

مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

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

چکیده:

هدف: توجه به مدل‌های بومی در دستیابی به اهداف سازمانی می‌توند شرایط را به نفع سازمان متحول سازد. پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد.

روش: روش تحقیق این مطالعه کیفی و مبتنی بر تحلیل مضمون بود. داده‌ها با انجام ۱۲ مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته از خبرگان و اساتید باتجربه دانشگاهی به دست آمد که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با طراحی ظاهرشونده به دست آمد و با استفاده از کدگذاری براون کلارک و استرلینگ، تجزیه و تحلیل تم شد.

یافته‌ها: نتایج منجر به شناسایی مکانیسم‌های جامعه‌پذیری با ۶ مقوله اصلی شامل پاداش و پرداخت، بازخورد، دوره‌های رسمی، روش‌های غیررسمی، درگیر شدن و مدیریت عملکرد و ۱۹ مقوله فرعی شد.

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه نشان داد مولفه پاداش و پرداخت در اولویت قرار دارد و سازمان دانشگاه آزاد اسلامی باید به موضوع تمکین مالی اعضای هیئت علمی توجه ویژه داشته باشد. بازخورد عملکرد زمانی مؤثر خواهد بود که به شکل عادلانه ارائه شود. برگزاری دوره‌های آموزشی و نشست‌های موجب تقویت روحیه همکاری و انگیزه آنها می‌شود. دوره‌های خانوادگی و امکانات رفاهی ضمن کاهش تعارضات فردی و سازمانی، فرصت‌های تعامل، همدلی و یادگیری را افزایش می‌دهند. شرکت در شوراها و رویدادهای دانشگاهی فرصتی ارزشمند برای توسعه و پیشرفت فردی و حرفه‌ای است. توجه به مدیریت عملکرد، می‌تواند محیطی پویا و کارآمد برای همه اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی فراهم کند.

کلیدواژه‌ها: مکانیسم‌های جامعه‌پذیری، اعضای هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۱۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۷/۹

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

Hafezy.tiktak@gmail.com

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

drezaeezadeh@gmail.com

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

n.mirsepassi@srbiau.ac.ir

مقدمه

از آنجا که اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌ها نیروی محرکه تغییر و تحول در جامعه هستند، توجه به نقش حساس و حیاتی آن‌ها در عصر حاضر که توأم با پیچیدگی‌های خاص موج چهارمی است دارای اهمیت است. زیرا چشم انداز ماموریت اصلی دانشگاه، توسعه مرزهای دانش و مهارت و پرورش نیروهای متخصص، خلاق، متفکر و متعهد در زمینه‌های مختلف علم و فناوری نوگرا و خردگرا در سایه ارتقاء کیفیت زندگی دانشگاهی و توجه به مدل‌های بومی است. آنها پاسخگوی انتظارات آموزشی و پرورشی خود، جامعه و ذی‌نفعان هستند و در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی از جمله آثار فردی مانند کم‌کاری پنهان و آشکار شغلی، آثار جمعی مانند تقویت روابط غیررسمی و منفی در گروه‌های کاری و آثار سازمانی مانند کاهش اثربخشی فرهنگ سازمانی و متغیرهای ساختاری را در پی داشته باشد (بهشتی فر و نیکویی، ۱۳۹۹: ۶۸). از آنجا که دانشگاه‌ها اغلب تلاش می‌کنند سازگاری بین اعضاء هیئت علمی و دانشگاه را توسعه دهند، مکانیسم‌های جامعه‌پذیری در این میان نقش اساسی دارد. زیرا جامعه‌پذیری یکی از فرایندهای مهم سازمانی است و سازمان‌ها با ماموریت‌ها و وظایف متنوع و در عین حال حساس می‌توانند تنش‌های حاصل از انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل کاهش دهند. از آنجا که اجتماعی کردن در همه جا یکسان نیست توجه به رویکرد زمینه‌ای مانند فرهنگ سازمانی و یا حمایت مدیریتی که از مسائل خاص سازمان است مورد اهمیت قرار می‌گیرد. همچنین برای تسهیل جامعه‌پذیری اساتید در محیط دانشگاهی، دانشگاه‌ها معمولاً طیف وسیعی از روش‌ها را بسته به شرایط خود اتخاذ می‌کنند، مسأله مهم و اساسی این پژوهش طراحی مدلی برای جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد.

جامعه‌پذیری می‌تواند گامی مهم در آماده‌سازی اساتید آینده برای ورود به محیط دانشگاهی باشد (ستورم و باسکا^۱، ۲۰۱۲: ۲۴۶). همانطور که بسیاری از محققان آن را تعریف می‌کنند، جامعه‌پذیری معمولاً فرآیندی است که از طریق آن افراد، دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و انتظارات گروه در یک جامعه یا سازمان خاص را می‌آموزند و از آنها برای مشارکت مؤثر در آن جامعه یا

1- Beheshtifar & Nikoee

2 -Stoerm & Baaska

سازمان استفاده می‌کنند (تیرنی و همکاران^۱، ۱۹۹۷:۴۸). اعضای هیأت علمی جوان، با ورود و عضو شدن در محیط جدید دانشگاه با زمینه‌های فرهنگی متفاوت، نیازمند انواع حمایت از بخش‌ها و گروه‌ها، از جمله فرصت‌هایی برای شبکه‌سازی، تعامل اجتماعی، و حمایت مدیریتی هستند. به لطف این اقدامات حمایتی، تازه واردان می‌توانند ارزش‌های سازمان را در خود بگنجانند و به نوبه خود به ارزش‌های جدید کمک کنند (کنداکی و هاسر^۲، ۲۰۱۹:۲۸۲). همچنان به تحقیقات بیشتری نیاز است، زیرا چالش‌های سازمانی در محل کار در حال افزایش است (چائو^۳، ۱۹۹۷:۱۴۳). ورود به دانشگاه به عنوان یک عضو، استرس‌زا است و جامعه‌پذیری موفق می‌تواند به کاهش اضطرابی که تازه‌کارها تجربه می‌کنند کمک کند (آستین^۴، ۲۰۰۲؛ بومن، کلوسنر، و مازرول^۵، ۲۰۱۷، گیبز و کافی^۶، ۲۰۰۴)

همراه با افزایش نرخ جابجایی کارکنان برای دستیابی به اهداف شغلی شخصی، به جای پذیرش مسیرهای شغلی سازمانی هدایت شده باعث شده است که جامعه‌پذیری سازمانی به یک پدیده رایج برای کارفرمایان و سازمان‌ها تبدیل شود. تحقیقاتی مورد نیاز است که جامعه‌پذیری سازمانی را در عمل هم برای تازه واردان و هم برای سازمان‌ها تسهیل کند (هال^۷، ۲۰۰۴). از طریق جامعه‌پذیر کردن کارکنان می‌توان فرهنگ سازمانی را حفظ و منتقل کرد و تداوم هنجارها و ارزش‌های کلیدی را تضمین کرد. جامعه‌پذیری مکانیسمی است که از طریق آن کارکنان تازه وارد در مورد سیاست‌های سازمان و پویایی‌های قدرت، آگاه می‌شوند (بومن^۸، ۲۰۱۷). بررسی مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد بیشتر پژوهش‌ها فقط به بررسی اثر متغیرهای مختلف بر جامعه‌پذیری سازمانی و یا بالعکس پرداخته‌اند. با بررسی تحقیقات انجام شده، مشخص شد مطالعات تجربی که با رویکرد زمینه‌ای به جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بپردازد، بسیار کم است. جامعه‌پذیری به فرآیند آموختن و پذیرش ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای اجتماعی به وسیله فرد اشاره دارد. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند و باید با فرهنگ

