



140302081115544

پیشران‌های موثر بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

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

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

۲* - استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) drrezaeezadeh@gmail.com

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

چکیده	اطلاعات مقاله
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 پیشران‌های موثر بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. تحقیق حاضر یک تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است که در بخش اول از روش تحلیل تم و کدگذاری سه مرحله‌ای (باز، محوری و گزینشی) و در بخش دوم از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری جهت طراحی مدل و شناسایی مولفه‌های پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی ۱۲ نفر و در بخش کمی، ۱۰ نفر از خبرگان و اساتید باتجربه دانشگاهی بودند. جهت گردآوری اطلاعات از روش مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه‌ی محقق ساخته بهره گرفته شده است. از روایی محتوا توسط اساتید راهنما مورد تایید قرار گرفت. بر اساس مدل طراحی شده، فرصت‌های تعامل، شبکه‌های اجتماعی و حمایت‌ها در سطح اول و جهت‌سازها و روابط مربیگری در سطح دوم مدل قرار گرفتند. هم‌چنین بر اساس نمودار قدرت نفوذ-قدرت وابستگی، مولفه شبکه‌های اجتماعی در ناحیه وابسته، مولفه‌های حمایت‌ها و فرصت‌های تعامل در ناحیه پیوندی و مولفه‌های جهت‌سازها و مربیگری در ناحیه مستقل قرار گرفتند.	پرونده مقاله تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۲/۰۹ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۲۳ (مقاله پژوهشی)
کلمات کلیدی: جامعه‌پذیری، اعضای هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، مدل‌سازی تفسیری ساختاری.	

مقدمه

هدف از جامعه‌پذیری سازمانی توجه به جامعه‌پذیری به عنوان ابزاری جهت ایجاد نظم اجتماعی و انتقال فرهنگ از یک نسل به نسل بعدی و تضمین استقرار جامعه است. هم‌خوانی و هم‌نوایی کارکنان با ارزش‌ها و هنجارهای سازمان سبب می‌شود موانع رفتاری که احتمال می‌رود از طریق فقدان هم‌پوشی برخی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی به وجود آید، برداشته شود و

کارکنان با پذیرش و درونی کردن آن ارزش‌ها و هنجارها، رفتار خود را منطبق با خواسته‌های سازمان کنند تا از این طریق فعالیت سازمان را در رسیدن به اهدافش تقویت نماید.

ماموریت توسعه منابع انسانی، توسعه و رهاسازی تخصص انسانی در سازمان‌ها به وضوح در طول ورود و اجتماعی شدن افراد به سازمان مرتبط است (Swanson and Holton, 2001) و برخی استدلال می‌کنند که یادگیری و ایجاد رابطه توسط فرد حتی قبل از ورود و در مرحله استخدام و انتخاب آغاز می‌شود (Wanous, 1992). تجربیاتی که فرد در طول جامعه‌پذیری با آن مواجه می‌شود، برای مدت طولانی بر نگرش و انگیزه فرد نسبت به کار، گروه کاری و سازمان تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان داده است که این اولین تأثیرات اولیه پایدار هستند (Bauer, Morrison and Callister, 1998).

جامعه‌پذیری سازمانی در سال‌های اخیر از تحمیل ارزش‌های سازمانی جهت پرورش کارکنان فعال پیشرفت کرده است. (Schein, 1968). جامعه‌پذیری سازمانی از طریق یک تکامل طولانی طی شده است که از تعریف شاین از جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان یک فرآیند "تلقین" شروع شده است (Van Maanen and Schein, 1979).

امروزه آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان است. دانشگاه‌ها بخش کلیدی نظام‌های آموزشی هستند، که با ایجاد توانمندی‌های لازم زمینه را برای توسعه جامعه فراهم می‌کنند (Aghaei et al, 2018). 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 (Jung and Takeuchi, 2018). 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، میزان و چگونگی برخورداری از نیروی انسانی کارا و خلاق در دانشگاه است (Mirinezhad & Tootian, 2024). 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 حیاتی‌ترین 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 یاری‌دادن 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 حرفه‌ای و ارتقاء کیفیت عملکرد آنها است (Mahmoody et al, 2023). موفقیت در جامعه‌پذیری زمانی است که فرد تازه‌وارد کاملاً اجتماعی شده باشد.

جامعه‌پذیری موفقیت آمیز به معنای عملکرد شغلی بالاتر و حتی نگرش شغلی بالاتر و مثبت و حداقل جابجایی است (Bauer et al, 2007). در رویه‌های جاری، نوآوری و تحول‌خواهی سیستم‌های آموزشی موجود بر حسب عادت، در حد مطلوب نیست و همگرایی لازم بین منافع فردی و سازمانی وجود ندارد که باعث تشدید فقدان انگیزه می‌شود. رویکردهای ارزیابی دانشگاه‌ها در حال تغییر و تحول است و میزان درآمدهای دانشی دانشگاه حاصل از نوآوری و ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف یکی از ملاک‌های ارزیابی جدی دانشگاه‌ها در سطح بین‌الملل است که دانشگاه آزاد ضعف مزمی در این زمینه دارند (Karimi et al, 2002). که می‌بایست ارزش‌های مربوط به رویکرد ارزیابی در قالب جامعه‌پذیری به اساتید منتقل شود. 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 همه‌ی 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 بدوخدمت، نشست‌های مشترک با مدیران دانشگاه و ... صورت می‌گیرد. اما نتایج خروجی چندان رضایت‌بخش نیستند. از این‌رو ضرورت دارد پیشران‌های موثر بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی 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. از طرف دیگر عوامل جامعه‌پذیری از فرهنگی به فرهنگ دیگر و از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. در بررسی‌ها، مشخص شد که عوامل موثر و پیشران‌های جامعه‌پذیری در سازمانهای مختلف ممکن است بسیار متفاوت باشد. هدف اصلی از پژوهش حاضر شناسایی پیشران‌های موثر بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی است.

