردار است. پاسخگوی شماره «۱۸»: «این علم یک علم بین رشته ای نیست. خیلی ها این علم را به عنوان یک علم التقاطی می‌دانند وقتی یک علمی از اصول، مبانی و روش خاص خود برخوردار باشد یک علم مستقل است نه یک علم التقاطی.»

پاسخگوی شماره «۲۱»: «گاهی به سرفصل‌های این درس نشان می‌دهد که این علم مستقل است. نه علوم تربیتی است و نه مدیریت و حتی ترکیب این دو تا هم نیست و گنجاندن آن در زیر مجموعه علوم تربیتی کاری اشتباه است و باید به عنوان یک علم مستقل شناخته شود.»

ب: علم بین رشته‌ای:

آموزش و بهسازی منابع انسانی جز یکی از رشته‌های جدیدی می‌باشد که اخیراً به نظام آموزشی کشور ما وارد شده است. این رشته مبانی خود را از علوم دیگری چون روان‌شناسی و مدیریت اخذ کرده است. بنابراین یک علم بین رشته‌ای محسوب می‌گردد. بسیاری از دانشجویان نیز بر این باورند که رشته آنان در واقعی تلفیقی از روان‌شناسی و مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی می‌باشد. دلیل این امر نیز ارتباط و سرو کار داشتن این رشته با انسان می‌باشد. که این مقوله در دو مضمون فرعی بیان گردیده است. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است.

۱: تلفیق روان‌شناسی با مدیریت:

پاسخگوی شماره «۴»: «رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی در واقع تلفیقی از مدیریت با رشته روان‌شناسی می‌باشد. این تلفیق می‌تواند در مبانی و اصول باشد و می‌تواند در حوزه روشها باشد ولی به نظر می‌رسد تلفیق روان‌شناسی با مدیریت در حوزه مبانی و اصول است.»

پاسخگوی شماره «۱۴»: «این علم تلفیق مدیریت آموزش و روان‌شناسی است. در بهسازی منابع انسانی، سازمان نیز با انسان و توانایی‌های انسانی سر و کار دارد»

۲: تلفیق برنامه‌ریزی آموزشی با مدیریت:

پاسخگوی شماره «۳»: «دو رشته برنامه‌ریزی آموزشی و مدیریت را باهم تلفیق کرده‌اند.»

پاسخگوی شماره «۱۷»: «این علم یک علم بین رشته‌ای است. در واقع بهسازی منابع انسانی، تلفیق دو حوزه برنامه‌ریزی آموزشی با علم مدیریت است. می‌خواهد آموزش کارکنان را در سازمانها نهادینه و تقویت بکند»

ج: علم تابعی

از دیدگاه برخی از دانشجویان، رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی نه یک علم مستقل و نه یک علم بین رشته‌ای است. این علم، از علم مدیریت نشات گرفته و از آن تبعیت می‌کند. در واقع اصول و روش‌های علم مدیریت را دارا می‌باشد اما در برخی موارد مستقل و تخصصی‌تر از آن وارد عمل می‌شود.

۱: تابع علم مدیریت: از این منظر بهسازی منابع انسانی تابع علم مدیریت است.

پاسخگوی شماره «۳»: «این رشته یک رشته علمی تابعی است و از مدیریت نشات گرفته است و چیز جدیدی از خود برای گفتن ندارد.»

پاسخگوی شماره «۱۵»: «این رشته حرف جدیدی برای گفتن ندارد و هر آنچه که در محتوای این رشته گنجانده شده است در محتوای علم مدیریت نیز دیده می‌شود.»

۲: تابعی از مدیریت آموزشی و تخصصی تر از آن

پاسخگوی شماره «۵»: «این حوزه علمی ماهیت کریستالی دارد و شکننده است. ماهیت این رشته با رشته مدیریت آموزشی نزدیک به هم است. اکثرا دانشجویان فوق لیسانس تفاوت ماهوی این رشته را با مدیریت آموزشی نمی‌دانند»

پاسخگوی شماره «۱۲»: «این رشته تابع علم مدیریت آموزشی است. من خودم حتی برای رشته مدیریت آموزشی استقلال چندانی نمی‌بینم. وقتی خود مدیریت آموزشی هویت مستقل ندارد این رشته که جزئی از مدیریت آموزشی است اصلا ماهیت روشنی نخواهد داشت. به نظر من این علم در وهله اول تابع علم مدیریت آموزشی و در کل تابع علم مدیریت است»

مضمون اصلی چهار: محدودیت‌های رشته

شرکت‌کنندگان در مصاحبه بیان داشته‌اند که رشته تحصیلی آنان در حال حاضر با محدودیت‌هایی مواجه است. برای این مضمون با توجه به اظهارات دانشجویان هفت مضمون فرعی زیر استخراج گردیده است.

