



شناسایی پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

مریم حافظی^۱، محمود رضایی زاده^۲، ناصر میرسپاسی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰

چکیده

از آنجا که دانشگاه‌ها اغلب تلاش می‌کنند سازگاری بین اعضای هیئت علمی و دانشگاه را توسعه دهند، جامعه‌پذیری سازمانی در این میان نقش اساسی دارد. مطالعه حاضر با هدف شناسایی پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شد. تحقیق حاضر یک تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است که در بخش اول از روش تحلیل تم و کدگذاری و در بخش دوم از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری جهت طراحی مدل و شناسایی مؤلفه‌های پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی ۱۲ نفر و در مدل ساختاری تفسیری، ۱۰ نفر از خبرگان و اساتید باتجربه دانشگاهی و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و تشکیل پنل خبرگان بودند. جهت گردآوری اطلاعات از روش مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه‌ی محقق ساخته بهره گرفته شده است. روایی محتوا توسط اساتید راهنما مورد تایید قرار گرفت. بر اساس مدل طراحی شده، روابط ضعیف و عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی در سطح اول، سازگاری کم بین آموزش‌ها و نیازهای شغلی و فرصت‌های محدود در سطح دوم و بازخوردهای پراکنده و انتظارات مبهم در سطح سوم مدل قرار گرفتند. هم‌چنین بر اساس نمودار قدرت نفوذ-قدرت وابستگی، مؤلفه روابط ضعیف در ناحیه وابسته، مؤلفه‌های سازگاری کم بین آموزش‌ها و نیازهای شغلی، عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی و بازخوردهای پراکنده در ناحیه پیوندی و مؤلفه انتظارات و نقش‌های مبهم در ناحیه مستقل قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ها: جامعه‌پذیری؛ اعضای هیئت علمی؛ دانشگاه آزاد اسلامی؛ مدل‌سازی تفسیری ساختاری

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲ گروه مدیریت منابع انسانی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

drrezaeezadeh@gmail.com

^۳ گروه آموزشی مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

توجه به فرآیند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها بویژه در خصوص تازه‌واردها از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تأثیرات پذیرفته شده در چندماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود. از طرفی کم‌توجهی به این فرایند امکان بروز رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط کارکنان تازه وارد را بیشتر می‌کند. تداوم این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک کار می‌شود (اعتباریان و خلیلی، ۲۰۰۸). ماموریت توسعه منابع انسانی، توسعه و رهاسازی تخصص انسانی در سازمان‌ها به وضوح در طول ورود و اجتماعی‌شدن افراد به سازمان مرتبط است (سوانسون و هالتون^۱، ۲۰۰۱). اجتماعی‌شدن کارکنان جدید پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها دارد. محققان مختلف معتقدند که کیفیت اجتماعی‌شدن بر رضایت کارکنان، نگرش‌ها، استرس، عملکرد، تعهد و جابجایی کارکنان تأثیر می‌گذارد (بائر^۲ و همکاران، ۱۹۹۸؛ گرسنتر و دی^۳، ۱۹۹۷). اجتماعی‌شدن نامطلوب می‌تواند منجر به استرس، سرخوردگی، مشاغل متوقف شده و از دست دادن سازمانی به شکل کاهش بهره‌وری و جابجایی شود. این نه تنها برای کارکنان استرس‌زا است، بلکه برای سازمان‌ها نیز مضر است. افراد و سازمان‌ها سرمایه‌گذاری‌های هنگفتی را در کار و حرفه خود انجام می‌دهند (بائر و همکاران، ۱۹۹۸)، و بدیهی است که آنها مایلند این سرمایه‌گذاری‌ها را توسعه دهند. افزایش درک ما از فرآیند اجتماعی‌شدن می‌تواند به افراد کمک کند تا با کار و سازمان خود با موفقیت بیشتری سازگار شوند.

در تحقیقات نشان داده شده است که غفلت از اجتماعی‌کردن نیروهای جدید دارای تأثیرات منفی قابل توجهی است، به طوری که افراد تازه وارد اغلب سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را نشان می‌دهند و به نوبه خود، این امر با نگرش‌ها و رفتارهای منفی، از جمله سطوح بالاتر گردش مالی مرتبط است (وانوس و کولالر^۴، ۱۹۸۹؛ وانوس، ۱۹۹۲). استخدام و انتخاب هزینه‌های قابل توجهی برای سازمان‌ها دارند (بائر و همکاران، ۱۹۹۸) و جامعه‌پذیری سازمانی در سرمایه‌گذاری بر روی این فرآیندها، برآورده کردن یا تنظیم انتظارات برای دستیابی به نتایج مثبت اجتماعی مهم است (اندرسون^۵، ۲۰۰۱). امروزه آموزش عالی محورا صلی توسعه انسانی در سراسر جهان است. دانشگاه‌ها بخش کلیدی نظام‌های آموزشی هستند، که با ایجاد توانمندی‌های لازم زمینه را برای توسعه جامعه فراهم می‌کنند (آقایبی و همکاران، ۲۰۱۸). توجه به فرآیند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها بویژه در خصوص تازه‌واردها از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تأثیرات پذیرفته شده در چندماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود. اجتماعی‌شدن کارکنان جدید پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها دارد. محققان مختلف معتقدند که کیفیت اجتماعی‌شدن بر رضایت کارکنان، نگرش‌ها، استرس، عملکرد، تعهد و جابجایی کارکنان تأثیر می‌گذارد (بائر و همکاران، ۱۹۹۸). نهاد‌های آموزشی به تدریج متوجه شده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه‌ی خود باشند (جانگ و تکوچی، ۲۰۱۸). دانشگاه برای پاسخ به اقتضانات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود در شرایط متحول امروزی باید بتواند خود را به طور مستمر و به نحو اثربخش بازآفرینی نماید. اصلی‌ترین عامل تعیین‌کننده پیشرفت و توسعه جامعه در شرایط متحول کنونی جهانی،

¹ Swanson & Holton

² Bauer et al

¹ Bauer, Morrison, & Callister,

⁴ Wanous and Colella

⁵ Anderson

میزان و چگونگی بر خورداری از نیروی انسانی کارا و خلاق در دانشگاه است (میران زاده و طوطیان، ۲۰۲۴). اعضای هیئت علمی یک دانشگاه، معیار مهمی برای تعیین کیفیت آموزشی آن می‌باشند. اگر چه عوامل دیگری نیز بیانگر کیفیت موسسات آموزش عالی است اما حیاتی ترین نقش را در تعیین سطح کیفیت آموزشی دارا می‌باشند. در نظام آموزش عالی، یکی از عوامل موثر در ارتقاء کیفیت، توانمندی اعضای هیئت علمی است، زیرا آنان را نه تنها وظیفه یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را بر عهده دارند، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشغال‌پذیر در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نقش مهمی دارند. در دنیای امروز، نگاه مدیران نظام دانشگاهی به اعضای هیئت علمی به عنوان ضلع اصلی دانشگاهی، به سمت رشد و توسعه حرفه ای و ارتقاء کیفیت عملکرد آنها است (محمودی و همکاران، ۲۰۲۳). از منظر عوامل جامعه‌پذیری سازمانی تحقیقات زیادی انجام شده است، مشخص شد که پسران‌های جامعه‌پذیری در سازمان‌های مختلف ممکن است بسیار متفاوت باشد. دانشگاه آزاد اسلامی یکی از بزرگترین دانشگاه‌های کشور به حساب می‌آید که بیش از ۲۰،۰۰۰ عضو هیئت علمی در آن مشغول به انجام وظایف هیئت علمی هستند، مشابه همی دانشگاه‌های دیگر، دانشگاه آزاد هم ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری خاص خود را دارد که بایستی این ارزش‌ها به هیئت علمی آموزش داده شود. اقدامات مختلفی از برگزاری دوره‌های آموزشی، از جمله دوره‌های آموزش بدو خدمت، نشست‌های مشترک با مدیران دانشگاه و ... صورت می‌گیرد. اما نتایج خروجی چندان رضایت‌بخش نیستند. تحقق این امر مستلزم آن است که پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی مورد توجه قرار گیرد. برنامه‌هایی که برای جامعه‌پذیری افراد و سازمان‌ها طراحی و اجرا می‌شوند یکسان نیستند و بستگی به تجربیات کارکنان جدید و نوع سازمان دارند. عوامل جامعه‌پذیری از فرهنگی به فرهنگ دیگر و از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. هدف اصلی از پژوهش حاضر شناسایی پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی است. بنابراین این پژوهش در پی پاسخ به این سوال است: پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در ادبیات مربوط به جامعه‌پذیری تعاریف متنوعی وجود دارد که اگر چه همه شبیه به هم و بر اساس نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی متمرکز هستند، ولی یک تعریف واحد در مورد عوامل جامعه‌پذیری وجود ندارد. جامعه‌پذیری سازمانی فرایند تطبیق دو سویه میان سازمان و اعضای جدیدش است. افراد تازه وارد به سازمان هویت، نقش‌ها و ترجیحات خود را با موقعیتشان در سازمان جدید تطبیق می‌دهند. همچنین سازمان‌ها در تلاش برای انطباق تازه واردها با نقش‌ها و هنجارها هستند. این فرایند انطباق میان سازمان‌ها و افراد جامعه‌پذیری سازمانی نامیده می‌شود (می‌سون و همکاران^۱ ۲۰۱۸). جامعه‌پذیری دانشگاهی را باید فرآیندی دانست که از طریق آن یک فرد دانشگاهی یاد می‌گیرد چگونه ارزش‌ها، مهارت‌ها، هنجارها، گرایش‌ها و دانش مورد نیاز برای عضویت در جامعه علمی را کسب نماید و به نظام کدبندی خاص رفتاری و اخلاقی جامعه علمی پایبند باشد. (منصوری و همکاران، ۱۴۰۰). در مطالعات انجام شده توسط پژوهشگران داخلی و خارجی ابعاد و مؤلفه‌های مختلفی در خصوص پسران‌های جامعه‌پذیری شناسایی شده است. مرجائی و همکارانش (۱۳۸۹) فرآیندهای موثر جامعه‌پذیری دانشگاهی را تحت تأثیر مؤلفه‌هایی مانند ضعف در همکاری گروهی، تعاملات ضعیف استاد و دانشجویان در محیط دانشگاه، ناسازگاری و بی‌ثباتی در فرایندهای گفتگو و مذاکره،