بنابر این پژوهش در پی پاسخ به این سوالات است:

۱- پیشران‌های موثر بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد کدامند؟

۲- اولویت بندی پیشران‌های موثر بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد چگونه است؟

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 موثر بر جامعه‌پذیری وجود ندارد. در مطالعات انجام شده توسط پژوهشگران داخلی و خارجی ابعاد و مؤلفه‌های مختلفی در خصوص پیشران‌های جامعه‌پذیری شناسایی شده است. مرجانی و همکارانش (۱۳۸۹) فرآیندهای موثر جامعه‌پذیری دانشگاهی را تحت تاثیر 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 دانشجوی، احساس هویت رشته ای پایین و نبود زمینه‌ها و فرصت‌های تخصصی کافی برای تحقیق، دستیاری، طراحی تحقیق، انتشار مقالات و کتب و شرکت در سمینارها می‌داند. (Rashtiany et al, 2017) در بررسی پژوهش نشان دادند که اصول و ارزشهای اخلاقی، سن، طبقه اقتصادی اجتماعی، موفقیت علمی و تعاملات و ارتباطات بر میزان مشارکت اجتماعی تاثیرگذار است. (Nady et al, 2000) تحقیقی انجام دادند که نشان می‌داد آموزش دارای رابطه مثبت و چشم انداز سازمانی دارای رابطه منفی با خلاقیت کارآفرینانه بود. نوروژی و کلاته با هدف بررسی اثر کارآفرینی بر جامعه‌پذیری نشان دادند که کارآفرینی سازمانی نقش مهمی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی دارد. (Taormina, 2004) یک معیار چهار مولفه ای از جامعه‌پذیری ایجاد کرد که شامل آموزش، درک و فهم، حمایت همکار و چشم اندازهای آینده است. دریافت آموزش به این معنی است که کارکنان برای دریافت مهارت های ارائه شده از سوی سازمان، چگونه خود را ارزیابی کنند. این آموزش ها در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و اجرا می‌شوند. در کنار آموزش، تفاهم در پی آن است که دریابد کارکنان عملیات سازمان را چگونه درک می‌کنند. در واقع تفاهم، فهم نقش های خود و سازمان را شامل می‌شود و بسیار مهم است زیرا باعث خطاها و اشتباهات کارکنان می‌شود. سازه حمایت کارکنان در پی آن است که تعامل های مثبت و حمایت گرانه همکارانه در درون سازمان را به وجود آورد و رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتری را در کارکنان ایجاد کند. چشم انداز از آینده سازمان می‌پرسد که کارکنان فرصت‌ها و پاداش های سازمان را در آینده چگونه ارزیابی می‌کنند که شامل ادراکات کارکنان از چشم انداز های شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کنند. (Bauer, 1994) چهار مولفه را برای یک برنامه جامعه‌پذیری موفق شناسایی کرد که شامل انطباق، شفاف‌سازی، فرهنگ و ارتباطات بودند. (Griffin, Colella, and Goparaju, 2000) ساخت شبکه‌های ارتباط، کسب اطلاعات، بازخورد از سرپرستان، ایجاد فرصت‌های برای تعامل و ایجاد روابط با دیگران را عوامل موثر بر جامعه‌پذیری می‌داند.

روش‌شناسی 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 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، مولفه‌های پیشران‌های جامعه‌پذیری استخراج شد. برای تحلیل داده‌های کیفی از میان رویکردهای موجود، مدل سازی ساختاری-تفسیری انتخاب شد. یک پرسشنامه تهیه و بین ۱۰ نفر از اساتید باتجربه دانشگاهی توزیع شد. این رویکرد یک روش سلسله مراتبی برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده است که در سال ۱۹۷۳ توسط وارفیلد معرفی شد. با استفاده از این روش می‌توان الگوی روابط علی و پیچیده میان یک مجموعه از عوامل را شناسایی کرد. این روش نوعی تحلیل ساختاری است که براساس پارادایم تفسیری بنا نهاده شده است. هدف این روش نیز شناسایی روابط بین متغیرهای زیربنایی یک پدیده چندوجهی و پیچیده است و برای مطالعات مدیریت و علوم اجتماعی مناسب است. 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 مدل سازی ساختاری-تفسیری برای ساختار بندی و ترسیم روابط تعاملی مولفه‌های مدل به دست آمده استفاده شد و سطوح و روابط معناداری بین مولفه‌ها به دست آمد. فرایند کلی مدل سازی ساختاری تفسیری شامل هشت مرحله است: ۱- شناسایی عناصر و متغیرهای موثر بر سیستم، ۲- تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری، ۳- تشکیل ماتریس دستیابی اولیه، ۴- تشکیل ماتریس‌های دستیابی نهایی، ۵- تشکیل مجموعه‌های دستیابی، پیش نیاز و مشکوک، ۶- تعیین روابط و سطح بندی بین مولفه‌ها، ۷- ترسیم مدل ساختاری-تفسیری و شبکه تعاملات و ۸- تحلیل نمودار قدرت نفوذ-وابستگی (Warfield, 1974)؛ (Watson, 1988).

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاضر حاصل تحلیل داده‌هایی است که از مصاحبه، مصاحبه شونده‌گان و مطالعات کتابخانه‌ای به دست آمده است. 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 پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به شرح زیر دنبال شد. اولین گام شناسایی عناصر پیشران‌های 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 پیشران‌ها (منابع کتابخانه‌ای)