- الف: واحدهای آموزشی غیرمرتبط به این حوزه در برنامه‌های درسی:** دانشجویان اظهار می‌کنند که بعضی واحدهای درسی که آن‌ها در طول ترم می‌گذرانند ارتباط چندانی به رشته آن‌ها ندارد. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است.
- پاسخگوی شماره «۱۷»: «به خاطر هم‌پوشی که این رشته با رشته مدیریت دارد بیشتر از منابع این رشته استفاده می‌گردد تا از منابع خود رشته بهسازی.»
- پاسخگوی شماره «۳»: «بجای واحدهای غیر مرتبط که در این رشته است دروس بهتری می‌شد بگنجانند برای مثال درس ارزشیابی و سنجش وجود ندارد و کاستی این واحد درسی مشهود است»
- پاسخگوی شماره «۱۴»: «برخی واحدهای این رشته مثل روشهای تدریس در آموزش و بهسازی منابع انسانی به خاطر اینکه این علم به مدیریت و سازمانها نزدیک است چندان ضروری به نظر نمی‌رسد بجای این باید درس بازاریابی وجود داشته باشد که ندارد.»
- ب: ناشناخته بودن این رشته:** از آنجایی که رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی یک رشته جدیدی است که اخیرا به کشور ما وارد شده است. به همین جهت هم این رشته چندان شناخته شده نیست. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است.
- پاسخگوی شماره «۱»: «این رشته در مجامع عمومی به خوبی معرفی و شناسانده نشده است. وقتی به یک سازمانی مراجعه می‌کنم و می‌گویم رشته ام آموزش و بهسازی منابع انسانی است اولین سئوالی که از من میشه اینه که آیا یکی از گرایش های علم مدیریتته؟»

پاسخگوی شماره «۸»: «جدید بودن این رشته باعث شده تا این رشته آنچنان که باید و شاید شناخته نشده و مردم آگاهی چندانی درباره آن نداشته باشند. این علم محدودیت اصلیش ناشناخته بودنش است که ممکن است به هویت این رشته لطمه وارد کند»

ج: ناشناخته بودن حدود و ثغور این رشته: یکی از مهم‌ترین مباحثی که وجود دارد بحث حدود و ثغور رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی می‌باشد. در ارتباط با این موضوع اظهارات چند تن از دانشجویان بیان می‌گردد.

پاسخگوی شماره «۵»: «با توجه به تازگی رشته و مشخص نبودن حدود و ثغور این رشته معلوم نیست که به چه چیزی می‌پردازد و به چه چیزی نمی‌پردازد. حتی حدود و ثغور این رشته برای اساتید ما هم مشخص نیست»

پاسخگوی شماره «۶»: «حدود و ثغور این رشته حتی برای اندیشمندان این رشته مشخص نیست، یعنی حدود آن با روان‌شناسی، علوم اجتماعی و مدیریت مشخص نیست اگر بخواهد این علم هویت کسب کند باید حدود و ثغور خود را تعریف و باز تعریف کند»

ه: فقدان منابع آکادمیک برای این رشته: دانشجویان این رشته بر این باورند که آنچه که در هر رشته‌ای لازم و ضروری است وجود منابع مشخص و مرتبط با رشته می‌باشد تا بر اساس آن خط‌مشی و جهت آن تعیین گردد. نمونه‌ای از اظهارات دانشجویان در ذیل آورده شده است.

پاسخگوی شماره «۱»: «تعداد مقالات و کتابهای مرتبط با آن در این رشته خیلی کم است و به منابع اطلاعاتی و پایان‌نامه‌ها هم دسترسی چندانی نداریم.»

پاسخگوی شماره «۵»: «رشته‌ای را آمدند دایر کردند قبل از اینکه به تدوین محتوا برای این رشته اقدام کنند. منابع درسی این گرایش بسیار محدود است. کجای دنیا قبل از تدوین محتوا میان رشته دایر می‌کنند؟»

پاسخگوی شماره «۹»: «مقاله و کتاب و پایان‌نامه کافی در این رشته وجود ندارد. حتی کتاب‌های ترجمه شده هم در این رشته کم داریم. به نظرم بهتر است متخصصان این رشته دور هم جمع بشوند و برای تدوین محتوای خوب برای این رشته اقدام کنند»

د: فقدان متخصص کافی و هیأت علمی لازم برای این رشته: برخی از دانشجویان شرکت کننده در مصاحبه یکی از محدودیت‌های رشته را نبودن متخصص کافی در این رشته بیان کردند. نمونه‌ای از اظهارات دانشجویان در ذیل آورده شده است.

پاسخگوی شماره «۶»: «از جمله محدودیت‌های این رشته، نبودن اساتید تخصصی مرتبط با این رشته و کمبود شدید استاد در این رشته می‌باشد.»

پاسخگوی شماره «۱»: «دکترای مرتبط با این رشته کم است یا اصلاً وجود ندارد. اساتیدی که عمدتاً در این رشته تدریس می‌کنند دکترایشان مدیریت آموزشی است و من تماسی که با دانشجویان

شهید بهشتی داشتیم آنها هم عنوان می‌کنند که استاد تخصصی برای این رشته نداریم. به نظر فقط عنوان رشته مدیریت آموزشی را تغییر و دانشجو پسند کرده اند»

و: تئوری‌های بومی نشده برای این رشته (نشأت گرفته از غربی‌ها): رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی جدید بوده و از غرب نشأت گرفته است. در حال حاضر نظریه‌ها و تئوری‌هایی که متناسب با سیستم آموزشی ما باشد. یعنی به عبارتی تئوری‌های مربوط به آن بومی شده باشند. به طور دقیق و کامل وجود ندارد. دانشجویان این رشته نیز در اظهاراتشان به این مورد اشاره کرده‌اند. نمونه‌ای از اظهارات ایشان در ذیل آورده شده است.