1 -Tierney
 2 -Kondakçı & Haser
 3 -Chao
 4- Austin
 5- Bowman, Klossner, & Mazerolle
 6- Gibbs & Coffey
 7- Hall
 8 -Bowman

علمی و اجتماعی دانشگاه و اهداف آن آشنا شوند. جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی می‌تواند بر کیفیت عملکرد علمی تاثیر مستقیمی داشته باشد و باعث افزایش کارایی در ابعاد آموزشی، پژوهشی، ارزیابی و بهسازی سازمانی شود. با انجام این تحقیق و بکارگیری نتایج حاصل از این تحقیق قصد داریم که با طراحی مدل مکانیسم های جامعه‌پذیری کمک کنیم تا نه تنها به تقویت جایگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد کمک کند بلکه به کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه نیز ارتقاء بخشد. پیامد طراحی این مدل موجب حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی ارزشمند، افزایش بهره‌وری و کیفیت عملکرد، ایجاد فرهنگ سازمانی قوی و مثبت، افزایش همکاری و مشارکت، توسعه و رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، ارتقای اعتبار و رتبه دانشگاه، کاهش هزینه‌ها، پاسخ به چالش‌های جدید می‌شود.

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 مکانیسم‌های جامعه‌پذیری وجود ندارد. در مطالعات انجام شده توسط پژوهشگران داخلی و خارجی ابعاد و مؤلفه‌های مختلفی در خصوص مکانیسم‌های جامعه‌پذیری شناسایی شده است. (شیربگی^۱ و همکارانش، ۱۳۹۴) با هدف بررسی درک و تجربه اعضای هیات علمی از فرایند آشناسازی بدو استخدام و روزهای اول کار، پژوهشی انجام دادند. یافته‌ها در قالب مضامینی چون تجارب خوشایند و ناخوشایند، تنش و اضطراب و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و مهمترین دغدغه‌های اعضای هیئت علمی در اوایل کار و عدم پذیرش توسط همکاران و دلهره آور بودن و دشواری تدریس بود. (رشتیانی^۲ و همکارانش، ۱۳۹۷) با هدف بررسی رابطه جامعه‌پذیری دانشگاهی و مشارکت اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه تهران پژوهشی را انجام دادند. نتایج نشان داد که اصول و ارزش‌های اخلاقی، سن، طبقه اقتصادی اجتماعی، موفقیت علمی و تعاملات و ارتباطات بر میزان مشارکت اجتماعی تاثیر گذار است. (منصوری^۳ و همکارانش، ۱۴۰۰) با هدف بررسی وضعیت جامعه‌پذیری دانشگاهی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و عوامل موثر بر آن در دانشگاه های کشور صورت گرفت. نتایج نشان داد وضعیت کلی جامعه‌پذیری دانشگاهی دانشجویان پنج دانشگاه مورد

1 -shirbeygi
2 -Rashtiani
3- Mansori

بررسی در ابعاد چهارگانه فراگیری نقش دانشجوی تحصیلات تکمیلی، درگیری در نقش، مشارکت، سرمایه‌گذاری و احساس هویت حرفه‌ای بر اساس طیف صورت گرفته سرمایه دانشگاهی و خوداثربخشی دانشگاهی بیشترین تاثیر را بر جامعه‌پذیری دانشگاهی دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی داشته‌اند. (محدث خالص^۱ و همکاران، ۱۴۰۱) پژوهشی با هدف شناسایی و اولویت‌بندی تاکتیک‌های جامعه‌پذیری نهادی در سازمان‌های دولتی انجام دادند. بر اساس نتایج معیار روش «جمعی» در اولویت قرار گرفت. معیار متوالی بیشترین تاثیرگذاری و تعامل را دارا بود و معیار دائمی از بیشترین تاثیرپذیری برخوردار بود. شاخص «آموزش شغلی موثر برای افراد تازه وارد» در اولویت شاخص‌ها قرار گرفت. (سلیمانی و حسینی^۲، ۱۴۰۲) پژوهشی با هدف بررسی رویکردهای جامعه‌پذیری با تاکید بر رویکرد درونی‌سازی در فرایند آموزشی انجام دادند. بر اساس یافته‌ها «متابعت» ناپایدارترین روش و «درونی کردن» پایدارترین شیوه نفوذ اجتماعی محسوب می‌شود و افراد بیشترین تاثیر را از روش‌های همانندسازی دریافت می‌کنند.

بوون و شوستر^۳ (۱۹۸۶) در تحقیقات خود بر روی اساتید آمریکایی، دریافته‌اند که فشارهای وارده بر اعضای هیأت علمی تازه وارد بسیار زیاد است. همراه با حقوق کم و هزینه‌های بالای زندگی...، 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، ایجاد جایگاه خود در میان اعضای جامعه علمی و افزایش اعتماد به نفس. دان و همکاران^۴ (۱۹۹۴) سه مرحله از فرآیند جامعه‌پذیری را با طرح‌های قبلی متفاوت تشخیص داد، از جمله، اولین مرحله رسمی جامعه‌پذیری داشتن تحصیلات عالی برای دوره‌های استادی و عضو هیئت علمی (مانند داشتن تجربه پسا دکترا). مرحله دوم جامعه‌پذیری زمانی آغاز می‌شود که اساتید استخدام در آموزش عالی را بپذیرند و مرحله سوم شامل تعامل بین مؤسسه و دانشکده بر اساس نوع برنامه دانشگاه از طریق تعاملات مختلف است. منگز^۵ (۱۹۹۶)

1 -Mohades khales

2 -Solimani & Hoseyni

3 -Bowen & Schuster

4 -Dunn, Rouse & Seff,

5 -Menges

پروژه ای را انجام داد 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. کرو و گلاسکاک^۱ (۱۹۹۵) سه مکانیسم جامعه‌پذیری را برای اعضاء هیئت علمی توصیف کردند: «کاوش، کنار گذاشتن نقش قبلی، و تنظیم خود و نقش جدید با یکدیگر». ویدمن^۲ (۲۰۰۱) مکانیسم‌های سه گانه جامعه‌پذیری را شامل؛ تعامل با دیگران؛ همگرایی و احساس مناسب از انتظارات اعضاء هیئت علمی و همکاران و یادگیری دانش و مهارت‌های ضروری برای عملکرد حرفه ای را مناسب می‌دانند. لیاو^۳ و همکارانش (۲۰۱۷) سه تاکتیک اجتماعی شدن را شناسایی کردند. آموزش اعضاء، حمایت تعاملی، و بازخورد مشارکت. بوگلر و کرمر-هایون^۴ (۲۰۲۰) با هدف آشکارسازی پویایی فرآیندهای جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه به فرهنگ و هنجارهای دانشگاه، پژوهشی کیفی تفسیری با اعضاء هیئت علمی دانشگاه تحقیقاتی اسرائیل انجام دادند. تجزیه و تحلیل محتوا چندین موضوع مرجع را به دست آورد: انزوا و تنهایی، انتظارات، هویت حرفه ای، تعارضات، معضلات و تصدی. بیچ و همکارانش^۵ (۲۰۲۲) با هدف بررسی جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی جدید از بعد فرهنگی، پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد که جامعه‌پذیری عمدتاً به گروه‌ها و همچنین سابقه یادگیری، مهارت‌ها و فعال بودن اعضاء هیئت علمی بستگی دارد.