ردیف	مولفه‌ها	گزیده از ادبیات (رفرنس)
۱	ایجاد چشم انداز شغلی	فراهم کردن چشم اندازهای شغلی. Boxall, P. (2003).
۲	عضویت در شبکه‌های مجازی	Griffin, A. E. C., Colella, A., and Goparaju, S. (2000). ساخت شبکه‌های ارتباطی و کسب اطلاعات و بازخورد از سرپرستان- ایجاد فرصت‌های برای تعامل و ایجاد روابط با دیگران
		Ahuja, M. K., and Galvin, J. E. (2003). اعضا معمولاً به دنبال اطلاعات از طریق ارتباطات الکترونیکی برای انطباق با گروه‌های مجازی هستند.
۳	حمایت مدیران دانشکده	Balen, j. and Yun, Ch. and Johnima, A. Browndi, I. (2022). همبستگی بین حمایت سازمانی و حمایت هیئت علمی (پیشنهاد ایجاد برنامه‌هایی برای کاهش استرس و کمک به اعضای هیئت علمی جدید در دستیابی به رضایت شغلی) نیاز به زمان و حمایت بیشتر مدیران و هم‌تایان
		ایجاد فضای حمایتی عمومی برای تدریس بهتر. Bogler, R. (1999).
۴	فرصت تعامل با همکاران	McAlexander, J. H., Schouten, J. W., and Koenig, H. F. (2002). تعامل و ارتباطات بیشتر با هم‌تایان
		تعامل با همسالان، دوستان شخصی و خانواده، اعضای هیئت علمی ارشد، و دیگران Baldwin, R. G. (1996).
۵	تدوین ارزشهای بنیادین (جهت‌ساز)	Balen, j. and Yun, Ch. and Johnima, A. Browndi, I. (2022). برنامه جهت‌یابی در سازمان (به عنوان تسهیل تعامل بین همسالان)
		Klein, H. J., and Weaver, N. A. (2000). برنامه‌های جهت‌گیری (یادگیری در مورد اهداف و ارزش‌ها، تاریخچه سازمانی و افراد مرتبط)

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 می دهد. 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 باز و استخراج مفاهیم اولیه پیشران‌ها (مصاحبه‌ها)

ردیف	مولفه‌ها	گزیده متن مصاحبه
۱	فرصت تعامل با پیشکسوتان	در محیط کار، ما باید مهارت‌های ارتباطی خوبی برای تعامل با اساتید باتجربه و ایجاد روابط با پیشکسوتان داشته باشیم. (A9)
		اعضای باتجربه سازمان، مشاوره یا آموزش افراد تازه‌وارد را یکی از وظایف اصلی خود در این سازمان می‌دانند. (A5)
		در زمان تحصیل در دانشگاه فرصت برای برقراری ارتباط با پیشکسوتان برگزار می‌شد ولی زمانی که عضو هیئت علمی شدم بیشتر به ارزش آن پی بردم. (A6)
		وقتی از تجربه پیشکسوتان در محیط دانشگاهی استفاده می‌کنیم خیلی راحت تر در پیشبرد اهداف دانشگاه فعالیت‌های مثبت و کاربردی انجام می‌دهیم. (A11)
۲	فرصت تعامل با مدیران دانشکده	تازه‌واردان باید به طور فعال اطلاعاتی در مورد افرادی که با آنها در تعامل هستند، واحد آنها، جهت گیری تحقیقاتی همکارانشان، و جهت گیری‌های اصلی توسعه موسسه خود و همچنین شایستگی‌ها و معایب به دست آورند. (A2)
		دوستی و وحدت خوبی بین مدیران دانشکده ما وجود دارد. هر عضو هیئت علمی که تازه‌وارد دانشکده می‌شود این فرصت برای او مهیاست که بهمه مدیران دوست شود و ارتباط برقرار کند. (A7)
		مدیران دانشکده مانند مهره‌های تسبیح هستند که توسط مدیر گروه دور هم جمع شده‌اند با ارتباط قوی که بین آنهاست مشکلات گروه به راحتی حل می‌شود. (A4)
		در جلسات توجیهی که هر ماه در دانشکده برگزار می‌شود فرصت تعامل بین مدیران برای همکاری بهتر و بیشتر به وجود می‌آید و حس تعلق به سازمان رو افزایش میدهد. (A8)
۳	حمایت همکاران	من جرأت درخواست کمک نداشتم... فکر می‌کردم که این ممکن است به عنوان بی‌کفایتی تعبیر شود... مدتی طول کشید تا احساس راحتی کنم که به آن تعلق دارم. ، که این خانه دوم من بود. حمایت همکارانم باعث دلگرمی من شد. (A3)
		همکاران من تمام تلاش خود را کرده‌اند تا به من کمک کنند تا با این سازمان سازگار شوم. (A4)
		تقریباً همه همکارانم شخصاً از من حمایت کردند. (A6)
۴	عضویت در گروه‌های تخصصی	اگر حمایت همکارانم را نداشتم نمی‌توانستم به استرس شروع کارم غلبه کنم. (A10)
		من در کمیته‌های دانشگاه فعال شدم. من اعتبار دانشگاه را - چه خوب و چه بد - طوری درک کردم که انگار مال خودم است. (A3)
		"ماموریت آکادمیک" اصطلاحی بود که به عنوان هویت حرفه‌ای استفاده می‌شد. به مرور زمان ماموریت من به عنوان یک محقق و استاد دانشگاه روشن تر و واضح تر شد. (A8)
		وقتی در گروه‌های تخصصی دانشگاه عضو شدم احساس مهم بودن در سازمان دانشگاه رو داشتم. (A2)

