Mashhad University of Medical Sciences

Horizon of Medical Education Development

http://hmed.mums.ac.ir

Mashhad Center for Studies and Development of Medical Sciences Education

Design, Implementation, and Evaluation of an Organizational Socialization Program for New Faculty Members Based on the Deming Cycle Using the ADDIE Model

Samira Alirezaei[1,2]

1. Department of Social Medicine, School of Medicine, Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran.
2. Department of Health sciences, Social Determinants of Health Research Center, Saveh University of Medical Sciences.

ARTICLE INFO

Article type
Research or Review article

Article history
Received:2023/12/05
Accepted:2023/10/24

Keywords
Organizational socialization
Socialization
Faculty members

10.22038/hmed.2025.76640.1301

ABSTRACT

Introduction: Organizational socialization is a vital process in effectively integrating new members with the values, norms, and required behaviors of the organization. The aim of this study was to design and implement an organizational socialization program for new faculty members at Zanjan University of Medical Sciences based on the Deming management cycle.

Materials & Methods: This mixed-methods (quantitative and qualitative) study was conducted in 2021-2022. The faculty member socialization program (JAHD) was designed and implemented at Zanjan University of Medical Sciences, utilizing the Deming cycle and ADDIE model principles. The Kirkpatrick model was used to evaluate the outcomes. Data collection was performed through self-report questionnaires, the reliability of which was assessed using Cronbach's alpha (0.86 for managers and 0.89 for faculty members), and the validity of which was assessed through expert opinions. The research sample included 73 new faculty members and education managers of the university, who were selected by convenience sampling. Data analysis was performed using SPSS version 21 software.

Results: The "JAHD" program was developed and implemented to socialize new faculty members. This program included sections on familiarization with the university structure, rules and regulations, the Transformation and Innovation Plan in Medical Sciences, and administrative processes. In addition, online and offline workshops were part of this program. The evaluation results of the "JAHD" program from the perspective of new faculty members and education managers indicated higher-than-average satisfaction in both groups.

Conclusion: The results of this research emphasize the importance and effectiveness of targeted organizational socialization programs in academic environments, especially universities of medical sciences. Implementing such programs leads to increased satisfaction and productivity of new faculty members, strengthens the organizational structure, and improves the quality of educational and research activities of the university. This study can be used as a model for other universities and higher education institutions in order to design and implement similar programs.

Cite this paper as:
Name of writer. Article title. Horizon of Medical Education Development. 2026;18(4):103-113

* Corresponding author: Samira Alirezaei

Email: s.alirezaei.6856@gmail.com

AddressZanjan University of Medical Sciences. Social Determinants of Health Research Center, Saveh Faculty of Medical Sciences:

©2026 The Authors. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution -Noncommercial 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en) , which permits any non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited.

مجله افق توسعه آموزش علوم پزشکی

http://hmed.mums.ac.ir

طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه جامعه‌پذیری سازمانی اعضای هیات علمی براساس چرخه دمینگ با استفاده از مدل ADDIE

سمیرا علیرضائی [۱،۲]

۱. گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.

۲. گروه علوم بهداشتی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشکده علوم پزشکی ساوه، ساوه، ایران.

مشخصات مقاله

نو ع مقاله
مقاله پژوهشی

پیشینه پژوهش
تاریخ دریافت:۱۴۰۲/۰۹/۱۴
تاریخ پذیرش:۱۴۰۴/۰۷/۰۲

کلمات کلیدی
جامعه پذیری سازمانی
اجتماعی سازی
اعضا هیات علمی

چکیده

مقدمه: جامعه‌پذیری سازمانی، فرایندی حیاتی در ادغام مؤثر اعضای جدید با ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز سازمان است.هدف این مطالعه طراحی و اجرای برنامه جامعه پذیری سازمانی اعضای هیات علمی جدید در دانشگاه علوم پزشکی زنجان براساس چرخه مدیریتی دمینگ بود.

روش کار: این مطالعه کمی کیفی در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱، برنامه‌ی جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه (جاهد) با بهره‌گیری از چرخه دمینگ و اصول مدل ADDIE در دانشگاه علوم پزشکی زنجان طراحی و اجرا گردید. برای ارزشیابی پیامدها از مدل کرک پاتریک استفاده شد. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی صورت پذیرفت که پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰،۸۶ (برای مدیران) و ۰،۸۹ (برای اعضای هیئت علمی)و روایی آن‌ها با نظرات متخصصین سنجش شد. نمونه‌ی پژوهش شامل ۷۳ نفر از اعضای هیئت علمی جدید و مدیران حوزه آموزش دانشگاه بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام گرفت.

نتایج: برنامه‌ی "جاهد" با هدف جامعه‌پذیری اعضای هیئت علمی جدید تدوین و اجرا شد. این برنامه شامل بخش‌های آشنایی با ساختار دانشگاه، قوانین و آیین‌نامه‌ها، طرح تحول و نوآوری در علوم پزشکی، و فرآیندهای اداری بود. همچنین،کارگاه‌های آموزشی آنلاین وآفلاین بخشی از این برنامه بودند. نتایج ارزشیابی برنامه "جاهد" از دیدگاه اعضای هیئت علمی جدید و مدیران حوزه آموزش، نشان‌دهنده‌ی رضایت بالاتر از حد متوسط در هر دوگروه بود.