سوال تحقیق

مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

1 -Crow & Glascock

2 -Weidman

3 -Liao, Huang & Xiao

4 -Bogler & Kremer-Hayon.

5 -Bich & Thien

روش تحقیق

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 کیفی است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش را خبرگان و اساتید باتجربه دانشگاهی تشکیل داده‌اند. 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 ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شد. طی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان، مصاحبه اول و کدگذاری اول، سپس مصاحبه دوم و کدگذاری دوم انجام شد که مجموعاً با ۱۲ نفر خبره مصاحبه خاتمه یافت. اساتیدی که دارای خبرگی و صاحب نظر در زمینه مسائل فرهنگی و جامعه‌پذیری بودند و چاپ چندین کتب و مقاله و حداقل ۲۰ سال سابقه کاری در بخش‌های مختلف دانشگاه را داشتند. بعد از انجام مصاحبه‌ها و اشباع داده، شاخص‌ها و مولفه‌های مکانسیم جامعه‌پذیری استخراج شد. برای تحلیل داده‌های کیفی از میان رویکردهای موجود، رویکرد نظام‌مند براوان و کلارک^۱ (۲۰۰۶) انتخاب شد. مراحل کدگذاری طبق این روش ۱- آشناسدن با متن مورد بررسی، ۲- ایجاد کدهای اولیه، ۳- جستجو و شناسایی مضامین، ۴- ترسیم شبکه مضامین، ۵- تحلیل شبکه مضامین و ۶- تدوین گزارش انتخابی است که در سه بخش کلی شامل؛ استخراج مفاهیم اولیه، دسته‌بندی مفاهیم و دسته‌بندی مضامین مورد تحلیل است. در مرحله استخراج مفاهیم اولیه ۹۶ مفهوم در کدگذاری باز به دست آمد که بعد از حذف کدهای مشابه، ۵۹ کد معنادار باقی ماند که در ۶ مضمون اصلی و ۱۹ مضمون فرعی دسته‌بندی شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با دقت بیش از چندین بار جهت رسیدن به اشباع داده برای مضامین اصلی و فرعی به صورت تکراری انجام شد. در این قسمت برخی از مضامین پایه از ادبیات و برخی از متن مصاحبه‌ها استخراج شد.

طراحی روش‌شناسی و طرح تحقیق این پژوهش به نحوی است که بتواند داده‌ها و تفسیرهای مناسب و موثق را ارائه دهد. در این تحقیق از دریافت بازخور از مشارکت‌کنندگان در تحقیق و ارائه توصیف غنی و ثبت جزئیات برای اعتبار بخشی به یافته‌های محقق و اثبات باورپذیری و قابل پذیرش بودن مضامین استفاده شده است. محقق نتایج تحلیل خود را در اختیار مشارکت‌کنندگان

1 -Braun & Clarke

در تحقیق قرار داد و از آن‌ها خواست تا در خصوص میزان همخوانی و تناسب میان تفاسیر وی و تجربه آن‌ها اظهار نظر نمایند. در نهایت کدها، طبقات و مدل استخراج شده در اختیار تعدادی از خبرگان سازمان جهت تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاضر حاصل تحلیل داده‌هایی است که از مصاحبه‌شوندگان و مطالعات کتابخانه‌ای به دست آمد. مشارکت‌کنندگان شامل ۳ زن و ۹ مرد بودند که همگی خبرگان دانشگاهی و دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. اساتیدی از سازمان دانشگاه آزاد، دانشگاه‌های علوم و تحقیقات، تهران مرکز و بومهن که در رشته‌های مختلف و بخش‌های مختلف دانشگاه دارای سابقه مدیریت و مسئولیت و تدریس و تحقیق بودند. اولین گام شناسایی مولفه‌های مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. ابتدا مضامین از متون ادبیات استخراج و به شرح جدول ۱ دسته‌بندی شد.

جدول ۱. دسته‌بندی مضامین پایه (متن ادبیات)

ردیف	مضمون پایه	گزیده از ادبیات (منبع)
۱	پاداش و پرداخت مبتنی بر یادگیری کلیدی	Delaney & Huselid (1996) ایجاد سیستم‌های پرداخت مبتنی بر مهارت (یادگیری کلیدی) و مبتنی بر تیم (اشتراک‌گذاری اطلاعات).
۲	پاداش و پرداخت مبتنی بر کار خاص	Lepak & Snell (2002). افزایش دستمزد مربوط به یک دوره زمانی یا انجام یک کار خاص
		Williamson (1975) میزان منحصر به فرد بودن سرمایه انسانی: درجه‌ای است که دانش و مهارت تخصصی یا خاص از طریق دانش ضمنی یا تجربیات عمیق افراد به دست می‌آیند.
۳	بازخورد از فعالیت‌های یادگیری	Bezuijen, Van Dam, Van den Berg & Thierry (2010). ارائه بازخورد فعالیت‌های یادگیری کارکنان را تشویق می‌کند و شفافیت نقش و ادغام کارکنان را در سازمان تسریع می‌کند
		Liao, Huang & Xiao (2017) آموزش اعضا، حمایت تعامل، و بازخورد مشارکت
۴		Patti & Austin (1978). فرد سرپرست و جامعه‌پذیرکننده باید توانایی نقش آفرینی برای شناخت و ترکیب وظایف مختلف جدید و نقش‌های