در گروه‌های تخصصی همکاران فعال و پرتلاشی دارم که در کنار آنها احساس خوبی دارم. (A11)		این تفکر وجود دارد که «برای استادان جوان، طبیعی است که مسئولیت کارهای زیادی را بر عهده بگیرند، زیرا جوانان انرژی و اشتیاق زیادی برای کمک به توسعه سازمان و عضویت در انجمن های علمی را دارند». (A3)	عضویت در انجمن های علمی	با برگزاری انجمن های علمی از جهت و مسیر سازمان دانشگاه مطلع می شوم و سعی می کنم جایگاه و نقش خودم را ارتقاء بدهم. (A6)	۵
یکی از فرصتهای ارتقاء و رشد در سازمان دانشگاه استفاده از توانمندی‌ها و عضویت در انجمن های علمی است. (A9)		برگزاری انجمن های علمی برای ارتقاء و جذب اعضای هیئت علمی از وظایف اصلی دانشگاه است. (A12)	تدوین اهداف سازمانی	برنامه‌ها و فعالیت های بالندگی اعضای هیئت علمی باید در جهت اهداف ماموریت و برنامه استراتژیک تدوین شده دانشگاه باشد. (A1)	۶
اعضای هیئت علمی با اطلاعاتی که درباره اهداف سازمان دارند راحت تر در دانشگاه ادغام می شوند. بخصوص وقتی که هدف دانشگاه، حمایت از کوشش های اعضای هیئت علمی و کارکنان در جهت توسعه حرفه ای، جامعه‌پذیر کردن آنها و تشویق آنها باشد. (A3)		یکی از اهداف سازمانی دانشگاه ارتقاء کیفیت و کارآمدی دوره‌های تحصیلی است و همین موضوع باید برای همه اعضای هیئت علمی روشن باشد تا با برنامه‌های دانشگاهی همراهی کنند. (A5)	حمایت مدیر گروه	ارتقاء فرهنگ سازمانی از اهداف مهم دانشگاه است با تهیه و تدوین اهداف سازمانی مسیر روشنی برای اعضای هیئت علمی نمایان می‌شود. (A8)	۷
مدیر گروه به من کمک می‌کند تا مشکلات مربوط به کار را حل کنم. و من را تشویق می‌کند تا مهارت‌های جدید را توسعه بدهم. (A6)		مدیر گروه اعضای هیئت علمی دانشکده را تشویق می‌کند تا در تصمیم‌گیری‌های مهم شرکت کنند و از فعالیت های خوب تمجید می‌کند. (A1)		اعضای هیئت علمی وقتی به تخصصی در زمینه ای خاص می‌رسند زبان مشترک با اطرافیان را از دست می‌دهند. مدیر گروه خردمند می‌تواند این خلأ و فاصله اجتماعی ایجاد شده را با روابط دوستی پر کند. (A4)	۸
حضور و همراهی مدیر گروه برای پیشرفت و ایجاد حس دلبستگی در دانشگاه بسیار مهم و تاثیرگذار است. (A8)		وقتی مدیر گروه فرد شایسته ای باشد افراد شایسته را می‌شناسد و از او حمایت می‌کند و باعث رشد سازمان دانشگاه می‌شود. (A10)	روابط مربیگری اساتید پیشکسوت	اساتید پیشکسوت با هدایت و راهنمایی‌های خود باعث شدند که راحتتر و سریعتر در شغلم ارتقاء داشته باشم. (A2)	
در بدو ورود به دانشگاه برای تدریس بسیار ذوق و شوق داشتم، بعضی از افراد قدیمی به دنبال حذف من بودند با راهنمایی و مربیگری اساتید پیشکسوت توانستم جایگاهم را حفظ کنم. (A3)		از اینکه با حضور پیشکسوتان و ماموریت های چالشی که از طرف آنها داشتم توانستم شایستگی خودم را نشان دهم. اگر بازخورد مناسب آنها نبود، حتماً دلسرد می‌شدم. (A6)			

به خاطر دارم که وقتی کم تجربه بودم برای تمرین و کارآموزی از کلاس تدریس اساتید باتجربه استفاده می‌کردم. یکی از آنها من را به مدیران تخصصی وصل کرد و زمینه رشد رو برای من فراهم کرد. (A9)		
مدیر گروه دانشکده ما مربی دلسوز و مهربانی است که با راهنمایی‌های درست و مناسب ما را در جریان انجام امور کاری کمک می‌دهد. (A2)	روابط مربیگری مدیرگروه	۹
به نظر من مدیر گروه الگوی رفتاری برای اعضای هیئت مدیره است و همه سعی می‌کنند از او تقلید کنند. (A4)		
وقتی تازه شروع به کار کردم با مشکلاتی مواجه شدم مدیر گروه با تشویق و و تایید باعث کاهش استرس و پیشرفت من در امور محوله شد. (A8)		
به نظر من مدیرگروه مشاور خوبی است. وقتی با مشکلات شخصی روبرو شدم نمی‌توانستم آنها را با هر کسی مطرح کنم. با راهنمایی و مشاوره مدیرگروه توانستم مشکلاتم را برطرف کنم. (A9)		

مصاحبه‌های 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 مصاحبه‌ها، مضمون‌هایی را که نشان دهنده رابطه بین متغیرهای مختلف بودند، شناسایی شدند. مضامین پایه از ترکیب متون و مصاحبه‌ها تعداد ۱۴ مضمون پایه به شرح جدول ۳ بدست آمد.

جدول (۳) مضامین پایه پیشران‌ها

ردیف	موفه‌ها
۱	حمایت همکاران
۲	فرصت تعامل با همکاران
۳	تدوین ارزش‌های بنیادین (جهت‌ساز)
۴	روابط مربیگری اساتید پیشکسوت
۵	عضویت در انجمن‌های علمی
۶	عضویت در شبکه‌های مجازی
۷	ایجاد چشم انداز شغلی
۸	تدوین اهداف سازمانی

فرصت تعامل با پیشکسوتان	۹
عضویت در گروه‌های تخصصی	۱۰
حمایت مدیر گروه	۱۱
حمایت مدیران دانشکده	۱۲
فرصت تعامل با مدیران دانشکده	۱۳
روابط مربیگری مدیر گروه‌ها	۱۴

مدل تحلیلی تحقیق که از بررسی متون و مصاحبه نظرات خبرگان طراحی شده است، پیشران‌های مؤثر بر جامعه‌پذیری اعضاء 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 پیشران‌ها

مفهوم	ابعاد	مولفه‌ها
پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی	فرصت‌های تعامل	فرصت تعامل با پیشکسوتان
		فرصت تعامل با همکاران
		فرصت تعامل با مدیران دانشکده
پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی	شبکه‌های اجتماعی	عضویت در گروه‌های تخصصی
		عضویت در انجمن‌های علمی
		عضویت در شبکه‌های مجازی
پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی	جهت‌سازها	ایجاد چشم انداز شغلی
		تدوین اهداف سازمانی
		تدوین ارزشهای بنیادین (جهت‌ساز)
پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی	حمایت‌ها	حمایت همکاران