پاسخگوی شماره «۱»: «این رشته بیشتر برگرفته از غرب است و خیلی از تئوری‌های این رشته برای سازمانهای ما قابل استفاده نیستند و این در آینده شکاف میان نظریه و عمل را در سازمانها افزایش می‌دهد.»

پاسخگوی شماره «۳»: «بیشتر کتاب‌های این رشته خارجی می‌باشد و منابع بومی هم برای این رشته موجود نیست. من انتظار داشتم حداقل دو واحد مدیریت اسلامی تو این رشته گنجانده شود. این رشته مبنایش انسان است و وقتی نگاه مکاتب غربی نسبت به انسان با دیدگاههای اسلامی اساسا متفاوت است چرا این تفاوت در آموزش و بهسازی دیده نمی‌شود؟»

ی: عدم آشنایی سازمان‌ها با هویت و ماهیت این رشته: سازمان‌ها برای حفظ تداوم و بقای خود مستلزم آماده‌سازی پرسنل و نیروی انسانی خود می‌باشند. این امر نیز نیازمند برنامه‌ریزی دقیق و توسعه منابع انسانی سازمان می‌باشد. که به حوزه تخصصی کارشناس آموزش و بهسازی منابع انسانی مربوط می‌شود. اما متأسفانه برخی از سازمان‌ها از ماهیت و هویت این رشته آگاهی چندانی ندارند. در ذیل به نمونه‌ای از اظهارات دانشجویان در این زمینه اشاره شده است.

پاسخگوی شماره «۵»: «کمتر سازمانی است که شناخت درست و کافی از این رشته داشته باشد به نظر لازم و ضروری است تا این رشته به سازمان‌ها، به خوبی معرفی گردد.»

پاسخگوی شماره «۱۱»: «همه سازمان‌ها این رشته را ندارند. این رشته برای احیا نیازمند این است که پست سازمانی مستقل با عنوان کارشناس آموزش و بهسازی منابع انسانی در سازمانها تعریف شود.»

«

مضمون اصلی پنج: ارتقاء جایگاه این رشته

افراد صاحب‌نظر و دانشجویان این رشته می‌توانند به انحاء مختلف و با انجام کارهای مرتبط با این رشته در هویت‌بخشی به این رشته مؤثر واقع شوند که در ذیل سه مضمون فرعی در ارتباط با این امر بیان گردیده است.

الف: توانمندی‌های علمی دانشجویان و اثبات قابلیت‌ها در سازمان(کار عملی مؤثر):
دانشجویان می‌توانند با اثبات قابلیت‌های خود در زمان کارورزی در سازمان‌ها از طریق انجام کارهای عملی مهم و مؤثر در ارتقای جایگاه این رشته نقش مؤثری داشته باشند. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است.

پاسخگوی شماره «۱۱»: «این رشته شناخته شده نیست. خود دانشجویان این رشته قبل از هر فرد دیگری باید از طریق اثبات توانمندی‌هایشان در سازمان‌ها به ارتقای جایگاه رشته کمک کنند.»
پاسخگوی شماره «۷»: «دانشجویان از طریق انجام دادن کار عملی خوب و تاثیرگذار در سازمان و گره گشایی از سازمانهای شاغل در آن می‌توانند در هویت‌بخشی به این رشته مؤثر باشند.»

ب: معرفی این رشته از طریق وبلاگ‌ها، کنفرانس‌ها و همایش‌ها و ...: دانشجویان رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی می‌توانند از طریق سخنرانی‌های خوب، برگزاری کنفرانس‌ها و همایش‌ها سهم به‌سزایی در هویت‌بخشی به این رشته را داشته باشند. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است.

پاسخگوی شماره «۲»: «علم ارتباطات در حال رشد است و این فرصت مغتنمی برای دانشجویان این رشته است. خود دانشجویان از طریق وبلاگ‌ها و تدوین سایت‌های معتبر و کار عملی در سازمان که نتیجه بخش در سازمان باشد. می‌توانند گام مؤثری در جهت ارتقا این رشته بردارند.»
پاسخگوی شماره «۵»: «به نظرم بهترین راه برای معرفی این رشته این است که از طریق همایش‌ها و سخنرانی‌ها و دایر کردن انجمن‌های مستقل نظیر انجمن علمی آموزش و بهسازی منابع انسانی این رشته را معرفی کنیم.»