نتیجه گیری: نتایج این پژوهش براهمیت وکارآمدی برنامه‌های هدفمند جامعه‌پذیری سازمانی درمحیط‌های آکادمیک، به‌ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی،تأکید دارد. اجرای چنین برنامه‌هایی منجر به افزایش رضایت و بهره‌وری اعضای هیئت علمی جدید، تقویت ساختارسازمانی و ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه می‌شود. این مطالعه می‌تواند به عنوان الگویی برای سایردانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی درجهت طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های مشابه مورد استفاده قرار گیرد.

10.22038/hmed.2025.76640.1301

نحوه ارجاع به‌این مقاله

Name of writer. Article title. Horizon of Medical Education Development. 2026;18(4):103-113

*نویسنده مسئول: سمیرا علیرضائی

ایمیل: s.alirezaei.6856@gmail.com

آدرس: دانشگاه علوم پزشکی زنجان. مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشکده علوم پزشکی ساوه.

©2026 The Authors. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution -Noncommercial 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en) , which permits any non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited.

مقدمه

پیوستن اعضای هیئت علمی جدید به سیستم‌های دانشگاهی، به ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی که با وظایف پیچیده آموزشی، پژوهشی و ارائه خدمات درمانی سروکار دارند، فرآیندی سرشار از چالش‌ها و فرصت‌هاست. فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی، که شامل تسهیل انطباق و ادغام افراد جدید در فرهنگ، ارزش‌ها و انتظارات سازمان است، نقشی حیاتی در تضمین موفقیت و بهره‌وری این افراد در بلندمدت ایفا می‌کند. ناکارآمدی در این فرآیند می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و حتی تمایل به ترک خدمت در میان اعضای هیئت علمی جدید شود(۱–۳).

اعضای هیأت علمی از عوامل اصلی نظام آموزشی کشور به شمار می‌روند و اطلاعات و آگاهی و توانمندی ایشان بر عملکرد آموزش تاثیر مستقیم داشته وباعث تقویت احساس مالکیت اندیشه و درنتیجه انگیزه بیشتر در جهت حل مسائل کاری می‌شود(۴, ۵). اعضای هیات علمی نمونه بارز دارایی های یک دانشگاه هستند (۶).

جامعه پذیری سازمانی، فرایندی است که به وسیله آن یک شخص به یادگیری ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز می‌پردازد که به واسطه آن به وی اجازه داده می‌شود تا به عنوان عضوی از سازمان در کارها و امور مشارکت داشته باشد. در واقع جامعه پذیری سازمانی فرآیند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تأثیر می گذارند و طی آن افراد ارزش ها، هنجارها، شبکه های غیررسمی و مهارت های مورد نیاز سازمانی را می آموزند. جامعه پذیری سازمانی از طریق ابعادی همچون آموزش قواعد و مقررات و ارزش های سازمان، تفاهم (تفهیم نقشها و انتظارات)، حمایت همکاران و تصریح چشم انداز آینده سازمان تبلور می‌یابد(۷, ۸).بنابراین نیاز است مسئولان سازمان تدابیری در این زمینه اتخاذ کنند که به موجب آن تمامی کارکنان به خصوص افراد تازه وارد را با محیط، آداب و اصول حاکم بر سازمان آشنا سازند. اجتماعی سازی کارکنان قدم بزرگی در این راستا است. بنا به تعریف، اجتماعی سازی فرد، فرآیندی است که به وسیله آن فرد جدید، اطلاعات موردنیاز درباره سازمانی که وارد آن شده است را کسب می‌کند و با قبول ارزش ها و الگوهای رفتاری، خود را با اوضاع مطابقت داده، می‌آموزد که چه باید بکند و چه انتظاراتی از او می‌رود(۹).

مطالعه ای نشان داد که عملکرد اعضای هیأت علمی به تنهایی ۳۰ درصد از واریانس بهره وری را تبیین می‌کند که این مورد نشان از جایگاه خطیر اعضای هیأت علمی در کسب موفقیت دانشگاه دارد. اعضای هیأت علمی به عنوان مهمترین نیروی انسانی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی در تحقق اهداف عالی دانشگاه ها که همانا توسعه پایدار و همه جانبه کشور خواهد بود، نقش بسیار موثری ایفا می‌نمایند بنابراین موفقیت دانشگاه ها، قویا وابسته به توانمندی های اساتید و بهبود و ارتقاء مستمر عملکرد ایشان می‌باشد (۱۰). دانشگاه زمانی می‌تواند نسبت به بهترین استفاده از استعدادها و انرژی خلاق اعضای هیأت علمی امیدوار باشد که اساتید نسبت به اهداف سازمان و نقش خود در تعیین آن اهداف شناخت و آگاهی داشته باشند. از سوی دیگر صرف نظر از این که یک سازمان چقدر در گزینش و استخدام کارکنان خود درست عمل کند و موفق باشد، کارکنان جدید هنوز به طور کامل با فرهنگ سازمان آمیخته و سازگار نیستند و بنابراین اگر فرآیند اجتماعی سازی این کارکنان به درستی صورت نگیرد، نباید انتظار انجام کار درست را از آنان در سازمان داشت. در واقع فرآیند اجتماعی‌سازی «خارجی‌ها»را به «داخلی» تبدیل کرده و رفتارهای کارمندان جدید را با خواسته‌های سازمان هم راستا می‌کند. از همین روی اجتماعی نمودن اعضای هیأت علمی در بدو ورود به دانشگاه از مهمترین مسائل برای بهره گیری هوشمندانه از این نیرو خواهد بود(۱۱, ۱۲).