ارتباط غیرتعمدانه بین استاد و دانشجو، احساس هویت رشته‌ای پایین و نبود زمینه‌ها و فرصت‌های تخصصی کافی برای تحقیق، دستیاری، طراحی تحقیق، انتشار مقالات و کتب و شرکت در سمینارها می‌داند. نادری و همکارانش (۱۳۸۹) با هدف تعیین رابطه بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی (مشمتمل بر دریافت آموزش، فهم میان نقش خود و سازمان، حمایت همکاران و چشم‌اندازهای سازمانی در آینده) با آرزوهای شغلی (شایستگی کارکردی-فنی، شایستگی عمومی مدیریت، ثبات و تأثیر سازمانی، امنیت جغرافیایی، خلاقیت کارآفرینانه، استقلال، سبک زندگی و چالش اصیل) تحقیقی انجام دادند. نتایج نشان می‌داد این پژوهش همسویی قابل توجهی را با پیشینه نظری در کارراهه شغلی در محیط‌های کاری نشان می‌دهد. آموزش دارای رابطه مثبت و چشم‌انداز سازمانی دارای رابطه منفی با خلاقیت کارآفرینانه بود. شیرینگی و همکارانش (۱۳۹۴) تحقیقی انجام دادند. یافته‌ها در قالب مضامینی چون تجارب خوشایند و ناخوشایند، تنش و اضطراب و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای دسته‌بندی شدند. مهمترین دغدغه‌های اعضای هیئت علمی در اوایل کار و عدم پذیرش توسط همکاران و دلهره‌آور بودن و دشواری تدریس بود. ودادهیر و همکارانش (۱۳۹۵) تحقیقی انجام دادند. نتایج ناکارآمدی و ضعف جریان جامعه‌پذیری دانشگاهی در مقطع دکتری با ذکر علل، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخلگر، راهبردها و بیان نتایجی چون بی‌انگیزگی علمی، احساس یأس و بی‌قدرتی، بداخلاقی و بی‌هنجاری‌های علمی را نشان می‌داد. رشتیانی و همکارانش (۱۳۹۷) در بررسی پژوهش نشان دادند که اصول و ارزش‌های اخلاقی، سن، طبقه اقتصادی اجتماعی، موفقیت علمی و تعاملات و ارتباطات بر میزان مشارکت اجتماعی تأثیرگذار است. بوون و شوستر^۱ (۱۹۸۶) در تحقیقات خود بر روی اساتید آمریکایی، دریافتند که فشارهای وارده بر اعضای هیأت علمی تازه وارد همراه با حقوق کم و هزینه‌های بالای زندگی... بسیار زیاد است. دوره آزمایشی برای اعضای هیأت علمی جوان اغلب یک مصیبت طاقت‌فرسا و تنها بود. فشار بر اعضای هیئت علمی تنها یک جنبه از فرآیند جامعه‌پذیری را نشان می‌دهد. جنبه‌های دیگر عبارتند از احساس عدم آمادگی برای ایفای نقش‌های مختلف، سازگاری با شیوه جدید زندگی آکادمیک، یافتن تعادل بین کار و زندگی خانوادگی (رینولدز^۲، ۱۹۹۲، ص ۶۳۸)، ایجاد جایگاه خود در میان اعضای جامعه علمی و افزایش اعتماد به نفس. منگر^۳ (۱۹۹۹) پروژه‌ای را انجام دادند که یافته‌های اصلی آنها چهار بعد را شامل می‌شود، از جمله استرس اساتید، تخصیص زمان، انتظارات شغلی و فرآیند ارزیابی. علاوه بر تدریس، تحقیق و خدمات، اکثر اعضای هیئت علمی جدید گزارش دادند که در ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی خود مشکل داشتند. از نظر انتظارات شغلی، هیئت علمی تازه استخدام شده اظهار داشت که انتظارات شغلی نامشخصی وجود دارد. اسمیت^۴ در سال (۲۰۰۷) مدل فرایندی جامعه‌پذیری را ارائه داد و به نقش دو عامل دسترسی به اطلاعات و کاهش عدم اطمینان در یادگیری تازه‌واردها تأکید کرد. باگلر و لیا کرمر-هایون^۵ (۲۰۲۰) با هدف آشکارسازی پویایی فرآیندهای جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه به فرهنگ و هنجارهای دانشگاه، پژوهشی کیفی تفسیری از اعضای هیئت علمی دانشگاه تحقیقاتی اسرائیل انجام دادند. تجزیه و تحلیل محتوا چندین موضوع مرجع را به دست آورد: انزوا و تنهایی، انتظارات، هویت حرفه‌ای، تعارضات، معضلات و تصدی. این موضوعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و به دنبال آن مفاهیم عملی برای سیاست

1 Bowen, & Schuster

2 Reynolds

3 Menges

4 Smith

5 Bogler, & Kremer- Hayon

گذاران و کارکنان دانشگاهی ارائه شد. بیچ و همکارانش^۱ (۲۰۲۲) با هدف بررسی جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی جدید از بعد فرهنگی، با تمرکز بر درک یک پدیده در یک زمینه خاص در دانشگاه‌های ویتنام یک مطالعه موردی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که جامعه‌پذیری عمدتاً به گروه‌ها و همچنین سابقه یادگیری، مهارت‌ها و فعال بودن اعضای هیئت علمی بستگی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که تحقیق حاضر به سمت کاربرد علمی دانش در قلمرو مکانی تحقیق حرکت می‌کند از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. این تحقیق از نوع تحقیقات آمیخته اکتشافی (کیفی کمی) است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش در بخش کیفی ۱۲ نفر و در بخش کمی ۱۰ نفر از خبرگان و اساتید باتجربه دانشگاهی بودند و با روش نمونه‌گیری هدفمند و تشکیل پنل خبرگان انجام شد. روش گردآوری داده‌ها از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بود. در بخش مطالعات کتابخانه‌ای از کتب و مقالات مرتبط با موضوع و در بخش میدانی از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شد. طی مصاحبه با خبرگان، مصاحبه اول و کدگذاری اول، سپس مصاحبه دوم و کدگذاری دوم انجام شد که مجموعاً با ۱۲ نفر خبره مصاحبه خاتمه یافت. بعد از انجام مصاحبه‌ها و اشباع داده، مؤلفه‌های پسران‌های جامعه‌پذیری استخراج شد. برای تحلیل داده‌های کیفی از میان رویکردهای موجود، مدل‌سازی ساختاری-تفسیری^۲ انتخاب شد. مدل‌سازی ساختاری تفسیری یکی از شاخه‌های تحلیل ساختاری است که بر مبنای پارادایم تفسیری شکل گرفته است. پارادایم تفسیری الگوی فکری مناسب برای مدیریت و علوم انسانی است. منطق زیربنایی این دیدگاه آن است که پدیده‌های اجتماعی و انسانی بسیار پیچیده‌تر از آن هستند که با استفاده از روش‌های علمی و آماری بتوان به آنها پرداخت. بنابراین روش ISM نیز برای مطالعه روابط پیچیده و چندگانه مقوله‌های زیربنایی پدیده‌های اجتماعی و مدیریتی بسیار مناسب است. این رویکرد یک روش سلسله‌مراتبی برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده است که در سال ۱۹۷۴ توسط وارفیلد معرفی شد. الگوهای حاصل از این روش هم روابط عناصر را مشخص می‌کند، هم عناصر را سطح بندی می‌کند و هم میزان قدرت و وابستگی متغیرها را نشان می‌دهد. این روش ماهیتی آمیخته دارد زیرا هم الگوهای ذهنی را ترسیم می‌کند هم از مقادیر برای نمایش قدرت نفوذ-وابستگی متغیرها استفاده می‌کند. پس از شناسایی شاخص‌های زیربنایی پدیده مورد مطالعه یک ماتریس مربع $n \times n$ از شاخص‌های موجود طراحی می‌شود. این ماتریس در واقع همان پرسشنامه ISM است. این پرسشنامه تهیه و بین ۱۰ نفر از اساتید باتجربه دانشگاهی توزیع شد. طراحی مدل ساختاری تفسیری (ISM) روشی برای بررسی اثر هر یک از متغیرها بر روی متغیرهای دیگر است. این طراحی رویکردی فراگیر برای سنجش ارتباط است و برای توسعه چارچوب مدل به کار می‌رود تا اهداف کلی تحقیق امکان‌پذیر شود. از روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری برای ساختار بندی و ترسیم روابط تعاملی مؤلفه‌های مدل به دست آمده استفاده شد و سطوح و روابط معناداری بین مؤلفه‌ها به دست آمد. فرایند کلی مدل‌سازی ساختاری تفسیری شامل هفت مرحله است: شناسایی متغیرهای سیستم، تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری، تشکیل ماتریس دستیابی اولیه و نهایی، تشکیل مجموعه‌های ورودی،

¹ Ngoc Bich

² Interpretive Structural Modeling

خروجی و مشترک، تعیین روابط و سطح بندی بین مؤلفه‌ها، ترسیم مدل ساختاری-تفسیری و شبکه تعاملات و تحلیل نمودار قدرت نفوذ-وابستگی (وارفیلد^۱، ۱۹۷۴؛ واتسون^۲، ۱۹۸۸).