ج: ورود اساتید این رشته به سازمان‌ها و سرآمد بودن آن‌ها: از روش‌های دیگر هویت‌بخشی به رشته و ارتقاء جایگاه آن می‌توان به وارد شدن اساتید سرآمد این رشته به سازمان‌ها همراه با دانشجو اشاره کرد که خود این امر تاثیر به‌سزایی در اعتماد به دانشجو و قابلیت‌های وی توسط سازمان خواهد داشت. در ذیل چند نمونه از اظهارات دانشجویان آورده شده است:

پاسخگوی شماره «۲»: «تجربه ثابت کرده است که استاد به عنوان رابط اصلی می‌تواند دانشجو را به سازمان معرفی کند. هر چقدر اساتید دانشگاه ارتباط بهتری با صنعت داشته باشند در ارتقا بخشی این رشته می‌توانند نقش بهتری ایفا کنند. خوشبختانه این رشته‌ها هم در استان‌هایی دایر شده اند که از لحاظ صنعتی هم در جایگاه خوبی قرار دارند»

پاسخگوی شماره «۸»: «هویت رشته به افراد سرآمد این رشته است. در خیلی از رشته‌های علوم تربیتی نظیر فلسفه تعلیم و تربیت، برنامه ریزی درسی و حتی مدیریت آموزشی این افراد سرآمد در

هویت بخشی به این رشته نقش اساسی ایفا کرده اند. شناسایی و معرفی توانمندی این رشته بهتر است از طریق استاد صورت بگیرد و این امر تاثیر مثبتی در معرفی بهتر رشته خواهد داشت.»

۴- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی هویت حرفه‌ای دانشجویان تحصیلات تکمیلی آموزش و بهسازی منابع انسانی به روش کیفی پدیدارشناسانه انجام شد. در نتیجه مصاحبه با ۲۱ نفر از دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد این رشته در مجموع ۵ عامل اصلی و ۲۱ عامل فرعی به عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای دانشجویان شناسایی گردید.

اولین مضمون اصلی بدست آمده از هویت حرفه‌ای دانشجویان رشته بهسازی منابع انسانی بر اساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان نقش رشته در شکل‌گیری این هویت است. این مضمون اصلی از سه مضمون فرعی (آموزش و توسعه کارکنان سازمان، توانمندی کارکنان سازمان و نقش رشته در افزایش تولید در سازمان) تشکیل شده است. در حقیقت توفیق سازمان در دستیابی به اهداف تعیین شده تا حد زیادی تابع تغییر و تحولاتی که در محیط سازمان بوقوع می‌پیوندد، که این امر خود عمدتاً مستلزم آماده سازی پرسنل و نیروی انسانی سازمان می‌باشد. اینجاست که ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه سازمان برجسته‌تر می‌شود. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های آدامز (۲۰۱۴) همخوانی دارد. از دیدگاه آدامز هویت حرفه‌ای با نقش‌های حرفه‌ای ارتباط معنادار دارد. نقشی که یک فرد در حرفه خود می‌تواند به عهده بگیرد. هم‌سو با یافته‌های پژوهش، پژوهش فیشمن و ویس (۲۰۰۸) به این امر اشاره می‌کند که در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای افراد دو عامل نقش اساسی و تعیین‌کننده ایفا می‌کند: نقش فرد در آن حرفه و باورهای شغلی. نقش فرد از دیدگاه آدامز به این امر اشاره دارد که حرفه پذیرفته شده من تا چه اندازه برای سازمان، فرد و جامعه سودمندی و کارآمدی دارد. در پژوهش حاضر نیز مشارکت‌کنندگان به نقش رشته خود در هویت حرفه و نقش آن رشته در آموزش و توسعه کارکنان سازمان، نقش این رشته در توانمندی سازمان و نیروی انسانی سازمان و افزایش تولید در سازمان اشاره داشتند. پژوهش صبرکش، مزینانی و نورمحمدی (۱۳۹۲) در ارتباط با آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان به این امر اشاره می‌کند که اصلی‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی سازمان بوده که آموزش و بهسازی آن می‌تواند سازمان را در رسیدن سریع به اهداف خود موفق کند (۳۲).

مضمون اصلی دیگر بدست آمده از این پژوهش علل گرایش به رشته از سوی دانشجویان می‌باشد. بر طبق آنچه که از داده‌ها استخراج شد، دلایل گرایش به رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی بین دانشجویان این رشته متفاوت می‌باشد. اما از آنجایی که از انگیزه‌های اصلی دانشجویان برای ورود به دانشگاه، کسب مدرک به منظور دستیابی به شغل و درآمد بهتر در آینده است، در این پژوهش نیز