حمایت مدیر گروه		
حمایت مدیران دانشکده		
روابط مربیگری اساتید پیشکسوت	روابط مربیگری	
روابط مربیگری مدیر گروه‌ها		

گام دوم تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری است. در این مرحله پس از شناسایی مولفه‌های پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی یک ماتریس مربع 5×5 از پیشران‌های 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 مولفه‌ها دو به دو بررسی شد. در ماتریس، مولفه‌ها 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: مولفه i بر مولفه j تاثیر دارد.
- نماد A: مولفه j بر مولفه i تاثیر دارد.
- نماد X: مولفه i بر مولفه j و مولفه j بر مولفه i تاثیر متقابل بر یکدیگر دارند.
- نماد O: هیچ یک از مولفه‌های 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 تاثیر هر مولفه بر مولفه‌ی دیگر با استفاده از نمادهای تعریف شده نظر بدهند.

به دلیل اینکه روابط معکوس بین مولفه‌ها، 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 (Habibi, Sarafrazi & Izadyar, 2014).

در جداول برای شناسایی بهتر مولفه‌ها، هرکدام 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 تاثیر هر مولفه بر مولفه دیگر بررسی شد و اطلاعات بدست آمده مطابق جدول ۴ جمع بندی و ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی تشکیل شد.

جدول (۴) ماتریس خود تعاملی ساختاری بر اساس نظرات خبرگان

مولفه‌ها	نام متغیر	C1	C2	C3	C4	C5
C1	جهت‌سازها		V	V	X	V
C2	فرصت‌های تعاملی			X	A	X
C3	شبکه‌های اجتماعی				o	A
C4	مربیگری					V
C5	حمایت‌ها					

گام سوم تشکیل ماتریس‌های دستیابی اولیه بود. در ادامه پژوهش با تبدیل ماتریس خود تعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک ماتریس دستیابی اولیه به دست می‌آید. برای استخراج ماتریس دستیابی اولیه در هر سطر ماتریس خود تعاملی به جای نماد های 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 (Watson, 1988).

جدول (۵) تشکیل ماتریس دستیابی اولیه پیشرانها

مولفه‌ها	نام متغیر	C1	C2	C3	C4	C5
C1	جهت‌سازها	1	1	1	*1	1
C2	فرصت‌های تعاملی	۰	1	1	0	1
C3	شبکه‌های اجتماعی	۰	۱	1	0	۰
C4	مربیگری	*1	۱	۰	1	1
C5	حمایت‌ها	۰	۱	۱	۰	1

گام چهارم تشکیل ماتریس دستیابی نهایی بود. پس از تشکیل ماتریس دستیابی اولیه، باید سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان مثال اگر مولفه i منجر به مولفه j شود و مولفه j منجر به مولفه k شود، پس می‌توان نتیجه گرفت که مولفه i نیز منجر به مولفه 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 $*1$ 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 مولفه مشخص می‌شود. قدرت نفوذ همان میزان تاثیرگذاری یک مولفه بر مولفه‌های دیگر است که از جمع اعداد هر سطر برای هر مولفه در ماتریس دستیابی نهایی لحاظ می‌شود. میزان وابستگی هم مقدار تاثیرپذیری یک مولفه از سایر مولفه‌های دیگر را نشان می‌دهد که از جمع اعداد هر ستون در ماتریس دریافتی نهایی برای هر مولفه 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 تاثیر می‌پذیرد و نیز خود آن عامل بدست می‌آید.

جدول (۶) تشکیل ماتریس دستیابی نهایی پیشران‌ها و قدرت نفوذ و میزان وابستگی

مولفه‌ها	نام متغیر	C1	C2	C3	C4	C5	قدرت نفوذ
C1	جهت‌سازها	1	1	1	*1	1	۵
C2	فرصت‌های تعاملی	۰	1	1	0	1	3
C3	شبکه‌های اجتماعی	۰	۱	1	0	۰	۲
C4	مربیگری	*1	۱	۰	1	1	۴
C5	حمایت‌ها	۰	۱	۱	۰	1	۳
میزان وابستگی		۲	۵	۴	۲	۴	۱

گام پنجم تشکیل مجموعه‌های دستیابی، پیش‌نیاز و مشترک بود. به منظور تعیین سطح مولفه‌ها در مدل نهایی به ازای هر یک از آن‌ها باید مجموعه‌های دستیابی، پیش‌نیاز و مشترک تعیین شود. مجموعه دستیابی (اثرگذاری یا خروجی‌ها) هر مولفه شامل مولفه‌هایی می‌شود که از طریق این مولفه‌ها می‌توان به آن رسید که شامل خود مولفه و مولفه‌هایی است که از آن تاثیر می‌پذیرد و مجموعه پیش‌نیاز (اثرپذیری یا ورودی‌ها) شامل مولفه‌هایی می‌شود که از طریق آنها می‌توان به این مولفه رسید که شامل خود

مولفه و مولفه‌هایی است که بر آن تاثیر می‌گذارند. مجموعه مشترک از اشتراک دو مجموعه دستیابی و مجموعه پیشنهاد به دست می‌آید که پس از تعیین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش نیاز برای هر مولفه، عناصر مشترک شناسایی شد.

گام ششم تعیین روابط و سطح بندی بین مولفه‌ها بود. بعد از انجام مراحل قبل باید تعیین سطح هر مولفه را انجام بدهیم. اولین مولفه‌هایی که مجموعه مشترک آنها با مجموعه دریافتی آنها یکسان می‌باشد، در سلسله مراتب مدل ساختاری-تفسیری به عنوان مولفه‌های سطح اول (بالا یا تاثیرپذیر) مدل خواهند بود. به این معنی که این مولفه‌ها بر سایر مولفه‌های دیگر تاثیر کمتری دارند. پس از شناسایی مولفه‌های بالاترین سطح آن مولفه از فهرست مجموعه‌های دستیابی، پیشنهاد و مشترک سایر مولفه‌های دیگر کنار گذاشته می‌شود. این تکرارها تا زمانی که سطح همه مولفه‌ها مشخص شود ادامه پیدا می‌کند؛ سطوح شناسایی شده در این پژوهش در ساخت مدل نهایی استفاده شد.