نظارتی خود، مانند تعیین اهداف، رهبری یک تیم، پیشگیری و حل تعارضات، کنترل فرآیندها، را داشته باشند.	بازخورد از سرپرستان / مدیران دانشکده	
Bezuijen, Berg, Dam & Thierry (2009). ارائه اطلاعات و بازخورد		
Hatmaker, 2015 تاکتیک‌های کلاسیک سازمانی مانند آموزش کلاس درس، راهنمایی، جلسات توجیهی و غیره	دوره‌های آموزشی	۵
Oluwatoyin Yetunde (2021). انتقال فرآیندها، آیین‌ها و روال‌ها، داستان‌ها و نمادها، هنجارها و ساختار سازمانی به‌طور رسمی از طریق آموزش		
Feldman (1976a). جامعه‌پذیری پیش‌بینی‌کننده: میزان واقع‌گرایی در مورد شغل و همخوانی سطح رضایت پس از آگاهی از طریق گفتگو با کارفرمایان آینده و تصمیم نهایی که در مورد استخدام	جلسات توجیهی	۶
Harshbarger (1989) جامعه‌پذیری پیش‌بینی‌کننده: فرآیندی که در آن فرد درباره نقش و حرفه‌ی آینده‌اش می‌آموزد و مشتاقانه منتظر آن است. (تدریس، تحقیق و خدمت)		
Feldman, 1981 شبکه‌سازی و ایجاد رابطه		
Hatmaker, 2015 -فعالیت‌های رسمی، رفتارهای فعالانه و منابع شبکه‌ای که از طریق تعامل با همکاران جدید در دسترس قرار می‌گیرند	نشست‌های مشترک و فرهنگ‌سازی	۷
Le (2016). فرآیندهای غیررسمی بر روی کیفیت روابط کاری تاثیرگذار است.	مراسم و دیدارهای غیر رسمی	۸
Batistič (2018). ایجاد روابط بین طراحی شغل، ارزش و منحصر به فرد بودن سرمایه انسانی، سیستم منابع انسانی و تاکتیک‌های اجتماعی شدن.	مرتبط کردن نتایج ارزیابی با ارتقاء	۹

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

می شود 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. دسته بندی مضامین پایه (مصاحبه‌ها)

ردیف	مضمون پایه	گزیده متن مصاحبه
۱	پاداش و پرداخت مبتنی بر کار تیمی	همیشه کارهای تیمی تاثیر بسزایی در ارائه مباحث علمی داشته است، من برای کارهای تیمی که پاداش های مناسبی برای آن در نظر گرفته شده باشد استقبال می کنم. (A5)
		یکی از خلاء های برنامه منابع انسانی دانشگاه، نبود برنامه برای اجرای طرح‌ها و پروژ های تیمی و تشویق گروه‌های فعال است. (A11)
		کارهای تیمی برای اجرای پروژه‌های خاص با در نظر گرفتن پاداش، باعث افزایش روحیه و ایجاد فضای همبستگی بین اساتید می شود. (A2)
۲	پاداش و پرداخت مبتنی بر کار خاص	عضوی از تیم بودن از ضروریات برنامه جامعه پذیری کارکنان است. (A9)
		در سازمانهایی که افراد دارای دانش خاصی هستند مانند دانشگاه ها، سازمان باید برای آنها ارزش خاصی هم در نظر داشته باشد و حقوق و مزایای مناسبی برای آنها در نظر بگیرند. (A5)
		دانشگاه باید برای اساتیدی که طرح‌ها و پروژه‌های خاص و تاثیر گذاری ارائه می دهند پاداش هایی را در نظر بگیرد. (A9)
		برخی از ستادهای وزارتخانه پروژه‌های کلان برای انجام پیشنهاد می دهند که کارهای خاصی محسوب می شوند برای انجام این پروژه‌ها باید پاداش خاص هم در نظر گرفته شود. (A10)
۳	پاداش و پرداخت مبتنی بر اشتراک دانش	هر کاری که باعث رشد کارهای علمی و انجام فعالیت‌های خاص باشد مستحق پاداش و حمایت مالی توسط دانشگاه است. (A12)
		اگر دانشگاه برنامه ای برای به اشتراک گذاشتن دانش اساتید داشته باشد و از این طرح حمایت مالی شود، موجب رشد و شکوفایی دانشگاه و افزایش انگیزه اساتید برای ارائه دانش خود می شود. (A1)
		بعضی از پروژه‌های کلان نیاز به انعقاد قرارداد و انجام کاری تیمی دارند. برای انجام کارهای کلان و به اشتراک گذاشتن دانش نیاز به حمایت مالی دانشگاه دارد. (A7)

<p>اعضای هیئت علمی با به اشتراک گذاشتن دانش علمی خود باعث پیشرفت دانشگاه می‌شوند. باید تفاوتی در پرداخت حقوق و مزایا برای آنها در نظر گرفته شود. (A8)</p>		
<p>هر وقت دانش و یادگیریهای جدید علمی خود را در جلسات گروه به اشتراک می‌گذارم احساس خوبی دارم و از طرح‌های من در دانشکده تقدیر می‌شود. (A6)</p>		
<p>اولین فردی که عضو هیئت مدیره در محیط کاری با او برخورد می‌کند مدیر گروه است. آموزش و بازخوردهای مدیر گروه برای ادغام شدن در شغل بسیار مهم و تاثیرگذار است. (A5)</p>	<p>بازخورد از مدیر گروه</p>	<p>۴</p>
<p>آنچه دانشگاه راهنمایی می‌کند در درجه اول به دانش حرفه‌ای و مسائل آموزشی مدیر گروه مرتبط است. (A3)</p>		
<p>همیشه به نظرات مدیر گروه توجه می‌کردم و او را به عنوان الگوی کاری در دانشگاه قبول داشتم. یکی از بهترین دوستان من که من را راهنمایی می‌کرد و از او چیزهای زیادی یاد گرفتم اولین مدیر گروه دانشکده ام بود. (A6)</p> <p>مدیر گروه ما در دانشکده ارتباط کمی با اعضای هیئت علمی دارد. من سعی می‌کنم برای دریافت بازخورد از فعالیت‌های کاری خودم، با او ملاقات داشته باشم. (A11)</p>		
<p>یکی از وظایف مدیر گروه، آموزش شروع به کار اعضای هیئت علمی در دانشگاه است. فرایند کلاس‌ها، مستر پلن گروه، عناوین پایان نامه‌ها، معرفی کلاس‌ها و ... هم ساختاری و هم محتوایی. (A4)</p>	<p>دوره‌های آموزشی</p>	<p>۵</p>
<p>اعضای هیئت علمی که صلاحیت عمومی بالایی برای جذب داشته‌اند و از صلاحیت علمی پایین تری برخوردار هستند باید در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و توان افزایی شرکت کنند. (A5)</p>		
<p>دانشگاه باید فرصت‌های آموزشی حین خدمت را برای اعضای هیئت علمی فراهم کند و شغل آنها را توسعه دهد. (A8)</p>		
<p>یکی از دوره‌های آموزشی که در بدو ورود به دانشگاه داشتم حضور در کلاس اساتید باتجربه بود. ارتباط با دانشجویان و نحوه ارزیابی علمی آنها برای من آموزنده بود. (A6)</p>		
<p>انسان همیشه در حال یادگیری است لزوم برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضای هیئت علمی از واجبات است. (A10)</p>		