بیشتر دانشجویان بر آینده شغلی تاکید کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های دیگر از جمله پژوهش‌های آدامز^۱ (۷)، نولند^۲ (۳۳)، ماکسول و همکاران^۳ (۴) و کانتون^۴ (۳۵) در ارتباط با آینده شغلی نشان می‌دهد که دستیابی به بهترین شغل و درآمد بالاتر از مهم‌ترین انگیزه‌های دانشجویان برای ورود به دانشگاه گزارش شده است. از دیدگاه نولند (۲۰۰۱) علل اصلی گرایش دانشجویان به یک رشته تحصیلی این امر است که رشته انتخابی علاوه بر پاسخگویی به نیازهای درونی فرد، چه محتوای نوینی و چه یافته‌های نوینی در بطن خود دارد که می‌تواند برای دانشجو جذاب باشد. دانشجویان مشارکت کننده در پژوهش هم بدیع بودن و تازگی داشتن این رشته را در کنار عوامل دیگر یکی از فاکتورهای تاثیرگذار بر انتخاب رشته بهسازی منابع انسانی به عنوان رشته تحصیلی تاثیرگذار بر هویت حرفه‌ای خود عنوان کرده بودند. هم‌سو با یافته‌های پژوهش حاضر به زعم اسکوارتز و همکاران (۲۰۱۱) نفوذ دیگران و حامیان، همواره عامل مهمی در روند توسعه هویت در نظر گرفته شده است. پژوهش کروگر و مارسیا (۲۰۱۱) نیز شکل‌گیری هویت حرفه‌ای را متأثر از حمایت اجتماعی می‌داند. از دیدگاه ایشان هرچقدر حمایت اجتماعی از یک حرفه‌ای بهتر باشد فرد تصور مثبتی نسبت به حرفه خود و هویت آن کسب می‌کند. ماکسول و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود به این امر اشاره دارند که ۸۰ درصد دانشجویان در انتخاب حرفه خود به سه عامل اساسی آینده حرفه، پایگاه و جایگاه شغل و منزلت اجتماعی توجه ویژه دارند. اکثر مشارکت‌کنندگان به این امر اشاره داشتند که راهنمایی دانشجویان شاغل در این رشته یا فارغ‌التحصیل از این رشته و حمایت و تأیید اساتید در این حیطه یکی از دلایل اصلی گرایش آنها به این رشته بود. می‌توان چنین اظهار کرد که اساتید تاثیر بسیار مهمی در معرفی این رشته داشته و می‌توانند در توسعه و ترویج این رشته و هم‌چنین هویت حرفه‌ای دانشجویان مؤثر واقع شوند. از دیدگاه شوارتز حلقه‌های ارتباطی و اجتماعی و علمی اصلی‌ترین حلقه‌های شکل‌دهنده هویت حرفه‌ای هستند (۳۶). یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش حیدری و رضایی (۲۷) و نوبلی و همکاران (۲۰۱۴) در ارتباط با حمایت‌های ارائه شده توسط دوستان در محیط تحصیل و کار نیز کاملاً همخوانی دارد.

سومین مضمون اصلی حاصل شده، ماهیت رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی و ابهام شدید در ماهیت رشته‌ای آن است. به زعم خورسندی طاسکوه (۳۷) برخی نگاه بین رشته‌ای به این علم دارند در رویکردهای بین‌رشته‌ای متخصصان رشته‌ها و حوزه‌های مختلف دانش به طور هدفمند به مرزهای معرفتی و روشی یکدیگر وارد می‌شوند تا با توجه به ضرورت‌ها و نیازهای جدید به توسعه حوزه‌های

1. Adams

2. Noland

3. Maxwell & et all

4. Conton

شناختی جدید، ایجاد ساختارهای علمی نوین و شیوه‌ها و ابزارهای شناخت و فهم مسائل، دست یابند. یافته‌های پژوهش آراسته (۳۸) با یافته‌های این بخش از پژوهش هم‌خوانی دارد. برخی دیگر نیز نه هویت مستقلی بر این علم قایل هستند و نه این رشته علمی را به عنوان رشته‌های بین رشته‌ای قبول دارند. از منظر این افراد این علم از بحران هویت برخوردار است و چیزی برای گفتن ندارد و این رشته از ماهیت تابعی برخوردار است که با تحول علم مدیریت و مدیریت آموزشی این علم تابعی نیز متحول می‌شود. علوم نوپا برای تکامل خود نیازمند زمان هستند و علم آموزش و بهسازی منابع انسانی نیز از محدودیت‌های خاص خود برخوردار است که تحت عنوان یک مضمون اصلی شناسائی شد. اکثریت دانشجویان محدودیت‌های این رشته را ناشناخته بودن رشته و ابهام در حدود و ثغور آن، فقدان منابع آکادمیک و هیات علمی لازم، تئوری‌های بومی نشده و مجهول بودن هویت و ماهیت این رشته در سازمان‌ها برشمردند که در سیستم دانشگاهی ما نیز به این موارد توجه زیادی نمی‌گردد. بنابراین می‌توان اظهار داشت تا زمانی که زمینه‌ها و شرایط لازم و کافی در جهت بهبود موارد ذکر شده صورت نگیرد نمی‌توان انتظار داشت که هویت حرفه‌ای دانشجویان نیز به طور مناسبی شکل بگیرد. یافته‌های این قسمت از پژوهش نیز با یافته‌های شارع‌پور و همکاران (۳۹) همسوئی دارد. از دیدگاه شارع‌پور و همکاران کسب هویت حرفه‌ای مستلزم کسب یک عده قابلیت‌ها و شایستگی‌هایی است. از جمله این شایستگی‌ها می‌توان به کسب تفکر بین رشته‌ای در علوم اشاره کرد. علوم دیگر از مرزهای قاطع و مجزا برخوردار نیستند و اشتراکات محتوایی و روشی با همدیگر دارند. بهسازی منابع انسانی نیز به عنوان رشته‌ای نوظهور در ایران هم از این نگاه تبعیت می‌کند. وحدت‌گرائی معرفت‌شناختی در عصر حاضر این تفکر را که علوم حیطه‌های علمی مجزا و مستقلی هستند را نفی می‌کند.