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاضر حاصل تحلیل داده‌هایی است که از مصاحبه با مصاحبه شونده‌گان و مطالعات کتابخانه‌ای به دست آمد. مشارکت کنندگان شامل ۳ زن و ۹ مرد بودند که همگی خبرگان و اساتید با تجربه دانشگاهی بودند. پس از استخراج پسران‌ها در بخش کیفی، در بخش کمی مدل ساختاری-تفسیری، با شرکت ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی اجرا شد. در تحلیل ساختاری-تفسیری به دلیل الزام به استفاده از شاخص مد، از روش نمونه گیری غیر احتمالی و هدفمند استفاده شد. مراحل طراحی مدل ساختاری-تفسیری پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به شرح زیر دنبال شد. اولین گام شناسایی عناصر پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. ابتدا مضامین از متون ادبیات استخراج و به شرح جدول ۱ دسته‌بندی شد.

جدول ۱. کدگذاری باز و استخراج مفاهیم اولیه پسران‌ها (منابع کتابخانه‌ای)

ردیف	مضمون	گزیده از ادبیات (فرانس)
۱	چالش‌های مالی عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای	Bowen, H.R. & SCHUSTER, J.H. (1986) فشارهای وارده (حقوق کم و هزینه‌های بالای زندگی)
۲	مشکلات بین زندگی حرفه‌ای و شخصی	Reynolds, A. (1992) احساس عدم آمادگی برای ایفای نقش‌های مختلف، سازگاری با شیوه جدید زندگی آکادمیک، یافتن تعادل بین کار و زندگی خانوادگی - ایجاد جایگاه خود در میان اعضای جامعه علمی، و افزایش اعتماد به نفس
		Menges, 1996; Menges & Associates, 1999 عدم تعادل بین کار و زندگی شخصی خود - انتظارات شغلی نامشخص - بازخورد غیرمتمرکز و ناکافی در مورد عملکرد
		Chie Hoon Song, 2018 عدم تعادل بین آموزش و پژوهش - عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی -
۳	روابط کاری ضعیف با همکاران	Bogler, R. (1999). انزوا و تنهایی: فقدان روابط کاری با همکاران
۴	بازخورد حداقلی از اساتید ارشد	Balen, j. & Yun, Ch. & Johnima, A. Browndi, I. (2022) دریافت حداقلی بازخورد و راهنمایی از اساتید ارشد
۵	بازخورد حداقلی و غیرمتمرکز از مدیر گروه	Menges, 1996; Menges & Associates, 1999 بازخورد غیرمتمرکز و ناکافی در مورد عملکرد
۶	نبود فرصت‌های توسعه حرفه‌ای سیستماتیک	Balen, j. & Yun, Ch. & Johnima, A. Browndi, I. (2022) نبود فرصت‌های توسعه حرفه‌ای سیستماتیک
۷	نبود فرصت برای تفکر هدایت شده	Balen, j. & Yun, Ch. & Johnima, A. Browndi, I. (2022). نبود فرصت برای تفکر هدایت شده و نبود حمایت و دانش لازم برای ساخت هویت حرفه‌ای و همچنین جذب و اجرای ارزش‌های مسلط
۸	فرصت محدود مشارکت	Balen, j. & Yun, Ch. & Johnima, A. Browndi, I. (2022). فقدان حمایت، تعداد محدود سازوکارهای ساختاریافته برای حمایت از آنها در فرآیند، جو واحد دانشگاهی یا جو خود دانشگاه، مشارکت محدود در شیوه‌های مختلف سازمانی و حجم زیاد کاری

¹ Warfield

² Watson

در این پژوهش، در بخش مصاحبه‌ها، برای جمع‌آوری داده‌ها از رویکرد ظاهر شونده استفاده شد. در این رویکرد پس از انجام مصاحبه اول پژوهشگر داده‌ها را گردآوری و بلافاصله تحلیل می‌کند و بعد از مصاحبه اول و یافتن مقوله‌های ابتدایی تصمیم می‌گیرد چه داده‌هایی را گردآوری کند. سپس مصاحبه دوم و مقوله‌های بهبود یافته، مصاحبه سوم و مقوله‌های بهبود یافته تر و تا رسیدن به اشباع داده مصاحبه را ادامه می‌دهد. در مسیر گردآوری داده‌ها ابتدا مصاحبه نخست ثبت و تحلیل می‌شود و سپس باید سرنخ‌هایی برای گردآوری داده‌های جدید فراهم شود. در مرحله بعد تمامی متون مصاحبه‌ها در قالب کدهای مضمون به عنوان مضامین پایه در جدول ۲ در نظر گرفته شدند.

جدول ۲. کدگذاری و استخراج مفاهیم اولیه پس‌ران‌ها (مصاحبه‌ها)

ردیف	مضمون	گزیده متن مصاحبه
۱	آموزش‌های حداقلی مربوط به بدو ورود و نیازهای شغلی	<p>دانشگاه تقریباً هیچ آموزش و راهنمایی در مورد اجتماعی شدن و امکانات لازم برای این کار، از جمله اتاق‌هایی که اهدافی غیر از تدریس دارند، به اساتید جدید ارائه کند را ندارد. (A2)</p> <p>ما ممکن است دانشجویان ممتازی بوده باشیم، اما مهارت‌های زیادی برای تبدیل شدن به یک مدرس خوب نداریم که بتواند به طور موثر کلاس‌ها را مدیریت کند، زیرا در طول سال‌های دانشجویی در مورد روش‌های تدریس در سطح آموزش عالی آموزش ندیده‌ایم. (A10)</p> <p>بیشتر دانش شغلی من به صورت غیررسمی و بر اساس آزمون و خطا به دست آمده است. (A7)</p> <p>در ابتدا باید جلسات توجیهی و آموزشی مدیریت بشه، گاهی اساتید با کلی انرژی وارد محیط کار میشن ولی ممکنه تحت تأثیر صحبت کسانی قرار بگیره و انگیزه کاری رو از دست بده. مثلاً میگن فرقی نداره چقدر زحمت بکشی چون اونانی دونه که تو چقدر تلاش کردی. (A3)</p>
۲	ابهام در نقش	<p>من در دوازده سال گذشته در دانشگاه تدریس کرده‌ام و این مشکل هنوز مرا آزار می‌دهد. معضلات مربوط به زمان اختصاص داده شده به تحقیق در مقابل آموزش در طول سال‌ها حتی پس از اعطای تصدی همچنان ادامه دارد. (A8)</p> <p>از یک سیستم آموزشی که در آن انتشار معیار اصلی موفقیت نبود، مدت زیادی طول کشید تا این معیار را بپذیریم و درونی کنیم. (A3)</p> <p>تدریس از وظایف اصلی ما اعضای هیئت علمی است، ولی تذکر در مورد رفتار مناسب و شایسته و موضوع رعایت حجاب دانشجویان موجب ابهام در نقش می‌شود. (A10)</p> <p>برنامه جامعی برای داشتن نقش‌های اصلی و فرعی اعضای هیئت علمی برای ارتقاء سلسله مراتبی در دانشگاه وجود ندارد. (A6)</p>
۳	تعارض در نقش‌ها	<p>انتظار نداشتم چنین بار آموزشی سنگینی داشته باشم. انتظار داشتم بیشتر وقتم را به تحقیق اختصاص دهم... از من انتظار می‌رفت که مقالات علمی منتشر کنم اما نتوانستم آن را با نرخی که انتظار داشتم انجام دهم. انتظار داشتم زمان بیشتری را برای تدریس و ایجاد روابط نزدیک با دانشجویان صرف کنم. تطبیق با اهمیتی که به انتشار مقالات داده می‌شد بسیار دشوار بود. (A7)</p> <p>من بین نیاز به انتشار مقاله، که باید بیشتر وقتم را به آن اختصاص دهم، و نیاز به یک معلم خوب، که وظیفه اصلی آن آموزش است درگیر شده‌ام. برخی افراد ادعا می‌کنند که لزوماً نباید یکی به قیمت دیگری تمام شود. من با این ادعا مخالفم، زیرا با توجه به زمان مشخصی باید تصمیم بگیرید که انرژی خود را در کجا سرمایه‌گذاری کنید. (A3)</p> <p>متأسفانه من وقتی وارد دانشگاه شدم دچار تناقضات شدیدی در زمینه آنچه که از حرفه‌های استادی و دانشگاه تصور میکردم با آنچه که وجود داشت مواجه شدم... سر کالس هم که میرفتی متأسفانه همین جو حاکم بود و بیشتر احساس تنهایی فکری میکردم. (A4)</p>