<p>یکی از مهم ترین کارهایی که مدیر گروه باید برای اعضای هیئت مدیره جدید انجام دهد برگزاری جلسات با اساتید خبره برای انتقال تجربیات آنهاست. (A1)</p>	<p>جلسات انتقال تجارب</p>	<p>۶</p>
<p>وقتی با مشکلی برخورد می کردم سعی می کردم از تجربیات اساتید باتجربه تر استفاده کنم. راهنمایی آنها به من قوت قلب می داد. (A3)</p>		
<p>اگر تجربیات اساتید به صورت نوشته شده و یا فیلم در اختیار اعضای هیئت علمی جدید قرار بگیرد، به آنها کمک می کند در محیط کاری بهتر عمل کنند. (A8)</p>		
<p>اعضای هیئت علمی جدید باید با اساتید باتجربه معاشرت کنند تا راههایی برای درک «ویژگی های دانشجویان گروه خود و به طور کلی دانشگاه» بیابند. (A2)</p>		
<p>وقتی وارد محیط کاری در دانشگاه شدم استرس زیادی داشتم، با دو نفر از اساتید رفت و آمد خانوادگی داشتیم که باعث ایجاد تعامل و کاهش استرس کاری من شد. (A9)</p>	<p>نشست های صمیمی خانوادگی</p>	<p>۷</p>
<p>دانشگاه باید برنامه ای جهت افزایش رفاه و برگزاری برنامه هایی برای نشست های خانوادگی اعضای هیئت علمی و برگزاری اردوهای خانوادگی داشته باشد. (A5)</p>		
<p>هر وقت با همکارانم نشست های خانوادگی داریم احساس خوبی دارم و از تجربیات زندگی کاری آنها استفاده کنم. (A6)</p>		
<p>دید و بازدیدهای خانوادگی در سفرهای کاری حس تعلق و وابستگی اعضای هیئت علمی را به کارشان زیاد می کند. (A11)</p>		
<p>اعضای هیئت علمی در بدو ورود به دانشگاه در همایشی که برگزار می شود باید نسبت به کارهایی که می خواهند انجام دهند توسط فرد مطلع، توجیه شوند هم از قوانین و مقررات دانشگاه و هم نسبت به موضوعات منابع انسانی (ترفع، ارتقاء و...). (A7)</p>	<p>جلسات توجیهی</p>	<p>۸</p>
<p>مدیر گروه باید هفته ای یکبار جلسه را بین اعضای هیئت علمی برای رفع مشکلات و ارتباط بین اعضای برگزار کند. (A5)</p>		
<p>من نمی دانم دانشکده های دیگر چگونه هستند، اما در دانشکده من، وقتی یک عضو جدید به دانشکده وارد می شود، مدیر گروه راهنمایی های لازم را</p>		

<p>انجام می‌دهد. راهنمایی هم در مورد تخصص و هم فرهنگ محل کار است. (A6)</p>		
<p>در روزهای ورود به دانشگاه و آغاز فعالیت به عنوان عضو هیئت علمی، برگزاری جلسات توجیهی که توسط مدیر گروه انجام می‌شود به من کمک کرد راحت تر محیط کاری خود را بشناسم و از استرس کاری ام کم شد. (A10)</p>		
<p>جلسات توجیهی که در مرحله آشناسازی اعضای هیئت علمی برگزار شد بسیار کلی بود، ادامه جلسات توجیهی برای اعضای هیئت علمی باید ادامه دار باشد. (A12)</p>		
<p>برای مشارکت بیشتر اساتید با فعالیت‌های دانشگاهی، آنها در شوراهای عضو می‌شوند. (A1)</p>	<p>۹</p> <p>عضویت در کمیته‌ها و شوراهای</p>	
<p>فعالیت در شورای دانشگاه و رفتار و نگرش مشابه نسبت به بخش خود نیز برای ادغام موفقیت آمیز اساتید جدید در محیط جدید مهم است. (A2)</p>		
<p>دانشگاه فرصت‌هایی برای اعضای هیئت علمی فراهم کرده است که در کمیته‌ها و شوراهای عضو شوند و من از این فرصت استفاده کردم. (A8)</p>		
<p>وقتی عضو شورای دانشگاه شدم احساس غرور و افتخار می‌کردم. (A9)</p>		
<p>شرکت در رویدادها باعث افزایش سطح علمی اعضای هیئت علمی می‌شود. (A1)</p>	<p>۱۰</p> <p>شرکت در رویدادها</p>	
<p>از آنجایی که دانشگاه منابع نیروی انسانی باکیفیت را برای کشور تربیت می‌کند، اساتید باید دانش حرفه‌ای و روش‌های تدریس خوبی داشته باشند. علاوه بر سوابق تحصیلی، مدرسین باید به طور فعال در فعالیت‌ها و رویدادهای مختلف مانند کارگاه‌ها، سمینارها و دوره‌های آموزشی برای ارتقای شایستگی‌های خود شرکت کنند. (A7)</p>		
<p>اعضای هیئت علمی باید در سمینارها و سایر فعالیت‌هایی که برنامه‌ریزی شده شرکت کنند، در پروژه‌های تحقیقاتی شرکت کنند و به رویدادهای داوطلبانه بپیوندند. (A5)</p>		
<p>یکی از مهمترین کارهایی که اساتید دانشگاهی باید در برنامه کاری خود داشته باشند برای به روزآوری دانش علمی، شرکت در رویدادها و کنفرانس‌هاست. (A4)</p>		

<p>طرح‌های پژوهشی بر حسب نیاز مأموریت وزارتخانه ها توسط اساتید مجرب با انعقاد قرارداد انجام شود. (A2)</p> <p>برای طرح‌های پژوهشی و فناوری توسط اساتید باتجربه، امتیاز برای ارتقاء در نظر گرفته شود. (A10)</p> <p>طرح‌ها و پروژه‌های خاص به اساتید مجرب جهت اجرا واگذار شود. (A4)</p> <p>کارهای علمی خاص و پروژه‌های ویژه به اساتید باتجربه و دارای مهارت خاص واگذار شود. (A6)</p> <p>اساتید با توجه به تخصصی که دارند حق انتخاب در انجام پروژه‌های مورد علاقه خود داشته باشند. (A9)</p>	<p>واگذاری طرح‌ها و پروژه‌ها</p>	<p>۱۱</p>
<p>اعضاء هیئت علمی در مواجهه و تعامل با محیط کاری باید احساس شایستگی در برابر اجرای وظایف خود داشته باشند. (A1)</p> <p>وظیفه شناسی و انجام شایسته امور دانشگاهی، همچنین پابندی به ارزش‌های ملی از شایستگی‌های اساتید است که بسیار اهمیت دارد. (A6)</p> <p>اگر دانشگاه این ظرفیت را به وجود بیاورد که اعضای هیئت علمی بتوانند آثار علمی مطلوبی را تولید کنند اعضای احساس شایستگی پیدا می‌کنند. (A5)</p> <p>وقتی من در دانشگاه نسبت به انجام آموزش و تدریس احساس موثر بودن می‌کنم، دانشگاه باید نسبت به انجام وظیفه ام و شایستگی‌های ما اهمیت بدهد. (A9)</p> <p>من با علاقه زیاد در دانشگاه تدریس می‌کنم و با یادگیری‌های مداوم و افزایش مهارت‌های علمی احساس شایستگی می‌کنم. (A10)</p>	<p>تعیین شایستگی‌های رفتاری</p>	<p>۱۲</p>
<p>ارائه بازخورد به شیوه درست و بسته به شرایط و ویژگی‌های شایستگی فرد؛ باعث احساس وابستگی به کار می‌شود. برای مثال مقایسه اعضای هیئت علمی با گذشته خودش نه با سایر کارکنان. (A2)</p> <p>رعایت هنجارهای دانشگاهی و احترام به قوانین و مقررات دانشگاه در ارزیابی اعضای هیئت علمی تاثیر گذار است. (A4)</p> <p>فراهم آوردن تجربه چالش مطلوب و از لحاظ رشدی مناسب برای اعضای هیئت علمی و ارزیابی شایستگی‌های او از وظایف دانشگاه است. (A6)</p> <p>اعضاء هیئت علمی باید رعایت اخلاق را در تدریس داشته باشند و به دانشجویان توصیه‌های اخلاقی داده باشند و در ارزیابی آنها لحاظ شود. (A10)</p>	<p>ارزیابی شایستگی‌های رفتاری</p>	<p>۱۳</p>