چهارمین عامل، محدودیت‌های رشته بهسازی منابع انسانی می‌باشد. چنانچه در مطالعه‌ای با بررسی وضعیت علوم و رشته‌های تحصیلی در دانشگاه‌ها و نیز بررسی ساختارهای آموزش عالی بیان می‌کنند با وجود رشد سریع تعداد دانشجویان و گسترش برنامه‌های آموزش عالی هنوز هم نظام مناسبی برای ارزیابی و تضمین کیفیت آموزش عالی برای پاسخگویی عمومی و تامین انتظارات ذی‌نفعان وجود ندارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که عوامل متعددی را می‌توان به عنوان مشکلات نظام دانشگاهی ایران در برخی رشته‌ها برشمرد. از جمله عواملی که درون یک پارادایم علمی مطرح می‌شوند، ضعف نهاد علم و سازمان علمی، ضعف مدیریت علمی و تمرکزگرایی، گزینش نامناسب دانشجو، ضعف ارتباط استاد و دانشجو، ضعف ارتباط بین دانشگاه و مراکز اجرایی و غیره بوده است. موارد مذکور با مضامین تحقیق در ارتباط با مجهول بودن هویت و ماهیت رشته به علت ضعف ارتباط بین دانشگاه و سازمان‌های اجرایی مطابقت بیشتری دارد. فقدان منابع آکادمیک و هیات علمی لازم نیز یکی از محدودیت‌های رشته شمرده شده است. بر اساس تحلیل یافته‌ها در این مضمون فقدان دروس و واحدهای آموزشی مرتبط با این رشته که دانشجویان بتوانند مهارت‌های علمی و عملی خود را به طور

جدی بیازمایند، بیگانگی و غیربومی بودن دروس مرتبط با این رشته (عدم مطابقت آن با واقعیات نظام آموزشی کشور ما)، عدم وجود ارتباط قوی بین سازمان و دانشگاه و بیگانگی این رشته در سازمان‌های مرتبط با آن و فقدان اساتید و منابع مورد نیاز در این رشته از جمله مواردی هستند که گسترش این رشته را در کشورمان با مشکل مواجه می‌سازند. همسو با یافته‌های پژوهش حاضر، پژوهش نوبلی و همکاران (۲۰۱۱) در ارتباط با نقش برنامه درسی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای اظهار به این امر اشاره دارد که برنامه درسی و کیفیت ارائه برنامه درسی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و قوت و ضعف این هویت نقش ایفا می‌کند. یافته‌های پژوهش کارلون و همکاران (۲۶) با بخشی از یافته‌های این بخش از پژوهش در ارتباط با تاثیر مستقیم منابع درسی بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای دانشجویان هم‌خوانی دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های شارع پور و همکاران (۱۳۸۰) همسوست. از دیدگاه شارع پور و همکاران (۱۳۸۰) کسب هویت حرفه‌ای مستلزم درک مثبت از رشته تحصیلی و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن است. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های شارع پور و همکاران همسوئی دارد. از دیدگاه آنها ابهام در ماهیت رشته می‌تواند هویت حرفه‌ای فرد را در آینده با مشکل مواجه کند. از دیدگاه آنها اگر افراد نتوانند درک درستی از ماهیت رشته خود کسب کنند و کاربردهایشان را درست درک نکنند و در نهایت آن را درست ارزیابی نکنند قادر نخواهند بود با آن کار کنند و یا نسبت به توسعه توانمندی‌های خود در زمینه‌های تخصصی اشتیاق نشان بدهند.

در نهایت مضمون دیگری که از بیانات شرکت‌کنندگان در پژوهش حاصل شد، ارتقاء بخشی به جایگاه این رشته می‌باشد که با اثبات توانمندی‌های علمی دانشجویان (اثبات قابلیت‌ها در سازمان)، معرفی رشته و ورود اساتید سرآمد رشته به سازمان‌ها می‌توان به این هدف رسید. یافته‌های این بخش از پژوهش با پژوهش شارع پور و همکاران (۱۳۸۰) و حیدری و رضائی (۱۳۹۱) همسوست. نتایج پژوهش حیدری و رضائی (۱۳۹۱) نشان داد که هویت حرفه‌ای دانشجویان دارای دو بعد هویت علمی و هویت شخصی بوده و هویت علمی دانشجویان از طریق گرایش‌ها، نگرش‌ها و نیز تلاش‌ها و کنش‌های علمی دانشجویان شکل می‌گیرد. هویت شخصی نیز درک و تصویری است که دانشجو از خودش به عنوان یک کنشگر علمی و در محیط دانشگاهی به دست می‌آورد. شارع پور و همکاران (۱۳۸۰) در پژوهش خود به ۱۶ شایستگی کانونی اشاره دارند که در صورت برخورداری دانش‌جویان از این شایستگی‌ها، توانمندی علمی دانشجویان محقق می‌شود. قابلیت تفکر انتقادی، فهم فرهنگی، داشتن تعهد و اخلاق کاری، محلی اندیشی، آشنائی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش، توانائی حل مساله و توانائی ارتباط، بهره‌گیری از زبان خارجی و قابلیت استفاده از ابزارهای تکنولوژیکی از جمله این قابلیت‌هاست.