همان طور که در جدول زیر ملاحظه می‌شود در تکرار سطح اول پیشران‌ها، مولفه‌های حمایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی و فرصت‌های تعامل 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 پیشران‌ها

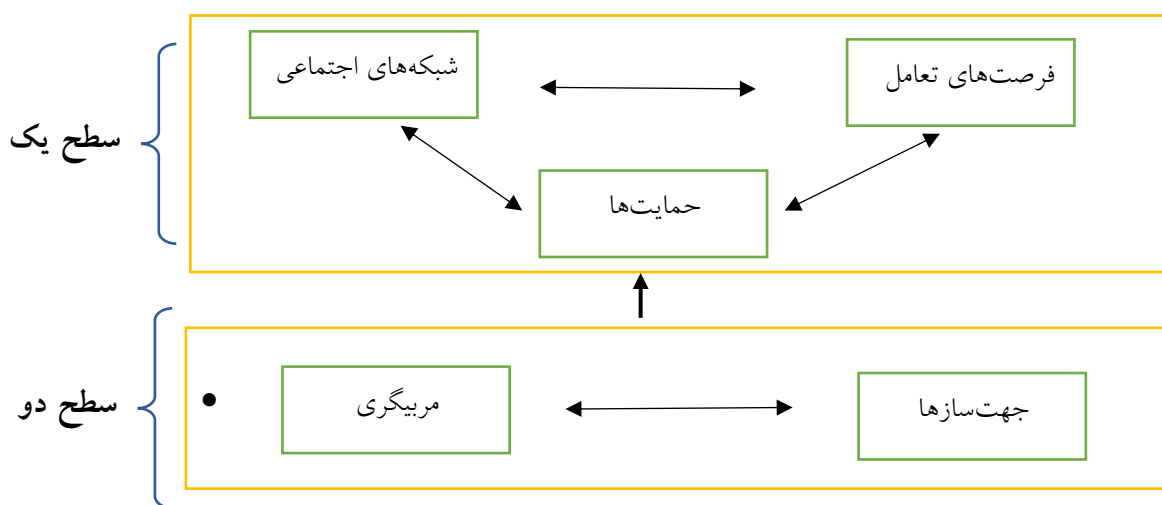
مولفه‌ها	نام متغیر	مجموعه دستیابی	مجموعه پیش نیازها	مجموعه مشترک	سطح
C1	جهت‌سازها	۵-۴-۳-۲-۱	۴-۱	۴-۱	
C2	فرصت‌های تعامل	۵-۳	۵-۴-۳-۲-۱	۵-۳-۲	۱
C3	شبکه‌های اجتماعی	۵-۲	۵-۴-۳-۲-۱	۵-۳-۲	۱
C4	روابط مربیگری	۵-۳-۲-۱	۴-۱	۴-۱	
C5	حمایت‌ها	۳-۲	۵-۴-۳-۲-۱	۵-۳-۲	۱

موانعی که مجموعه خروجی 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 مولفه‌های باقی مانده جهت‌سازها و مربیگری به عنوان اثرگذارترین مولفه‌ها در سطح دوم مدل پیشران‌ها قرار گرفتند.

جدول (۸) تکرار دوم تعیین سطح پیشران‌ها

مؤلفه‌ها	نام متغیر	مجموعه دستیابی	مجموعه پیش نیازها	مجموعه مشترک	سطح
C1	جهت‌سازها	۴-۱	۴-۱	۴-۱	۲
C4	مربیگری	۴-۱	۴-۱	۴-۱	۲

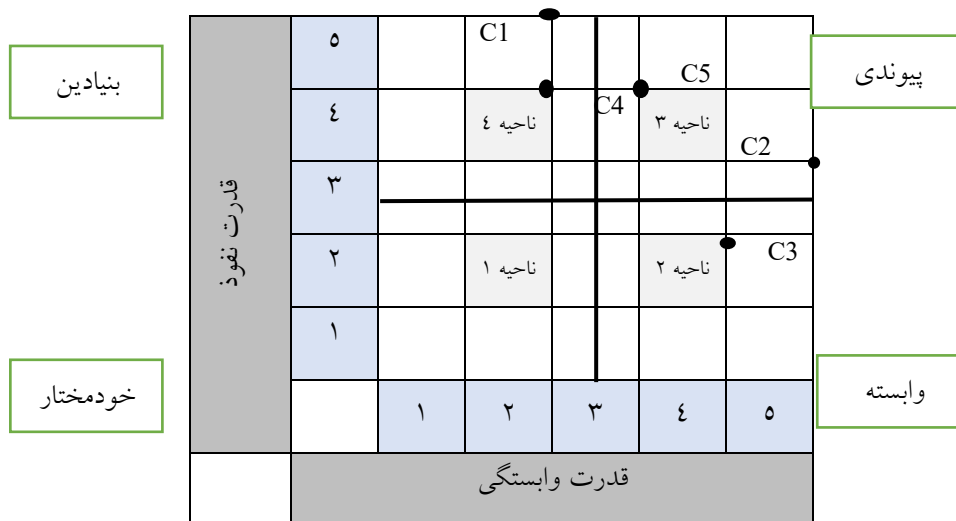
گام هفتم ترسیم مدل ساختاری - تفسیری و شبکه تعاملات بود. مدل نهایی مولفه‌های پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شامل سلسله مراتب قرار گرفتن مولفه‌ها نسبت به یکدیگر و روابط بین آنها در دو سطح تعیین شد که در شکل زیر مشاهده می‌شود.