بازخوردها چه انتقادی باشد و چه با تحسین و تمجید باشد حس شایستگی را در اعضای هیئت علمی ایجاد می‌کند. بازتاب این شایستگی‌ها موجب رشد آنها می‌شود. (A7)		
ارزیابی شایستگی‌های فردی، دانشی، علمی و معارفی می‌تواند به رشد شناختی و اجتماعی اعضای هیئت علمی تاثیر بگذارد. (A5)		

مرحله بعد؛ تحلیل مضمون (انجام کد گذاری ها بر اساس مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان) بود. در این مرحله با استفاده از تحلیل متن مصاحبه‌ها، مضمون‌هایی را که نشان دهنده رابطه بین متغیرهای مختلف بودند، شناسایی شدند. بر این اساس ۱۹ مضمون پایه از متن مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌ها در جدول ۳ به دست آمد.

جدول ۳. جدول مضامین پایه مکانیسم‌های جامعه‌پذیری

ردیف	مضامین پایه
۱	جلسات توجیهی
۲	پاداش و پرداخت مبتنی بر کار تیمی
۳	پاداش و پرداخت مبتنی بر اشتراک دانش
۴	پاداش و پرداخت مبتنی بر کار خاص
۵	واگذاری طرح‌ها و پروژه‌ها
۶	بازخورد از فعالیت‌های یادگیری
۷	بازخورد از سرپرستان/مدیران دانشکده
۸	دوره‌های آموزشی
۹	جلسات انتقال تجارب
۱۰	نشست‌های مشترک و فرهنگ‌سازی
۱۱	مرتبط کردن نتایج ارزیابی با ارتقاء

بازخورد از مدیران گروه	۱۲
مراسم و دیدارهای غیر رسمی	۱۳
عضویت در کمیته ها و شوراهای	۱۴
شرکت در رویدادها	۱۵
پاداش و پرداخت مبتنی بر یادگیری کلیدی	۱۶
تعیین شایستگی های رفتاری	۱۷
ارزیابی شایستگی های رفتاری	۱۸
نشست های صمیمی خانوادگی	۱۹

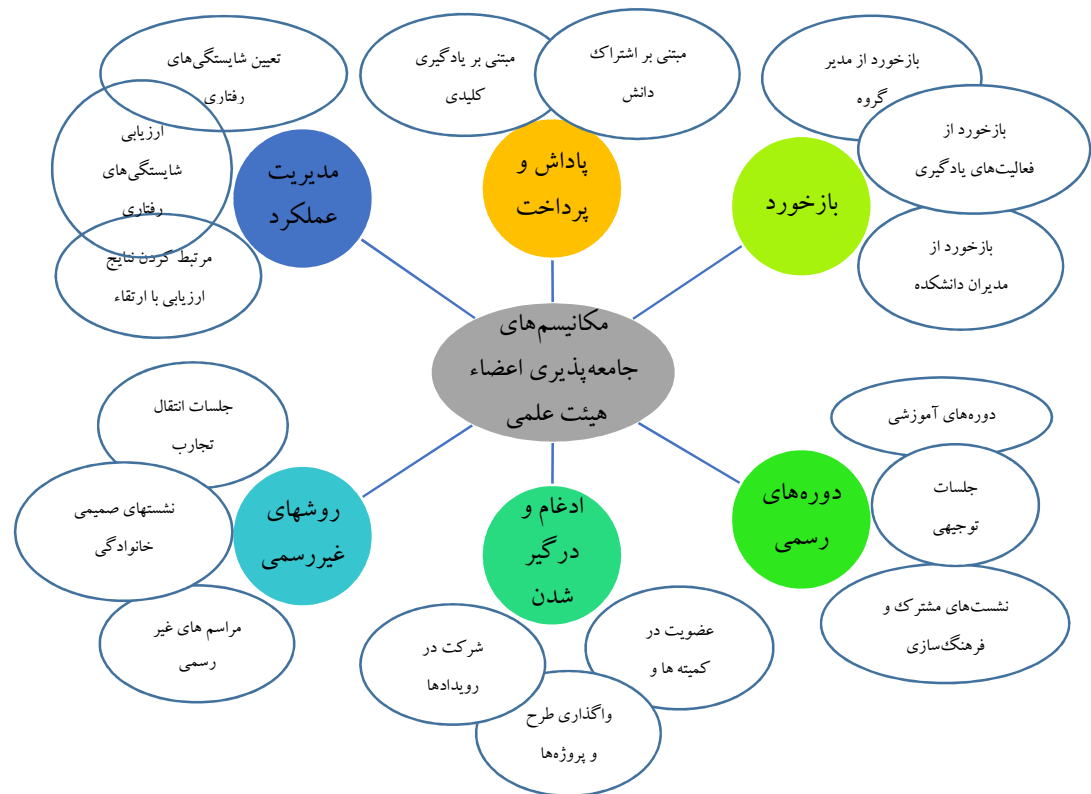
دسته بندی مضامین سازماندهی شده با ۶ مضمون اصلی و مضمون فراگیر در جدول ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۴. جدول مضامین سازماندهی شده

مضامین پایه	مضامین سازماندهی شده	مضامین فراگیر
پاداش و پرداخت مبتنی بر یادگیری کلیدی	پاداش و پرداخت	مکانیسم های جامعه پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی
پاداش و پرداخت مبتنی بر کار تیمی		
پاداش و پرداخت مبتنی بر اشتراک دانش		
پاداش و پرداخت مبتنی بر کار خاص		
بازخورد از مدیران گروه	بازخورد	
بازخورد از فعالیت های یادگیری		
بازخورد از سرپرستان / مدیران دانشکده		

دوره‌های آموزشی	دوره‌های رسمی	
جلسات توجیهی		
نشست‌های مشترک و فرهنگ‌سازی		
جلسات انتقال تجارب	روش‌های غیر رسمی	
نشست‌های صمیمی خانوادگی		
مراسم و دیدارهای غیر رسمی		
عضویت در کمیته‌ها و شوراهای	درگیر شدن	
شرکت در رویدادها		
واگذاری طرح‌ها و پروژه‌ها		
تعیین شایستگی‌های رفتاری	مدیریت عملکرد	
ارزیابی شایستگی‌های رفتاری		
مرتبط کردن نتایج ارزیابی با ارتقاء		