بنابراین آنچه که مهم و اساسی تلقی می‌گردد، این است که در سازمان به فرایند آموزش کارکنان توجه شده و در سازمان بستر مناسبی فراهم شود تا کارکنان ضمن دریافت آموزش‌های سازمانی، در انجام هرچه بهتر وظایفی که از آنها انتظار می‌رود، آماده شوند. هم‌چنین معرفی و تعریف دقیق این

رشته و وارد شدن اساتید سرآمد این رشته به سازمان و معرفی این رشته توسط آن‌ها می‌تواند در ارتقای جایگاه آن بسیار موثر باشد. چرا که هر اندازه این رشته دقیق و خوب معرفی گردد، گرایش به این رشته با استقبال گسترده‌تری مواجه گردیده و دانشجویان و فارغ‌التحصیلان بیشتری در این رشته تحصیلی خواهیم داشت. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر دانشجویان رشته بهسازی و آموزش منابع انسانی زمانی خود را دارای هویت حرفه‌ای می‌دانند که بتوانند در عرصه عمل و در محیط سازمان به عنوان کارشناس این رشته نقش مهم و تاثیرگذاری در آموزش و توسعه کارکنان سازمانی داشته باشند. از دیدگاه جکسون نیز هویت حرفه‌ای افراد در قابلیت کاربردی بودن آموزش‌های سازمانی شکل می‌گیرد. فرد زمانی به هویت حرفه‌ای دست پیدا می‌کند که بداند یادگیری‌های سازمانی او خدمت محور و عملیاتی است (۴۰). تعریف دقیق حدود و ثغور و معرفی این رشته نیز منجر به شناخته شدن بهتر این رشته و در نهایت گسترش رشته و جا افتادن آن در نظام دانشگاهی خواهد شد. آینده شغلی یکی از مهم‌ترین اولویت‌های دانشجویان در انتخاب رشته می‌باشد که نتایج پژوهش حاضر نیز بیانگر این است که دانشجویان می‌خواهند تا از طریق تحصیلات و کسب مهارت‌های مرتبط با رشته تحصیلی خود، امکان تأمین نیازهای زندگی خود را به واسطه یک شغل دلخواه فراهم کنند. به دست آوردن شغل مناسب و رضایت‌مندی از حرفه خود نیز منوط به تلاش فرد برای کسب هویت حرفه‌ای می‌باشد. محدودیت‌های موجود در این رشته و ساختار و ماهیت آن می‌توانند از عوامل تاثیرگذار بر رشد هویت حرفه‌ای در این حیطه باشد که از طریق معرفی رشته، ارتقاء جایگاه آن، فراهم کردن منابع لازم و تخصصی‌تر و همچنین مشخص شدن حدود و ثغور رشته می‌توان گام‌های مفیدی در کسب هویت حرفه‌ای دانشجویان آموزش و بهسازی منابع انسانی در مقطع تحصیلات تکمیلی برداشت. نباید فراموش کرد که مدرک‌محوری، مهارت‌محوری و تجربه‌محوری نیست که جوامع حرفه‌ای را از هم متمایز می‌کند، بلکه هویت حرفه‌ای واحد و پیشرفته نشان حرفه‌ای بودن است.

۵- منابع

1. Slay HS, Smith DA. Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human relations*. 2011 Jan;64(1):85-107.
2. Gibson DM, Dollarhide CT, Moss JM. Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*. 2010 Sep;50(1):21-38.