		متاسفانه دانشگاه‌ها دارن از هدف اصلی خودشون که آموزش هست دور می‌شن، مقاله نویسی شده هدف اصلی اونا. البته مشکل از خود سیستم که می‌گه استاد باید این تعداد مقاله داشته باشه که ارتقاء پیدا کنه. (A2)
۴	تعارضات نقش در کار و زندگی	با نگاهی به گذشته به حرفه‌ام، به راحتی می‌توانم فرآیند رشدی را تشخیص دهم که از طریق آن وابستگی من به دانشگاه بخشی جدایی‌ناپذیر از وجود من شد... کار من به عنوان استاد دانشگاه به یک بخش اصلی زندگی من تبدیل شد. گاهی در نقش اصلی زندگی خانوادگی دچار مشکل می‌شوم. (A3) با وجود نام دهن پر کن عضو هیئت علمی و استاد دانشگاه بودن، و عدم تامین و حمایت مالی خانوادگی، دچار سرخوردگی می‌شوم. (A4) برای تدریس و چاپ مقالات برای ارتقاء در پست سازمانی و نیاز به زمان و وقت زیاد و طاقت فرسا، همیشه به همراهی خانواده ام نیاز داشتم. ولی متاسفانه نتوانستم همراهی آنها را به خوبی جبران کنم. (A10) برای تحقق برنامه‌ها و ماموریت‌های سازمانی و کارهای تیمی که نیاز به وقت و فرصت بیشتری دارم، باید بخشی از وظیفه‌های زندگی را به خانواده محول کنم و این باعث به وجود آمدن گره‌هایی در زندگی شخصی من می‌شود. (A12)
۵	بازخورد حداقلی از همکاران	من راهنمایی اندکی از اعضای باتجربه سازمانی در مورد نحوه انجام کارم دریافت کردم. (A2) اگر همکاران من از ایرادهای شغلی من به من بازخورد مناسبی داشتن فضای بهتری برای فعالیت در دانشگاه داشتم. (A6) هیچ وقت نتوانستم به طور مستقیم ارتباط موثری با همکاران با تجربه ام پیدا کنم، آنها معمولاً خطاهای من را مسخره می‌کنند و می‌خندند. (A9) ای کاش همکاران با مهربانی اشتباهات ما را گوشزد کنند. (A7)
۶	آموزش‌های حداقلی مربوط به ارتقاء و نیازهای شغلی	توجه یا آموزش مقدماتی معمولاً به درستی انجام نمی‌شود. آشنا ساختن کارمند جدید با سابقه سازمان، خط مشی‌ها، مقررات اداری و انضباطی، ساعات کار، تسهیلات داخلی و خارجی سازمان که کارکنان مجازند از آنها استفاده کنند از وظایف اصلی سازمان است. (A1) اعضاء هیئت علمی جدیدالورود به حمایت و راهنمایی زیادی برای ماندن در حرفه تدریس و آشنایی با استانداردهای بالای آموزشی نیاز دارند. (A12) من به عنوان عضو هیئت علمی نیاز به راهنمایی و آموزش‌های بدو ورود داشتم ولی این آموزش‌ها در یک هفته و به صورت فشرده برگزار شد. (A2) هنوز هم برای دریافت اطلاعات مربوط به ارتقاء شغلی از همکارانم سوال می‌پرسم که گاهی اطلاعات ناقصی دریافت می‌کنم. (A9)
۷	روابط اجتماعی با همکاران	انتظار داشتم بخشی جدایی‌ناپذیر از گروه دانشکده شوم. برای کاهش استرس نیاز داشتم روابط اجتماعی با همکارانم ایجاد کنم. این به موقع اتفاق افتاد، اما بیشتر از آنچه انتظار داشتم طول کشید و شاید انتظاراتم اغراق آمیز بود. (A6) برای اینکه احساس کنم عضو دانشگاه هستم سعی کردم با همکارانم ارتباط رودر رو داشته باشم و به حرف‌های آنها به خوبی گوش دهم. ولی این ارتباطات موفقیت آمیز نبود. (A10) به خاطر دوستی‌ها و ارتباطات ضعیفی که با همکارانم دارم احساس انزوا و تنهایی دارم. (A4) روابط کاری یک ارتباط رسمی است که برای بهبود کار تیمی و افزایش بهره‌وری دارای اهمیت است ولی بسیاری از اعضای هیئت علمی تازه وارد به آن واقف نیستند. (A7)
۸	روابط کاری با مدیر گروه	مدیر گروه رابط کاری خوبی با اعضای هیئت علمی ندارد. او خودخواه است و به صحبت‌های اعضای هیئت علمی گوش نمیدهد. دانشگاه باید برنامه‌ای برای کنترل عملکرد مدیر گروه داشته باشد. او باید خودکامگی خود را کاهش دهد. (A8) مدیر گروه معمولاً بین اعضای هیئت علمی و دوستان خود تبعیض قائل می‌شود و معمولاً به جای اجرای قوانین و مقررات، نظر شخصی خود را اعمال می‌کند. (A9)

مدیر گروه روابط کاری مناسبی با همه اعضای هیئت علمی ندارد. (A11)		
مدیر گروه ما فردی خودرای است. در تصمیم گیری های کاری، نظر اساتید را نمی پرسد. (A3)		
اعضای هیئت علمی باید ابتکار عمل را برای ادغام موثر در محل کار جدید به کار گیرند. طیف وسیعی از راه های انجام این کار شامل یافتن مربیان و پیوستن به فعالیت هایی است که می تواند فرصت هایی را برای کسب بینش در مورد ارزش ها، هنجارها و سایر عناصر فرهنگ سازمان و انتظارات آن از آنها فراهم کند. (A5)	روابط کاری با مدیران دانشگاه	۹
سرپرستان باید مهارت ها و تجربیات تازه واردان را به همکاران تازه وارد منتقل کنند تا انتظارات عملکرد آنها را افزایش دهند که به نوبه خود بر رتبه بندی عملکرد تأثیر بگذارد. (A11)		
گاهی فضاهای غیر رسمی برای انجام کارهای دانشگاهی به وجود می آید که ارتباط مدیران دانشکده را بر پایه بده بستان قرار می دهد. (A9)		
مدیران دانشکده ما ارتباط قوی با هم ندارند و هر یک مستقل از هم کار می کنند. برای ایجاد ارتباطات و برنامه های مناسب باید جلسات هفتگی یا ماهیانه برگزار شود. (A3)		
مدیران دانشگاه در همراهی اعضای تازه وارد به دانشگاه موثر هستند عدم برقراری ارتباط و راهنمایی درست موجب سردرگمی آنها می شود. (A8)		
گاهی عدم هماهنگی بین مشکلات زندگی شخصی و انجام فعالیت های دانشگاهی، انگیزه من برای ادامه فعالیت در دانشگاه را از بین می برد. (A12)	مشکلات زندگی شخصی	۱۰
هزینه های سنگین زندگی با درآمدهای ما برابری نمی کند و باعث مشکلات زندگی شخصی می شوند. (A3)		
برای انتشار و چاپ مقالات و انجام فعالیت های پژوهشی به ذهن ارام نیاز دارم ولی مشکلات زندگی این فرصت را به راحتی از من می گیرد. (A4)		
همدردی با اعضای هیئت علمی برای کاهش مشکلات خانوادگی مهم است. (A6)		

مصاحبه های پروتکل شده تحلیل شدند. از آنجایی که استفاده از جملات به عنوان واحدهای تحلیل بسیار طاقت فرسا بود، تصمیم گرفتیم موضوعی را به عنوان واحد تحلیل در نظر بگیریم. مضامین شمارش و در موضوعات مرجع طبقه بندی شدند. پس از تحلیل متن مصاحبه ها، مضمون هایی را که نشان دهنده رابطه بین متغیرهای مختلف بودند، شناسایی شدند. مضامین پایه از ترکیب متون و مصاحبه ها تعداد ۱۸ مضمون پایه به شرح جدول زیر بدست آمد.