با توجه به هدف نهایی پژوهش؛ مدل نهایی مکانیسم‌های جامعه‌پذیری به شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱. مدل مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی

بحث و نتیجه‌گیری

در نظام آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی می‌تواند بر کیفیت عملکرد علمی تاثیر مستقیمی داشته باشد و باعث افزایش کارایی در ابعاد آموزشی، پژوهشی، ارزیابی و بهسازی سازمانی شود. امروزه تاثیرات نظام آموزش عالی بر کسی پوشیده نیست. به همین دلیل مشاهده می‌شود که تلاش اکثر کشورهای توسعه یافته بر بهبود روزافزون وضعیت دانشگاه‌ها است. با توجه به این موضوع و اینکه امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت استادان و هیئت مدیره، پژوهش و سرمایه‌گذاری در سطح ملی و بین‌المللی با هم رقابت

می‌کنند و نیازمند حفظ اعتبار و شهرت هستند، مسئله جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی می‌تواند به پیشبرد اهداف آن‌ها کمک کند. 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. توجه به فرایند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها بویژه در خصوص تازه‌واردان 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 و همکاران، ۱۹۹۸). محققان مختلف خاطر نشان می‌کنند که برای تسهیل جامعه‌پذیری اساتید در یک محیط جدید، دانشگاه‌ها معمولاً طیف وسیعی از روش‌ها را بسته به شرایط خود اتخاذ می‌کنند، مانند ارائه برنامه‌های مربیگری، جلسات توجیهی، سمینارهای آموزشی، کارگاه‌های آموزشی توسعه، و شبکه‌های اجتماعی، که ممکن است شامل همکاران مربیان و سرپرستان نیز باشد (تیرنی، ۱۹۹۷). در این پژوهش مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی استخراج شده و مورد مطالعه قرار گرفت. تلاش محقق بر این بوده که مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی را با رویکرد زمینه‌ای شناسایی نماید. در این تحقیق شش مولفه‌ی پاداش و پرداخت، بازخورد، دوره‌های رسمی، درگیر شدن، روش‌های غیررسمی و مدیریت عملکرد به عنوان مولفه‌های مکانیسم‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی شناسایی شدند. هر یک از این مولفه‌ها نیز دارای خرده‌مولفه‌هایی است که با عنوان شاخص شناخته می‌شوند. شش مولفه طراحی شده با برخی از تحقیقاتی که تا کنون انجام شده هم‌راستا هستند. به عنوان نمونه لیوو (۲۰۱۷) آموزش و بازخورد را از مکانیسم‌های جامعه‌پذیری می‌داند. کرو و گلاسکاک (۱۹۵۵) تنظیم خود با نقش جدید و درگیر شدن در نقش را یکی از مکانیسم‌های جامعه‌پذیری مطرح کرده است. در پژوهش ویدمن (۲۰۰۱) تعامل با دیگران و نشست‌های مشترک و فرهنگ‌سازی را مطرح کرده است که با مدل حاضر منطبق است با این تفاوت که مدل توسعه یافته در پژوهش حاضر کامل‌تر از آن است.

مدل ارائه شده مکانیسم‌های جامعه‌پذیری نشان داد وجود هر شش بعد پاداش و پرداخت، بازخورد، دوره‌های رسمی، درگیر شدن، روش‌های غیررسمی و مدیریت عملکرد در جامعه‌پذیر کردن اعضای

هیئت علمی ضروری هستند. هر یک از این مولفه‌ها نیز دارای خرده مولفه‌هایی است که با عنوان شاخص شناخته می‌شوند. شش مولفه طراحی شده با برخی از تحقیقاتی که تا کنون انجام شده هم راستا هستند. نتایج کمی طراحی مدل ارائه شده نشان داد مدل از برازش مناسب برخوردار است. محوریت ابعاد مختلف مدل سبب می‌شود سازمان دانشگاه آزاد اسلامی به یک سازمان جامعه پذیر تبدیل شود و از کارایی و اثربخشی بیشتری برخوردار باشد و با معضلاتی که در ابتدای پژوهش به آن اشاره شد مثل پیامدهای ناخوشایند از جمله آثار فردی، مانند کم کاری پنهان و آشکار شغلی، آثار جمعی مانند تقویت روابط غیررسمی و منفی در گروه‌های کاری و آثار سازمانی مانند کاهش اثربخشی فرهنگ سازمانی و متغیرهای ساختاری، از طریق جامعه پذیر کردن اعضاء هیئت علمی کاهش پیدا کنند. مکانیسم های جامعه پذیری به عنوان عنصر اصلی در ایفا نقش مناسب دانشگاه آزاد اسلامی نمایان شد.

طبق یافته های بدست آمده از این پژوهش، مجموع پاداش و پرداخت های تشویقی که دانشگاه به اعضاء هیئت علمی اعطاء می‌کند می‌بایست مبتنی بر یادگیری های کلیدی، کارهای خاص، کار تیمی و اشتراک دانش باشد. همانگونه که در مطالعات دلانی و هوسلید^۱ (۱۹۹۶) به مولفه های ایجاد سیستم های پرداخت مبتنی بر مهارت و اشتراک گذاری اطلاعات به عنوان راهی برای پاداش و پرداخت کارکنان اشاره شده است.

ویدمن^۲ (۲۰۰۱) مکانیسم‌های سه‌گانه جامعه‌پذیری را شامل؛ تعامل و همگرایی با دیگران؛ احساس مناسب از انتظارات اعضاء هیئت علمی و همکاران و یادگیری دانش و مهارت‌های ضروری برای عملکرد حرفه ای را مناسب می‌دانند. همچنین لیو^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان ترویج مشارکت مستمر اعضاء در جوامع برند آنلاین، سه مولفه آموزش اعضاء، حمایت تعاملی و بازخورد مشترک را مولفه های جامعه پذیری بر می‌شمارد. در پژوهش حاضر نیز بازخورد از فعالیت های یادگیری و آموزش های رسمی اشاره شده است. بازخورد عملکرد اعضاء هیئت علمی باید نه تنها به شناسایی مشکلات و نقاط ضعف کمک کند، بلکه فضایی برای رشد و ارتقاء کیفیت حرفه‌ای و علمی آنان ایجاد نماید. این بازخورد زمانی مؤثر خواهد بود که به شکل عادلانه ارائه شود و دانشگاه

1 -Delaney & Huselid

2 -Weidman

3 -Liao

نیز برای توسعه حرفه‌ای اعضا اقدامات حمایتی و تشویقی داشته باشد. از نظر لی^۱ (۲۰۱۶) فرآیندهای غیر رسمی بر روی کیفیت روابط کاری تاثیر گذار است.