3. Noble C, Coombes I, Shaw PN, Nissen LM, Clavarino A. Becoming a pharmacist: the role of curriculum in professional identity formation. *Pharmacy practice*. 2014 Jan;12(1).
4. Gholipour, A., Mohammadesmaeeli, N., Gholipour, F. Identifying strategies for strengthening the social identity of women in educational institutions. *Women in Development & Politics*, 2011; 8(4): 121-140.
5. Colbeck CL. Professional identity development theory and doctoral education. *New Directions for Teaching and Learning*. 2008;113:9-16.
6. Clarke M, Hyde A, Drennan J. Professional identity in higher education. In *The academic profession in Europe: New tasks and new challenges 2013* (pp. 7-21). Springer, Dordrecht.
7. Adams JE. A Study to Determine the Impact of a Precollege Intervention Program on Early Adolescent Aspiration and Motivation for College in West Virginia (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
8. Fagermoen MS. Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of advanced nursing*. 1997 Mar;25(3):434-41.
9. Öhlén J, Segesten K. The professional identity of the nurse: concept analysis and development. *Journal of advanced nursing*. 1998 Oct;28(4):720-7.
10. Mosapour N A. Validate national curriculum Plan. Tehran: Research and Planning Organization. 2013.
11. Brooks NG, Riemenschneider CK, Hardgrave BC, O'Leary-Kelly AM. IT professional identity: needs, perceptions, and belonging. *European Journal of Information Systems*. 2011 Jan 1;20(1):87-102.
12. Schwartz SJ, Luyckx K, Vignoles VL, editors. *Handbook of identity theory and research*. Springer Science & Business Media; 2011 Jun 22.
13. Cascón-Pereira R, Hallier J. Getting that certain feeling: the role of emotions in the meaning, construction and enactment of doctor managers' identities. *British Journal of Management*. 2012 Mar;23(1):130-44.
14. Broadhead RS. *The private lives and professional identity of medical students*. Routledge; 2017 Sep 8.
15. Fraher AL, Gabriel Y. Dreaming of flying when grounded: Occupational identity and occupational fantasies of furloughed airline pilots. *Journal of Management Studies*. 2014 Sep;51(6):926-51.
16. Kroger J, Marcia JE. The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In *Handbook of identity theory and research 2011* (pp. 31-53). Springer, New York, NY.
17. Wiles F. 'Not easily put into a box': constructing professional identity. *Social Work Education*. 2013 Oct 1;32(7):854-66.
18. Canrinus ET, Helms-Lorenz M, Beijaard D, Buitink J, Hofman A. Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European journal of psychology of education*. 2012 Mar 1;27(1):115-32.
19. Johnson M, Cowin LS, Wilson I, Young H. Professional identity and nursing: contemporary theoretical developments and future research challenges. *International nursing review*. 2012 Dec;59(4):562-9.

20. Gertsog GA, Danilova VV, Savchenkov AV, Korneev DN. Professional identity for successful adaptation of students-a participative approach. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*. 2017 Jan 1;9(1):301-11.
21. Pillen M, Beijaard D, Brok PD. Tensions in beginning teachers' professional identity development, accompanying feelings and coping strategies. *European Journal of Teacher Education*. 2013 Aug 1;36(3):240-60.
22. Li B. Identifiable but Changeable: Capturing the features of teacher identity. *International Journal Social Science & Education*. 2016;6(2):225-34.
23. Fisherman S, Weiss I. Consolidation of professional identity by using dilemmas among pre-service teachers. *Curriculum and Teaching*. 2008.
24. Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 2012;37(3), 365-384.
25. Williams J. Constructing a new professional identity: Career change into teaching. *Teaching and Teacher Education*. 2010 Apr 1;26(3):639-47.
26. Carlone HB, Johnson A. Understanding the science experiences of successful women of color: Science identity as an analytic lens. *Journal of research in science teaching*. 2007 Oct 1;44(8):1187-218.
27. Heydari, H., Rezaei, A. Sociological Analysis of Professional Identity of the Students, Case Study: Students of University of Mazandaran. *Journal of Iran Cultural Research*. 2012, 5(2): 1-29.
28. Valizadeh L, Ghorbani F. Nurses' professional identity and Related Factors in formation it: A review article. *IJNR*;2016. 10 (4) :88-97
29. Akkerman SF, Meijer PC. A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and teacher education*. 2011 Feb 1;27(2):308-19.
30. Luzzo DA. Gender and Ethnic Differences in the Perception of Barriers to Career Development. 44th annual convention of the American counseling association. Denver. 1995.
31. Waterman AS. Identity, the identity statuses, and identity status development: A contemporary statement. 1999: 591-621.
32. Sabrkesh, Alireza, Mazinani, Habib Allah and Nourmohammadi, Hadi. Human resource education and development. *Management Studies on Police Training*. 2013: (4) 6, 134-
33. Noland, D. & N. Deato. Tennessee Higher Education Commission Higher School Student opinion survey. 2001
34. Maxwell G, Cooper M, Biggs N. How people choose vocational education and training programs: social, educational and personal influences on aspiration. *National Centre for Vocational Education Research*; 2000 Jun 11.
35. Canton E, Venniker R, Jongbloed BW, Koelman J, van der Meer P, Vossensteyn JJ. Higher education reform: getting the incentives right. *Sdu Uitgevers*; 2001.
36. Schwartz SJ, Luyckx K, Vignoles VL, editors. *Handbook of identity theory and research*. Springer Science & Business Media; 2011 Jun 22.
37. Khorsandi Taskooh, A. Variety of Typologies in Interdisciplinary Education. *Interdisciplinary Studies in Humanities*, 2009; 1(4): 57-83.
38. Arasteh, H. Interdisciplinaries in Higher Education. *Interdisciplinary Studies in Humanities*, 2009; 1(2): 25-40.

39. Sharipour, Mahmoud, Salehi, Sadegh and Fazeli Mohammad. Studying the degree of mastery of Core Competencies in Iranian students, *Journal of Social Sciences*. 2001; (9) (18), 88
40. Jackson, D. Developing pre-professional identity in undergraduates through work-integrated learning. *Higher Education*, 2017 Nov 1; 74(5): 833-53.