جدول ۳. مضامین پایه پس ران ها

ردیف	مضامین پایه
۱	آموزش های ارتقاء و نیازهای شغلی
۲	تعارض بین نقش ها
۳	فرصت های محدود توسعه سیستماتیک حرفه ای
۴	بازخورد از اساتید ارشد
۵	بازخورد از همکاران
۶	بازخورد از مدیر گروه ها
۷	ابهام در نقش ها
۸	فرصت های محدود تفکر هدایت شده
۹	فرصت های محدود مشارکت
۱۰	آموزش های بدو ورود و نیازهای شغلی
۱۱	چالش های مالی عدم تعادل بین زندگی حرفه ای (پایین بودن پرداخت ها و پاداش ها)

روابط کاری با همکاران	۱۲
تعارض‌های نقش شغلی و زندگی شخصی	۱۳
روابط کاری با مدیران گروه	۱۴
روابط کاری با مدیران دانشکده	۱۵
مشکلات زندگی حرفه‌ای و خصوصی	۱۶
مشکلات زندگی شخصی	۱۷
روابط اجتماعی با همکاران	۱۸

مدل تحلیلی تحقیق که از بررسی متون و مصاحبه نظرات خبرگان طراحی شده است، پسران‌های مؤثر بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی را در پنج عامل نشان می‌دهد که راهنمای محقق در جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات می‌باشد، در جدول ۴ به صورت یک مدل ارائه شده است.

جدول ۴. چارچوب تحلیلی تحقیق پسران‌ها

مفهوم	مضامین اصلی	مضامین پایه
پسران‌های جامعه‌پذیری	انتظارات/ نقش‌های مبهم	ابهام در نقش‌ها
		تعارض بین نقش‌ها
		تعارض‌های نقش شغلی و زندگی شخصی
اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی	بازخوردهای پراکنده	بازخورد از اساتید ارشد
		بازخورد از همکاران
		بازخورد از مدیر گروه‌ها
	فرصت‌های محدود	فرصت‌های محدود توسعه سیستماتیک حرفه‌ای
		فرصت‌های محدود تفکر هدایت شده
		فرصت‌های محدود مشارکت
سازگاری کم آموزش‌ها با نیازهای شغلی		آموزش‌های بدو ورود و نیازهای شغلی
		آموزش‌های ارتقاء و نیازهای شغلی
روابط ضعیف		روابط کاری با همکاران
		روابط اجتماعی با همکاران
		روابط کاری با مدیران گروه
		روابط کاری با مدیران دانشکده
عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی		چالش‌های مالی عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای (پایین بودن پرداخت‌ها و پاداش‌ها)
		مشکلات زندگی شخصی
		مشکلات بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی

گام دوم تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری است. در این مرحله پس از شناسایی مؤلفه‌های پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی یک ماتریس مربع ۶*۶ از پسران‌های موجود طراحی می‌شود این ماتریس در واقع همان پرسشنامه مدل ساختاری-تفسیری است. این پرسشنامه در واقع برای گردآوری دیدگاه خبرگان استفاده شده است و رابطه مؤلفه‌ها دو به دو بررسی شد. در ماتریس، مؤلفه‌ها می‌توانند رابطه دو سویه با یک سویه داشته باشند یا اینکه اساساً هیچ رابطه‌ای با هم نداشته باشند. انواع روابط میان متغیرها در مدل‌سازی ساختاری تفسیری به صورت زیر است:

- نماد V: مؤلفه i بر مؤلفه j تأثیر دارد.
- نماد A: مؤلفه j بر مؤلفه i تأثیر دارد.
- نماد X: مؤلفه i بر مؤلفه j و مؤلفه j بر مؤلفه i تأثیر متقابل بر یکدیگر دارند.
- نماد O: هیچ یک از مؤلفه‌های i و j با هم ارتباطی ندارند.

در این پژوهش پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی تکمیل شد و از خبرگان درخواست شد درباره تأثیر هر مؤلفه بر مؤلفه‌ی دیگر با استفاده از نمادهای تعریف شده نظر بدهند. به دلیل اینکه روابط معکوس بین مؤلفه‌ها، از اطلاعات مثلث بالای قطر اصلی ماتریس قابل جمع آوری است، تکمیل مثلث بالای قطر اصلی ماتریس کفایت می‌کند و قطر اصلی را می‌توان خالی در نظر گرفت. برای تجمیع دیدگاه خبرگان نمی‌توانیم از میانگین نظرات آنها استفاده کنیم. چون ماتریس نهایی باید یک و صفر باشد؛ بنابراین راه استفاده از فراوانی و مد می‌باشد. در جداول برای شناسایی بهتر مؤلفه‌ها، هر کدام از آنها را با نماد C در ردیف‌های سطر و ستون نمایش می‌دهیم. در انتهای این مرحله بر مبنای مد در فراوانی‌ها، نظرهای خبرگان در خصوص تأثیر هر مؤلفه بر مؤلفه دیگر بررسی شد و اطلاعات بدست آمده مطابق جدول ۴ جمع بندی و ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی تشکیل شد.

جدول ۴. ماتریس خودتعاملی ساختاری بر اساس نظرات خبرگان

C6	C5	C4	C3	C2	C1	نام متغیر	مؤلفه‌ها
A	O	X	V	O		روابط ضعیف	C1
X	X	A	X			عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی	C2
A	A	A				فرصت‌های محدود	C3
X	V					انتظارات مبهم	C4
X						سازگاری کم بین آموزش و نیازهای شغلی	C5
						بازخوردهای پراکنده	C6

گام سوم تشکیل ماتریس‌های دستیابی اولیه بود. در ادامه پژوهش با تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک ماتریس دستیابی اولیه به دست می‌آید. برای استخراج ماتریس دستیابی اولیه در هر سطر ماتریس خودتعاملی به جای نمادهای X و V از عدد یک و به جای نمادهای A و O از عدد صفر استفاده می‌شود. با تبدیل نمادهای ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک بر اساس زیر ماتریس دستیابی اولیه بدست می‌آید.

- اگر نماد خانه ij حرف V باشد در آن خانه عدد ۱ و در خانه قرینه عدد صفر گذاشته می‌شود.
- اگر نماد خانه ij حرف A باشد در آن خانه عدد صفر و در خانه قرینه عدد ۱ گذاشته می‌شود.
- اگر نماد خانه ij حرف X باشد در آن خانه عدد ۱ و در خانه قرینه نیز عدد ۱ گذاشته می‌شود.
- اگر نماد خانه ij حرف O باشد در آن خانه عدد صفر و در خانه قرینه نیز عدد صفر گذاشته می‌شود.

ماتریس‌های به دست آمده مطابق جدول ۵ ماتریس‌های دریافتی اولیه نام دارند. درایه‌های قطر اصلی برابر یک قرار می‌گیرند. ماتریس‌های دستیابی اولیه نشان می‌دهند که آیا می‌توان از یک متغیر سطری به متغیر ستونی در امتداد یک مسیر پیوسته و جهت دار «دست‌رسی» پیدا کرد. ماتریس‌های دستیابی اولیه، دست‌رسی برای همه مسیرها را با طول صفر و طول یک توصیف می‌کند (واتسون، ۱۹۷۸).

جدول ۵. تشکیل ماتریس دستیابی اولیه پسران‌ها

مؤلفه‌ها	نام متغیر	C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	فرصت‌های محدود	1	۰	1	۱	۰	0
C2	عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی	۰	1	1	۱	1	1
C3	روابط ضعیف	۰	۱	۱	1	0	۰
C4	انتظارات مبهم	۱	۱	۱	۱	1	*1
C5	سازگاری کم بین آموزش و نیازهای شغلی	۰	۱	۱	۱	۱	1
C6	بازخوردهای پراکنده	۱	۱	۱	۱	۱	1

سپس تشکیل ماتریس دستیابی نهایی بود. پس از تشکیل ماتریس دستیابی اولیه، باید سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان مثال اگر مؤلفه i منجر به مؤلفه j شود و مؤلفه j منجر به مؤلفه k شود، پس می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه i نیز منجر به مؤلفه k می‌شود؛ و اگر در ماتریس دستیابی اولیه این حالت برقرار نبود باید اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند و رابطه ثانوی را نیز نشان داد. معمولاً این اصلاح در ماتریس دستیابی نهایی با نماد *۱ مشخص می‌شود.

در این مرحله از پژوهش دو مورد روابط ثانویه مشاهده شد که در ماتریس دستیابی اولیه اصلاح شد. مطابق جدول ۶ علاوه بر سازگاری ماتریس دستیابی اولیه، قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر مؤلفه مشخص می‌شود. قدرت نفوذ همان میزان تأثیرگذاری یک مؤلفه بر مؤلفه‌های دیگر است که از جمع اعداد هر سطر برای هر مؤلفه در ماتریس دستیابی نهایی لحاظ می‌شود. میزان وابستگی هم مقدار تأثیرپذیری یک مؤلفه از سایر مؤلفه‌های دیگر را نشان می‌دهد که از جمع اعداد هر ستون در ماتریس دریافتی نهایی برای هر مؤلفه به دست می‌آید. بر اساس ماتریس دستیابی نهایی، قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر عامل قابل محاسبه است. قدرت نفوذ یک عامل از جمع تعداد عوامل متأثر از آن و خود آن عامل به دست می‌آید. میزان وابستگی یک عامل نیز از جمع عوامل که از آنها تأثیر می‌پذیرد و نیز خود آن عامل بدست می‌آید.