نمودار (۱) مراحل طراحی مدل پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (مدل ساختاری-تفسیری)

در ادامه به تحلیل نمودار قدرت نفوذ-وابستگی هر یک از عوامل پرداخته شده است. در مدل ساختار - تفسیری روابط متقابل و تاثیرگذاری بین مولفه‌ها و ارتباط سطوح مخلف آنها به خوبی نشان داده شده است که موجب درک بهتر فضای تصمیم‌گیری به وسیله مسئولان می‌شود. نمودار قدرت نفوذ-وابستگی برای تعیین معیارهای کلیدی قدرت نفوذ و وابستگی مولفه‌ها در ماتریس دستیابی نهایی تشکیل می‌شود. هر دو مدل ساختاری-تفسیری و نمودار قدرت نفوذ-وابستگی فرآیندهای محاسباتی مشابهی دارند اما مدل ساختاری-تفسیری فقط می‌تواند به ما کمک کند تا روابط مستقیم بین مولفه‌ها را درک کنیم زیرا فقط سلسله مراتب ساختار را نشان می‌دهد اما نمودار قدرت نفوذ-وابستگی یک ابزار تجزیه و تحلیل برای طبقه‌بندی مولفه‌ها بر اساس روابط پنهان و غیر مستقیم است (Lee, Chao and Lin, 2010). بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی مولفه‌ها 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 (تاثیرگذاری) و میزان وابستگی (تاثیرپذیری) هر مولفه شکل گرفته و امکان بررسی بیشتر

محدوده هر یک از مولفه‌ها را فراهم می‌سازد. در ناحیه خودمختار (۱) مولفه‌ها میزان وابستگی و قدرت هدایت کمی دارند. هیچ یک از مولفه‌ها در این ناحیه قرار نگرفته‌اند. در ناحیه وابسته (۲) مولفه‌ها دارای وابستگی قوی و قدرت هدایت ضعیف هستند. در ناحیه پیوندی (۳) مولفه‌ها از وابستگی بالا و قدرت هدایت بالا برخوردارند. در واقع هرگونه عملی بر روی این موانع باعث تغییر بر سایر موانع می‌شود. در ناحیه مستقل (۴) مولفه‌ها دارای وابستگی کم و قدرت هدایت بالا می‌باشند. بر اساس نمرات قدرت نفوذ و وابستگی (قابل مشاهده در جدول ۶) همانگونه که در نمودار ۲ مشخص است، مولفه‌های پیشران‌ها به شرح زیر قرار گرفته‌اند: مولفه شبکه‌های اجتماعی در ناحیه وابسته (۲)، مولفه‌های حمایت‌ها و فرصت‌های تعامل در ناحیه پیوندی (۳) و مولفه‌های جهت‌سازها و مربیگری در ناحیه مستقل (۴) قرار گرفتند.



نمودار (۲) قدرت نفوذ - وابستگی پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش شناسایی مولفه‌های پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. بدین منظور

مدل ساختاری-تفسیری دو سطحی به شرح زیر به دست آمد:

• سطح ۱: مولفه‌های حمایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی و فرصت‌های تعامل.

• سطح ۲: جهت‌سازها و مربیگری

همچنین شبکه‌های اجتماعی در ناحیه وابسته قرار گرفت و مولفه‌های حمایت‌ها و فرصت‌های تعامل در ناحیه پیوندی قرار

گرفتند و مولفه‌های جهت‌سازها و مربیگری در ناحیه مستقل قرار گرفتند. به عبارت دیگر شبکه‌های اجتماعی از قدرت نفوذ کم و

وابستگی بالایی برخوردار هستند؛ جهت‌سازها و مربیگری از وابستگی کم و قدرت نفوذ بالایی برخوردار هستند؛ حمایت‌ها و

فرصت‌های تعامل از قدرت نفوذ بالا و وابستگی بالا برخوردارند. در واقع هر گونه عملی بر روی این مولفه‌ها باعث تغییر سایر مولفه‌ها می‌شود.

عواملی که در سطح بالاتر قرار دارند از تاثیرگذاری کمتری برخوردار هستند و بیشتر تحت تاثیر سایر عوامل هستند. از آن جایی که مولفه‌های حمایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی و فرصت‌های تعامل در اولین سطح مدل ساختاری-تفسیری قرار گرفتند بنابراین عوامل تحت تاثیر سایر مولفه‌های مدل یعنی جهت‌سازها و مربیگری قرار دارند. با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی به عنوان عامل مهم تحول سازمان‌ها در عصر رقابت، شناسایی پیشران‌های موثر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ضروری به نظر می‌رسد. نتایج نشان می‌دهد که فرصت‌های تعاملی ممکن است راهی مؤثر برای تشویق مشارکت برای اعضای با عضویت طولانی‌مدت باشد، در حالی که آموزش اعضا ممکن است برای ارتقای مشارکت در میان افرادی با عضویت کوتاه‌مدت مناسب باشد. نتایج تحقیق با یافته‌های (Griffin, Colella, and Goparaju, 2000) مطابقت دارد. ساخت شبکه‌های ارتباطی و کسب اطلاعات و بازخورد از سرپرستان و ایجاد فرصت‌های تعامل از پیشران‌های موثر در جامعه‌پذیری است. همچنین با ایجاد چشم انداز Teormina همخوانی دارد.

نتیجه‌گیری کلی

توجه به فرایند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها بویژه در خصوص تازه‌واردها از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تاثیرات پذیرفته‌شده در چندماه اول، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود. اجتماعی شدن کارکنان جدید پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها دارد. محققان مختلف معتقدند که کیفیت اجتماعی شدن بر رضایت کارکنان، نگرش‌ها، استرس، عملکرد، تعهد و جابجایی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Bauer, Morrison, and Callister, 1998). از منظر عوامل جامعه‌پذیری سازمانی تحقیقات زیادی انجام شده است، مشخص شد که محتوای پیشران‌های جامعه‌پذیری در سازمان‌های مختلف ممکن است بسیار متفاوت باشد. در این پژوهش سعی شد با شناسایی پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی برخی از این مؤلفه‌ها را افشا کند.