باتیستیک^۲ (۲۰۱۸) در مقاله خود با عنوان نگاهی فراتر از تاکتیک‌های جامعه‌پذیری: نقش سیستم‌های منابع انسانی در فرآیند جامعه‌پذیری، ایجاد روابط بین طراحی شغل، ارزش و منحصر به فرد بودن سرمایه انسانی، سیستم منابع انسانی و تاکتیک‌های اجتماعی شدن را مهم ارزیابی می‌کند که با مولفه مرتبط کردن نتایج ارزیابی شایستگی‌های رفتاری با ارتقاء سازمانی اعضای هیئت علمی در پژوهش حاضر همخوانی دارد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل بخشی از رساله با عنوان طراحی مدل جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد در مقطع دکترا در سال ۱۴۰۳ است، از تمامی عزیزانی که نهایت همکاری را جهت به ثمر نشستن این مقاله داشتند، سپاسگزارم.

منابع

بهشتی فر، ملیکه و نکویی مقدم، محمود. (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، **اخلاق در علم و فناوری**، سال ۵ (۱): ۶۷-۷۳.

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**. ۱۷: ۳۹.

سلیمانی قراچلو، ذبیح‌الله؛ حسینی، سید کمال‌الدین. (۱۴۰۲). بررسی رویکردهای جامعه‌پذیری با تاکید بر رویکرد درونی سازی در فرایند آموزشی. **همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران**. مجموعه مقالات پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران.

شیربیگی، ناصر و قادرزاده، امید و تمسکی، مریم (۱۳۹۴). درک و تجربه اعضای هیئت علمی از فرایند آشناسازی بدو استخدام و روزهای اول کار، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)**، (۲)۷: ۱۷۹-۲۰۷.

محدث خالص، سید محمد رضا، و مختاری، مهران، و آقااحمدی، قربانعلی؛ و کیاکجوری، داوود. ۱۴۰۱. شناسایی و اولویت بندی تاکتیک‌های جامعه‌پذیری نهادی در سازمان‌های دولتی. **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**. ۵۱: ۶۳-۸۰.

1 -Lee

2 -Batistič.

منصوری، علی نظر، و یزد خواستی، 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**. ۱۸ (۲): ۱۰۱-۱۲۳.

Austin, A. E., Sorcinelli, M. D., & McDaniels, D. (2007). Understanding new faculty: Background, aspirations, challenges, and growth. In R. P. Perry, & J. C. Smart (Eds.), *The scholarship of teaching and learning in higher education: An evidencebased perspective*. 12: 39-89.

Bauer, Talya. Niehaus & Morrison, Elizabeth, Wolfe & Callister, Ronda Roberts (1998). Organizational socialization of research in personnel management and human resources, 16: 128-155.

Batistič, S. (2018). "Looking beyond-socialization tactics: The role of human resource systems in the socialization process", **Human Resource Management Review**, 28(2): 220-233.

Bugler, Ronit & Kramer-Havon, Lya (1999). Socialization of faculty members with the culture and norms of the university, **Journal of Complementary and Higher Education**, 1(23): 31-40.

Bowen, Howard & Schuster, Jack (1986). *American Professors. A national resource at risk*. New York, Oxford University Press. 1: 84-87.

Bowman, T. G., Klossner, J. C., & Mazerolle, S. M. (2017). The Doctor of philosophy experience of athletic trainers: Facilitators and barriers to anticipatory faculty socialization. **Journal of Athletic Training**, 52(10): 925-936.

Beheshtifar, Malakeh & Nekui Moghadam, Mahmood (1389). The relationship between manager's ethical behavior and employees' job satisfaction, **ethics in science and technology**. 67-73.

Bich, Ngoc & Nguyen Hoang. (2022). Examining the socialization of new faculty members through the cultural lens. **Social Sciences**, 12: 18-31.

Chao, georgia (1997). Unstructured training and development: The role of organizational socialization. Improving the effectiveness of training in work organizations. 129-151.

Crow, Gary & Glascock, Catherine (1995). Socialization to a new concept of management, **Journal of Educational Management**, 33: 22-43.

Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. **Academy of Management Journal**, 39(4), 949-969.

Dunn, D., Rouse, L. & Seff, M.A. (1994). 'New faculty socialization in the academic workplace', in Smart, J.C. (ed.), *Higher Education: Theory and Research*, Volume 10. New York: Agathon. 374-416.

Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. **Active Learning in Higher Education**, 5(1), 87-100.

Hall, D.T. (2004) The Protean Career: A Quarter-Century Journey. **Journal of Vocational Behavior**, 65, 1-13.

- Kondakçı, Yasar & Haser, Çigdem (2019). Socialization in the university: a qualitative study of the role of contextual dynamics in the socialization of academics. **Research in educational management and leadership**, 2(4): 272-301.
- Liao, Junyune; & Huang, Minxue; & Xiao, Bangming (2017). Promoting continuous member participation in company-hosted online brand communities: An organizational socialization approach. **Journal of Business Research**, 71: 92-101.
- Shirbigi, Naser & Ghaderzadeh,omid & Temski, Maryam (2014). Faculty members' understanding and experience of the familiarization process before hiring and the first days of work, **human resource management researches of Imam Hossein University (AS)**, 7(2):179-207.
- Storm, Anderson & Baaska, Anderson (2012). Preparation and socialization of education professors: Narratives of doctoral students and teachers. **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**, 2(24): 239-251.
- Tierney, william & Rhodes, Robert (1997). Increasing promotion, tenure, and beyond: Faculty socialization as a cultural process. **Higher education report**. 6: 48.
- Weidman, John & Twale, Darla (2001). Socialization of graduate and professional students in higher education: a dangerous transition? **Higher education report**. 28 (2): 107-119.

Mechanism of socialization of faculty members of Islamic Azad University

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.18, No 4, Winter 2024, No.70

Mechanism of socialization of faculty members of Islamic Azad University

Maryam Hafezy¹, Mahmoud Rezaeezadeh², Naser Mirsepasy³

Abstract:

Purpose: Paying attention to indigenous models in achieving organizational goals can transform the situation in favor of the organization. The present study was conducted with the aim of identifying the components and indicators of socialization mechanisms of the faculty members of Islamic Azad University.

Method: The research method of this study was qualitative and based on thematic analysis. Data were collected through 12 semi-structured in-depth interviews with experts and experienced university professors, selected using purposive sampling. Data were gathered using an emergent design and analyzed thematically using Braun and Clarke and Sterling's coding approach.

Findings: The results led to the identification of socialization mechanisms with six main categories: reward and compensation, feedback, formal training, informal methods, integration and involvement in academic activities, and performance management; and 19 sub-categories.

Conclusion: The results of this study showed that the reward and compensation component is prioritized, and Islamic Azad University should pay special attention to the financial compliance of its faculty members. Performance feedback will be effective only when provided fairly. Holding training courses and meetings enhances cooperation and motivation. Family gatherings and welfare facilities, while reducing individual and organizational conflicts, increase opportunities for interaction, empathy, and learning. Participation in university councils and events is a valuable opportunity for personal and professional development. Attention to performance management can create a dynamic and efficient environment for faculty members.

Keywords: Mechanisms of socialization, faculty members, Islamic Azad University.

¹ - PhD student, Department of Public Administration, Research and Sciences 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. (Corresponding author) drezaeezadeh@gmail.com

³ - Professor, Department of Public Administration, Research and Sciences branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. n.mirsepasi@srbiau.ac.ir