جدول ۶. تشکیل ماتریس دستیابی نهایی پسران‌ها و قدرت نفوذ و میزان وابستگی

مؤلفه‌ها	نام متغیر	C1	C2	C3	C4	C5	C6	قدرت نفوذ
C1	فرصت‌های محدود	1	۰	1	۱	۰	0	۳

۴	1	1	۰	1	1	۰	عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی	C2
۲	۰	0	0	1	۱	۰	روابط ضعیف	C3
۶	*1	1	1	۱	۱	۱	انتظارات مبهم	C4
۴	1	1	۰	۱	۱	۰	سازگاری کم بین آموزش و نیازهای شغلی	C5
۶	1	۱	*۱	۱	۱	۱	بازخوردهای پراکنده	C6
	۴	۴	۲	۶	۵	۳	میزان وابستگی	

گام چهارم تشکیل مجموعه‌های ورودی، خروجی و مشترک بود. به منظور تعیین سطح مؤلفه‌ها در مدل نهایی به ازای هر یک از آن‌ها باید مجموعه‌های ورودی، خروجی و مشترک تعیین شود. باید بر اساس ماتریس دستیابی سازگار شده سطوح هر متغیر را بدست آورد. مجموع متغیرهای ورودی و خروجی و مشترک را محاسبه می‌کنیم. در هر تکرار اگر متغیر ورودی با متغیر مشترک برابر بود آن تکرار سطح ۱ام می‌باشد. در رتبه بندی معیارها آنها که تکرار ورودی‌های کمتری داشته باشند از سایر معیارها کمتر تأثیر می‌پذیرند و در سطح ۱ام قرار می‌گیرند. سپس در تکرار بعد سطر و ستون آن متغیر از ماتریس حذف می‌شود و دوباره محاسبات صورت می‌گیرد. مجموعه خروجی برای هر عامل، در بردارنده خود عامل و عامل‌هایی است که بر آنها تأثیر دارد و مجموعه ورودی برای هر عامل نیز در بردارنده خود عامل و عامل‌های تأثیرپذیر از آنهاست. عامل‌هایی که مجموعه ورودی و مشترک آنها کاملاً هماهنگ است و دارای کمترین نفوذ باشند در بالاترین سطح از سلسله مراتب ساختاری تفسیری قرار می‌گیرند.

گام پنجم تعیین روابط و سطح بندی بین مؤلفه‌ها بود. بعد از انجام مراحل قبل باید تعیین سطح هر مؤلفه را انجام بدهیم. اولین مؤلفه‌هایی که مجموعه مشترک آنها با مجموعه ورودی آنها یکسان می‌باشد، در سلسله مراتب مدل ساختاری - تفسیری به عنوان مؤلفه‌های سطح اول (بالا یا تأثیرپذیر) مدل خواهند بود. به این معنی که این مؤلفه‌ها بر سایر مؤلفه‌های دیگر تأثیر کمتری دارند. پس از شناسایی مؤلفه‌های بالاترین سطح آن مؤلفه از فهرست مجموعه‌های خروجی، ورودی و مشترک سایر مؤلفه‌های دیگر کنار گذاشته می‌شود. این تکرارها تا زمانی که سطح همه مؤلفه‌ها مشخص شود، ادامه پیدا می‌کند؛ سطوح شناسایی شده در این پژوهش در ساخت مدل نهایی استفاده شد.

همان طور که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود در تکرار سطح اول پس‌ران‌ها، مؤلفه‌های روابط ضعیف و عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و زندگی خصوصی در اولین سطح مدل ساختاری تفسیری قرار گرفتند و در این مرحله از جدول خارج شدند و یا به عبارتی حذف شدند.

جدول ۷. تکرار اول تعیین سطح پس‌ران‌ها

مؤلفه‌ها	نام متغیر	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
C1	فرصت‌های محدود	۴-۳-۱	۶-۴-۱	۴-۱	

۱	۶-۵-۳-۲	۶-۵-۴-۳-۲	۶-۵-۳-۲	عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی	C2
۱	۳-۲	۶-۵-۴-۳-۲-۱	۳-۲	روابط ضعیف	C3
	۶-۱	۶-۱	۶-۵-۴-۳-۲-۱	انتظارات مبهم	C4
	۶-۵-۲	۶-۵-۴-۲	۶-۵-۳-۲	سازگاری کم بین آموزش و نیازهای شغلی	C5
	۶-۵-۴-۲	۶-۵-۴-۲	۶-۵-۴-۳-۲-۱	بازخوردهای پراکنده	C6

موانعی که مجموعه ورودی و مشترک آنها کاملاً مشابه باشد در بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار می‌گیرند. پس از آن، این عناصر از سایر عناصر حذف می‌شوند. این عمل تا زمانی که سطح تمامی عناصر مشخص شود، تکرار می‌شود. مطابق جدول ۸ در مرحله تکرار سطح دوم، مؤلفه‌های فرصت‌های کم و سازگاری کم بین آموزش‌ها و نیازهای شغلی در سطح دوم مدل پسران‌ها قرار گرفتند و از جدول حذف شدند.

جدول ۸. تکرار دوم تعیین سطح پسران‌ها

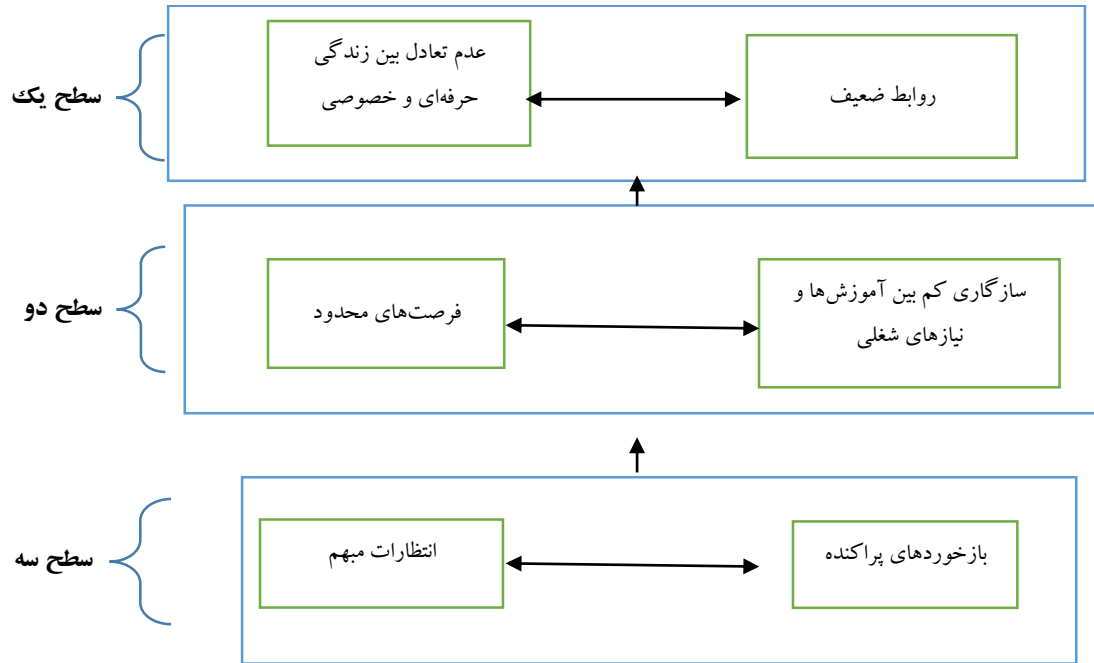
مؤلفه‌ها	نام متغیر	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
C1	فرصت‌های محدود	۴-۱	۶-۴-۱	۴-۱	۲
C4	انتظارات مبهم	۶-۵-۴-۱	۶-۴-۱	۶-۴-۱	
C5	سازگاری کم بین آموزش و نیازهای شغلی	۶-۵	۶-۵-۴	۶-۵	۲
C6	بازخوردهای پراکنده	۶-۵-۴-۱	۶-۵-۴	۶-۵-۴	

در نهایت مطابق جدول ۹ مؤلفه‌های باقی مانده، انتظارات مبهم و بازخوردهای پراکنده به عنوان اثرگذارترین مؤلفه‌ها در سطح سوم مدل پسران‌ها قرار گرفتند.

جدول ۹. تکرار سطح سوم پسران‌ها

مؤلفه‌ها	نام متغیر	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
C4	انتظارات مبهم	۶-۴	۶-۴	۶-۴	۳
C6	بازخوردهای پراکنده	۶-۴	۶-۴	۶-۴	۳

گام ششم ترسیم مدل ساختاری - تفسیری و شبکه تعاملات بود. مدل نهایی مؤلفه‌های پسران‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شامل سلسله مراتب قرار گرفتن مؤلفه‌ها نسبت به یکدیگر و روابط بین آنها در سه سطح تعیین شد که در شکل زیر مشاهده می‌شود.