با توجه به اینکه یافته‌های تحقیق نشان داد که عوامل جهت‌ساز، فرصت‌های تعاملی، شبکه‌های اجتماعی، روابط مربیگری و حمایت‌ها به عنوان پیشران‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی شناخته شدند، توجه به همه‌ی این پنج عامل به مدیران دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می‌شود. از آنجا که در سطح بندی پیشران‌ها نشان داد که روابط مربیگری و جهت‌سازها در سطح پایین‌تری قرار دارند و تاثیرگذاری بیشتری دارند، پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی بیش از سایر عوامل

روابط اعضای هیئت علمی با اساتید پیشکسوت و مدیر گروه مورد توجه قرار گیرد. در نمودار قدرت نفوذ و وابستگی یافته‌های تحقیق نشان داد که علاوه بر روابط مستقیم، عوامل غیرمستقیم هم دارای اهمیت هستند، لذا توجه به عوامل حمایت‌ها و همچنین ایجاد فرصت‌های تعاملی با پیشکسوتان، همکاران و مدیران دانشکده که عامل پیوندی به حساب می‌آیند و بیشترین تاثیر را بر شبکه‌های اجتماعی و از آن طریق بر جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دارند، به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می‌گردد.

Reference

1. Aghaei, A. et al. 2018. Modeling the talent management of physical R education teachers in the country. PhD Thesis in Physical Education. Shahroud University of Technology. (In Persian)
2. Ahuja, M. K., and Galvin, J. E. 2003. Socialization in Virtual Groups. Kelley School of Business, Accounting and Information Systems, Indiana University, Journal of Management 2003 29(2) 161-185.
3. Baldwin, R. G. 1996. Faculty career stages and implications for professional development. In D. E. Finnegan, D. Webster., and Z. F. Gamson (Eds.), Faculty and faculty issues in colleges and universities. Needham Heights, MA: Simon and Schuster.
4. Balen, j. and Yun, Ch. and Johnima, A. Browni, 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.
5. Bauer, T. N., and Green, S. G. 1994. Effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. Journal of applied psychology, 79(2), 211.
6. Bauer, T. N., Morrison, E. W., and Callister, R. R. 1998. Organizational socialization. Research in personnel and human resource management, 16.
7. Bogler, R. and Kremer-Hayon. L. 1999. The Socialization of Faculty Members to University Culture and Norms, Journal of Further and Higher Education, 23:1, 31-40.
8. Boxall, P. 2003. HR strategy and competitive advantage in the service sector. Human Resource Management Journal, 13(3), 5-20.
9. Griffin, A. E. C., Colella, A., and Goparaju, S. 2000. Newcomer and Organizational Socialization Tactics: An Interactionist Perspective. Human Resource Management Review, 10(4), 453-474.
10. Habibi, A., Sarafrazi, A., and Izadyar, S. 2014. Delphi Technique Theoretical Framework in Qualitative Research. The International Journal Of Engineering And Science. 8-13p. (in Persian)
11. Iqbal, F. et al. 2015. Designing and compiling the talent management process model of faculty members for talent-oriented universities", Public Management Research, 9th year, No. 34. (In Persian)
12. 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.
13. Karimi, H., Abdolahi, M., Parasteh, G. F., and Jahanian, R. 2022. Providing a model of Tertiary Education on knowledge-based economy. Islamic Azad University, Lamerd, Journal of Training and Improvement of Human Resources. 4, 38-66. (In Persian)
14. Klein, H. J., and Weaver, N. A. 2000. The effectiveness of an organizational-level orientation training program in the socialization of new hires. Personnel Psychology, 53(1), 47-66.

15. Mahmoody, K. Y, Ghorchian, N. and Rahmany, M. 2003. providing a model of Faculty Development based on Entrepreneurship (case study: Payamenoor University). Islamic Azad University, Lamerd, Journal of Training and Improvement of Human Resources. 4, 121-141. (In Persian)
16. Malcolm, S. Knowles, Elwood F. H, and Richard, S. 2001. Education and learning of adults, translated by Saeed Ghiashi Nadoshan.
17. Moreland, R.L, and Levine, M. 2001. Socialization and Trust in Work Groups. Volume 5, Issue3.
18. Mirinezhad, N., and Tootian, A. S. 2024. Identifying effective drivers on the strategic development of talents in Sharif University of Technology. Islamic Azad University, Lamerd, Journal of Training and Improvement of Human Resources. 3, 82-101. (In Persian)
19. Schein, E. H. 1968. Organizational Socialization and the profession of management. Industrial Management Review, 9, 1-16.
20. Sherony, K. M., and Green, S. G. 2002. Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. Journal of Applied Psychology, 87(3), 542-548.
21. Taormina, R.J. 2004. Convergent validation of two measures of organizational socialization, International Journal of Human Resource Management, Vol.15.No.1.pp. 76-94.
22. Van Maanen, J., and Schein, E. H. 1979. Toward a theory of organizational socialization. Research in organizational behavior.
23. Warfield, J.W. 1974. Developing interconnected matrices in structural modelling, IEEE transcript on systems, Men and Cybernetics, 4(1): 51-81.
24. Watson, R. 1978. Interpretive structural modeling. A useful tool for technology, Technological Forecasting and Social Change, 11(2): 165-185.

Promoter Affecting to socialization of faculty members of Islamic Azad University

Maryam Hafezy¹, Mahmood Rezaeezadeh², Naser Mirsepasy³

Abstract

Since universities try to develop compatibility between faculty members and the university, organizational socialization plays an essential role in this. The present study was carried out with the aim of identifying the Promoter Affecting influencing the 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, interaction opportunities, social networks and support were placed in the first level of the designed model. Direction makers and mentoring relationships were placed in the second level of the model. Also, based on the power of influence-power of dependence diagram, the component of social networks was placed in the dependent area, the components of support and interaction opportunities were placed in the linked area, and the components of direction makers and coaching were placed in the independent area.

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

1- PhD student, Department of Public Administration, Research Sciences Unit, 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) drrezaeezadeh@gmail.com.

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