نمودار ۱. مدل پسران‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

در گام هفتم به تجزیه و تحلیل نمودار قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر یک از عوامل پرداخته شده است. در این مرحله، مؤلفه‌های پسران‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی در چهار گروه طبقه بندی می‌شوند. بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی مؤلفه‌ها می‌توان دستگاه مختصاتی تعریف کرد و آن را به چهار قسمت خودمختار، وابسته، پیوندی و بنیادین تقسیم کرد. تجزیه و تحلیل نمودار قدرت نفوذ- وابستگی بر پایه قدرت نفوذ (تأثیر گذاری) و میزان وابستگی (تأثیر پذیری) هر مؤلفه شکل گرفته و امکان بررسی بیشتر محدوده هر یک از مؤلفه‌ها را فراهم می‌سازد. در ناحیه خودمختار مؤلفه‌ها میزان وابستگی و قدرت هدایت کمی دارند. در ناحیه وابسته مؤلفه‌ها دارای وابستگی کم و قدرت هدایت بالا می‌باشند. در ناحیه پیوندی مؤلفه‌ها از وابستگی بالا و قدرت هدایت بالا برخوردارند. در واقع هر گونه عملی بر روی این موانع باعث تغییر بر سایر موانع می‌شود. در گروه عوامل مستقل، مؤلفه‌ها قدرت نفوذ بالا و وابستگی ضعیفی دارند.

بر اساس نمرات قدرت نفوذ و وابستگی (قابل مشاهده در جدول ۶) همانگونه که در شکل ۱ مشخص است: مؤلفه روابط ضعیف در ناحیه خودمختار است این مؤلفه نیروی وابستگی و نفوذ ضعیفی دارد و این مؤلفه تقریباً به صورت جدا از کل سیستم عمل می‌کند. مؤلفه فرصت‌های محدود در ناحیه وابسته (۲) قرار گرفت که نیروی نفوذ ضعیفی دارد و نسبت به سایر مؤلفه‌ها از نیروی وابستگی بالاتری برخوردار است. مؤلفه‌های سازگاری کم بین آموزش‌ها و نیازهای شغلی، عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی و بازخوردهای پراکنده در ناحیه پیوندی (۳) قرار گرفتند که نیروی نفوذ و

وابستگی زیادی دارند و مؤلفه‌هایی بی‌ثبات هستند و مؤلفه‌های انتظارات مبهم در ناحیه مستقل (۴) قرار گرفته است که نیروی نفوذ قوی دارد، اما نیروی وابستگی آن ضعیف است و در واقع مؤلفه کلیدی است و با ایجاد تغییر در آن می‌توان بر بقیه متغیرها تأثیر گذاشت.

قدرت نفوذ	۶		C4		C6		
	۵		ناحیه ۴			ناحیه ۳	
	۴					C2	C5
	۳			C1			
	۲		ناحیه ۱			ناحیه ۲	C3
	۱						
		۱	۲	۳	۴	۵	۶
میزان وابستگی							

شکل ۱. قدرت نفوذ-وابستگی پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

توجه به فرایند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها بویژه در خصوص تازه‌واردها از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تأثیرات پذیرفته‌شده در چندماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود. اجتماعی‌شدن کارکنان جدید پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها دارد. محققان مختلف معتقدند که کیفیت اجتماعی‌شدن بر رضایت کارکنان، نگرش‌ها، استرس، عملکرد، تعهد و جابجایی کارکنان تأثیر می‌گذارد (بائر موریسون و گلیستر، ۱۹۹۸). از منظر عوامل جامعه‌پذیری سازمانی تحقیقات زیادی انجام شده است، مشخص شد که عوامل پسران جامعه‌پذیری در سازمان‌های مختلف ممکن است بسیار متفاوت باشد. در این پژوهش سعی شد با شناسایی پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی برخی از این مؤلفه‌ها را افزایش دهد. پیش‌نیاز جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی یافتن فاکتورهای اصلی و تأثیرگذار در این رابطه و برقراری ارتباط بین آنهاست. از این رو در این پژوهش با مرور گسترده ادبیات موضوع و مطابق نظر خبرگان عوامل پسران جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی ارائه شد. هدف اصلی این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های پسران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. به منظور سطح بندی عوامل از مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد که پس از طی مراحل و گام‌های آن، مدلی در ۳ سطح و با ۱۸ شاخص به شرح زیر به دست آمد:

- سطح ۱: مؤلفه‌های عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی و روابط ضعیف.
- سطح ۲: فرصت‌های محدود و سازگاری کم بین آموزش‌ها و نیازهای شغلی
- سطح ۳: انتظارات مبهم و بازخوردهای پراکنده.

بررسی عواملی که در قالب سطح بندی مدل ساختاری تفسیری قرار دارند نشان می‌دهد که عواملی مانند عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی و روابط ضعیف که در سطح بالاتر قرار دارند از تأثیرگذاری کمتری برخوردار هستند و

بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل هستند. و در مقابل عواملی که در سطح پایین سلسله مراتب قرار دارند مانند انتظارات مبهم و بازخوردهای پراکنده در مقایسه عوامل دیگر اثرپذیری بیشتری دارند. به عبارت دیگر عوامل پسران در جامعه پذیری اعضا هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انتظارات مبهم و بازخوردهای پراکنده هستند که باید مورد توجه قرار گیرند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل پسران جامعه پذیری اعضا هیئت علمی وابسته به مؤلفه‌های عدم تعادل بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی و روابط ضعیف هستند که این شاخص‌ها وابستگی زیادی به شاخص‌های دیگر دارند و شرایط لازم را برای عدم جامعه پذیری فراهم می‌کنند. توجه به رفع انتظارات مبهم یکی از این شرایط است. از طرف دیگر جلوگیری از بازخوردهای پراکنده مدیر گروه، اساتید ارشد و همکاران به اعضا هیئت علمی یک نیاز ضروری است. تلاش در جهت افزایش سطح سازگاری بین آموزش‌ها و نیازهای شغلی از ضروریات جامعه پذیری اعضا هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی است. همچنین توجه به رفع محدودیت فرصت‌های مشارکت، تفکر هدایت شده و توسعه سیستماتیک حرفه‌ای یک نیاز ضروری برای جامعه پذیر کردن اساتید است.

جهت آزمون و تایید مدل از روش میک مک استفاده شده است که نتایج تحقیق را تدیید می‌کند. نتایج حاصل از میک مک نشان می‌دهد عامل چهارم یعنی انتظارات مبهم در ناحیه مستقل قرار گرفته است که قدرت نفوذ زیاد و وابستگی کمتری دارد. بنابراین عامل نفوذی است. در واقع هر گونه عملی بر روی این مؤلفه باعث تغییر سایر مؤلفه‌ها می‌شود. همچنین از آنجا که عامل اول یعنی فرصت‌های محدود قدرت نفوذ و قدرت وابستگی کمتری دارد، عامل خودمختار به شمار می‌رود. عامل پنجم و ششم یعنی سازگاری کم آموزش‌ها و نیازهای شغلی و بازخوردهای پراکنده دارای نفوذپذیری بالایی هستند که در سطح دوم و سوم قرار دارند ولی از آنجا که دارای وابستگی زیادی هم هستند، در ناحیه پیوندی قرار دارند و عوامل بی‌ثباتی هستند. سایر عوامل موثر نیز بسته به قدرت نفوذپذیری و وابستگی شان در ارتباط با موضوع در دسته‌های دیگر قرار می‌گیرند. یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات مرجائی (ضعف در تعاملات) رینولدز (تعادل کار و زندگی) و انتظارات شغلی منگر همخوانی دارد. این واقعیت وجود دارد که اکثر اعضا هیئت علمی تازه وارد با محیط دانشگاه با مشکلاتی مواجه می‌شوند. موانع برای اساتیدی که مهارت‌های زیادی برای دریافت انتظارات و بازخوردهای مناسب ندارند، بیشتر است. بنابراین، برای کمک به اعضای جدید برای اجتماعی شدن موفق در این محیط، دانشگاه باید سیاست‌ها و فعالیت‌های حمایتی داشته باشد. با توجه به اینکه یافته‌های تحقیق نشان داد که همه‌ی عوامل به عنوان پسران‌های جامعه‌پذیری اعضا هیئت علمی شناخته شدند، توجه به همه‌ی این پنج عامل به مدیران دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می‌شود. با توجه به یافته‌های مدل ساختاری تفسیری در پسران‌ها که بیان می‌دارد که در سطح بندی پسران‌ها انتظارات مبهم و بازخوردهای پراکنده در سطح پایین‌تری قرار دارند و تأثیرگذاری بیشتری دارند، پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های جامعه‌پذیری اعضا هیئت علمی بیش از هر عاملی به عوامل تعارض و ابهام در نقش، تعارض‌های شغلی و زندگی شخصی و بازخوردهای پراکنده از اساتید، همکاران و مدیر گروه توجه شود. اتخاذ این پیشنهادات به طور محسوسی محتوا و ساختار فرآیندهای اجتماعی شدن و تجربه اجتماعی شدن تازه واردان در سازمان‌ها را تغییر می‌دهد. البته، پیچیدگی این دیدگاه از فرآیند اجتماعی شدن نیازمند زمان و توجه بیشتر از سوی منابع محدود سازمانی است به ویژه افزایش توجه سرپرستان و همکاران است. سازمان‌ها باید تقاضاهایی را که از قبل در مورد منابع دارند با مزایای بالقوه اجتماعی‌سازی موفق‌تر متعادل کنند. حداقل، متخصصان منابع انسانی در سازمان‌ها می‌توانند اثربخشی شیوه‌های اجتماعی‌سازی فعلی را از طریق دانش و آگاهی از تعاملات پیچیده یادگیری و ایجاد روابط افزایش

دهند و تمرکز سیستماتیک‌تری از منابع فعلی را برای بهترین مزیت توصیه کنند. در بهترین حالت، متخصصان توسعه منابع انسانی می‌توانند دامنه شیوه‌های اجتماعی شدن را گسترش دهند تا عوامل بیشتری را در بر گیرند که بر موفقیت اجتماعی شدن تازه واردان در سازمان تأثیر می‌گذارد.

پیشنهاد می‌شود توجه به هنجارهای اجتماعی و اقتصادی اعضای هیئت علمی در جهت ایجاد تعادل بین زندگی خصوصی و حرفه‌ای و مدیریت نقش مورد اهمیت قرار گیرد. نیاز به مدیریت بهتر همه نقش‌هایی که هم در محل کار و هم در خانه به عهده می‌گیرد وجود دارد. خانواده و مسئولیت‌های خارج از محیط کار و خانه نیز باید مدیریت شوند. اولویت‌ها باید در محل کار نیز تعیین شوند، زیرا تقاضا ممکن است برای زمانی باشد که در محل کار باشد. همراه با مسئولیت‌های خارج از محل کار، نیاز به برنامه‌های منعطف، تفویض وظایف، و حل و فصل خواسته‌های متناقض و درگیری‌هایی که به دلیل مسائل شخصی رخ می‌دهد، وجود دارد. این روند تعادل در طول زمان یکسان می‌شود، اما در طول فرآیند اجتماعی شدن، زمانی که کارکنان جدید شروع به درک الزامات نقش خود می‌کنند، آغاز می‌شود. بی‌توجهی به امکانات رفاهی و حقوق و مزایای هزینه‌های زندگی اعضای هیئت علمی باعث بی‌انگیزگی آنان در انجام درست وظایف شغلی آنان خواهد شد. اگرچه اقداماتی برای اطمینان از قابل اعتماد بودن یافته‌های این مطالعه انجام شده است، اما توجه به این نکته حائز اهمیت است که یافته‌ها دیدگاه شخصی مصاحبه‌شوندگان تحقیق در یک محیط خاص است که یکی از ویژگی‌های مشترک روش مطالعه موردی است. علاوه بر این، نتایج مصاحبه‌ها اولین پایه برای درک بیشتر اجتماعی شدن اساتید از منظر مسائل زمینه‌ای است. مطالعات مرتبط بیشتر با طراحی بیشتر مصاحبه‌ها یا پرسشنامه‌ها مورد نیاز است تا این موضوع جامع‌تر و عمیق‌تر شود.

منابع

- آقایی، علی اکبر، بحرالعلوم، حسن، و اندام، رضا. (۲۰۱۸). مدلسازی مدیریت استعداد معلمان تربیت بدنی در کشور. پایان‌نامه دکتری تربیت بدنی. دانشگاه صنعتی شاهرود.
- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود. (۲۰۰۸). رابطه کیفیت زندگی کاری با ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی. *دانش و پژوهش در روانشناسی*، ۳۶/۳۵، ۸۸-۱۰۶.
- حبیبی، آرش و آفریدی، صنم. (۱۴۰۱). *تصمیم‌گیری چند شاخصه*. تهران: انتشارات نارون.
- رشتیانی، سهراب و رحیمیان، حمید و عباسپور، عباس (۱۳۹۷). رابطه جامعه‌پذیری دانشگاهی و مشارکت اجتماعی در بین دانشجویان جوان دانشگاه تهران. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*. شماره ۱۷، ص ۳۹.
- شیرینی، ناصر؛ امید قادرزاده؛ مریم تمسکی (۱۳۹۴). درک و تجربه اعضای هیئت علمی از فرایند آشناسازی بدو استخدام و روزهای اول کار، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامعه امام حسین (ع)*، ۷ (۲)، ۱۷۹-۲۰۷.
- مرجانی، سید هادی، محسنی تبریزی، علیرضا و قاضی طباطبایی، محمود (۱۳۹۸). تأثیر مسائل و چالش‌های محیط علمی بر جامعه‌پذیری دانشگاهی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱(۵۵)، صص ۴۵-۶۷.
- منصوری، علی نظر؛ یزدخواستی، بهجت. (۱۴۰۰). تحلیلی بر عوامل موثر بر جامعه‌پذیری دانشگاهی دانشجویان. مطالعه موردی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی، شیراز و فردوسی. *مجله راهبرد فرهنگ*. ۵۳.

- میری نژاد، نسیم، و طوطیان، صدیقه. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل موثر بر توسعه استراتژیک استعدادها در دانشگاه صنعتی شریف. دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، **مجله آموزش و ارتقای منابع انسانی**. ۳، ۸۲-۱۰۱.
- نادی، محمد علی؛ محسن گل پرور؛ سید علی سیادت (۱۳۸۹). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری، **جامعه شناسی کاربردی**، (۳۷)، ۱۵۹-۱۷۵.
- ودادحیر، ابوعلی؛ رضا همتی؛ عارفه مهدیه (۱۳۹۵). فرایند جامعه پذیری دانشگاهی دانشجویان دکتری؛ مطالعه موردی دانشگاه اصفهان، **پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، ۲۲ (۱)، ۴۵-۷۳.

- Balen, j. & Yun, Ch. & Johnima, A. Browndi, I. (2022). Arrangement of the official and unofficial reinforcement in the socialization of the faculty associates. **International Journal of Human Development and Family Research**. Volume 11, Issue 8.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization. *Research in personnel and human resource management*, 16.
- Bich, V.T.N & Thien, N.H. (2022). Examining the socialization of new faculty members through the cultural lens. **HCMCOUJS-Social Sciences**, 12(2), 18-31.
- Bogler, R. & Kremer-Hayon. L. (1999). The Socialization of Faculty Members to University Culture and Norms, **Journal of Further and Higher Education**, 23:1.
- Bowen, H.R. & Schuster, J.H. (1986) American Professors. A national resource imperiled (New York, Oxford University Press).
- Jung, Y., and Takeuchi, N. 2018. A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support. **Human Relations**, 71(1), 73-102.
- Menges, R. J. (1996). Experiences of newly hired faculty. In L. Richlin (Ed.), To improve the academy (pp. 169-182). **New Forums Press and the Professional and Organizational Development Network in Higher Education**.
- Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2018). "Organizational Socialization in Public Administration Research: A Systematic Review and Directions for Future Research", **American Review of Public Administration**, 48(6), pp. 610-627.
- Reynolds, A. (1992) Charting the changes in junior faculty, **Journal of Higher Education**, 63(6), pp. 637-65.
- Smith, D. (2007). "Exploring a Multidimensional Model of Employee Socialization and Role-Based Performance", **Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Management and Marketing Department in the Graduate School of the University of Alabama**.
- Song, C. H. & Elvers, D & Leker, Jens, 2017. "Anticipation of converging technology areas. A refined approach for the identification of attractive fields of innovation," **Technological Forecasting and Social Change, Elsevier**, vol. 116(C), pages 98-115.
- Swanson, R.A. and Holton, E.F. (2009). Foundations of Human Resource Development. 2nd Edition, **Berrett-Koehler, San Francisco**.
- Wanous J.P, Colella A. (1989). Organizational entry research: Current status and future directions. In: Rowland K, Ferris G, **Research in personnel and human resources management**.
- Wanous, J. P. (1992). Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers. **Prentice Hall**.
- Warfield, J. N. (1973). "Interpretive Structural Modeling (ISM) Group Planning & Problem Solving Methods in Engineering," **John Wiley & Sons Inc.**, New York.
- Watson, R. (1978). Interpretive structural modeling. A useful tool for technology, **Technological Forecasting and Social Change**, 11(2): 165-185

Identifying Deterrent to socialization of faculty members of Islamic Azad University

Maryam Hafezy¹, Mahmood Rezaeezadeh^{2*}, Naser Mirsepasy³

Abstract

Since universities try to develop compatibility between faculty members and the university, socialization of the organization plays an essential role in this. The present study was conducted with the aim of identifying deterrent to socialization of faculty members of Islamic Azad University. The current research is a mixed exploratory research (qualitative-quantitative) which in the first part of the theme analysis and three-stage coding method (open, central and selective) In the second part, the interpretive structural modeling technique has been used to design the model and identify the components of the socialization Promoter of faculty members. The statistical population of this research was 12 people in the qualitative part and 10 people in the quantitative part, experts and experienced university professors. In order to collect information, the method of library and field studies, semi-structured interview and researcher-made questionnaire were used. Content validity was confirmed by supervisors. Based on the designed model, weak relationships and imbalance between professional and private life in the first level, Low compatibility between training and job needs and limited opportunities in the second level, and scattered feedback and ambiguous role were placed in the third level. Also, based on the power of influence-power of dependence diagram, the component of limited opportunities in the dependent area, the components of low compatibility between education and job needs, imbalance between professional and private life, and scattered feedback were placed in the connected area. And the component of expectations and vague roles were placed in the independent area.

Keywords: socialization, faculty members, Islamic Azad University, structural interpretive modeling.

1. PhD student, Department of Public Administration, Science and Research Branch,, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Hafezy.tiktak@gmail.com.

2. Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. drrezaeezadeh@gmail.com.

3. Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch,, Islamic Azad University, Tehran, Iran. n.mirsepassi@srbiau.ac.ir