در راستای بهبود مستمر فرآیندها و ارتقای کیفیت در سازمان‌ها، مدل‌ها و چارچوب‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرند. یکی از این چارچوب‌های شناخته‌شده، چرخه دمینگ (PDCA: Plan-Do-Check-Act) است که رویکردی سیستماتیک برای برنامه‌ریزی، اجرا، پایش و بهبود مستمر ارائه می‌دهد(۱۳). استفاده از این چرخه می‌تواند به سازماندهی و ارزیابی مداوم برنامه‌های جامعه‌پذیری کمک کند تا از اثربخشی و پویایی آن‌ها اطمینان حاصل شود(۱۴). علاوه بر این، مدل ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) به عنوان یک مدل جامع در طراحی آموزشی، می‌تواند راهنمای مناسبی برای توسعه محتوا و فعالیت‌های یادگیری در برنامه‌های جامعه‌پذیری باشد(۱۵)

باتوجه به موارد بالا و نقش غیر قابل انکار و جایگاه خطیر اعضای هیات علمی در پیشبرد رسالت و ماموریت های دانشگاه های علوم پزشکی، ضرورت انجام برنامه ریزی جامع و مدون در دانشگاه ها جهت استخدام و ورود اعضای هیات علمی جدید و آشناسازی آنان با وظایف و نقش های خود اجتناب ناپذیر می‌باشد، لذا هدف ما در این مطالعه طراحی و اجرای برنامه جامعه پذیری سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه (جاهد) علوم پزشکی زنجان بود.

روش کار

این مطالعه در سال ۱۴۰۰ –۱۴۰۱ براساس چرخه مدیریتی دمینگ و الگوی ADDIE در دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام شد. روش کار این پژوهش به صورت نظام‌مند و در چهار مرحله اصلی چرخه دمینگ (PDCA) سازماندهی گردید؛ لازم به ذکر است که مدل ADDIE به عنوان چارچوبی برای طراحی و توسعه دقیق‌تر محتوای برنامه در مرحله "برنامه‌ریزی" چرخه دمینگ به کار گرفته شد.

۱. مرحله برنامه‌ریزی (Plan) – با محوریت مدل ADDIE:

این مرحله بر طراحی اولیه و دقیق برنامه جامعه‌پذیری متمرکز بود و اصول مدل ADDIE به عنوان راهنمای اصلی مورد عمل قرار گرفت:

الف) تحلیل (Analysis):

شناسایی مشکلات و نیازها: در گام نخست، با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با اعضای هیئت علمی جدید و مدیران حوزه آموزش، مشکلات، چالش‌ها و نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی جدید دانشگاه شناسایی و تجزیه و تحلیل شد(۱۶).

ب) طراحی (Design):

تعیین محتوا و ساختار: بر اساس نتایج مرحله تحلیل، محتوا و ساختار کلی برنامه جامعه‌پذیری طراحی شد. این مرحله شامل تعیین قوانین و مقررات اصلی و موردنیاز اعضای هیات علمی جدید، عناوین و سرفصل کارگاه‌ها، محتوای کتابچه و بروشور و بخش‌های مربوطه برای بازنگری و بروزرسانی در سایت دانشگاه بود.

تعیین راهبردهای آموزشی: روش‌های آموزشی مناسب (مانند کتابچه، بروشور، کارگاه‌های آنلاین/آفلاین، محتوای متنی، منابع دیجیتال) برای دستیابی به اهداف برنامه مشخص گردید.

ج) توسعه (Development):

تولید مواد آموزشی: مواد و منابع آموزشی برنامه "جاهد" تولید و آماده‌سازی شد. این اقدامات شامل:

- برنامه ریزی برگزاری سمینار یکروزه جهت آشنایی با ساختار و تشکیلات دانشگاه و بخصوص مدیران و معاونین حوزه آموزش و پژوهش بود
- تهیه و تدوین بروشور آشنایی با ساختار و تشکیلات دانشگاه و قوانین مربوطه
- تولید محتوای آشنایی با طرح تحول و نوآوری آموزش علوم پزشکی: تهیه اسلایدهای آموزشی، جزوات و اطلاعات مربوطه.
- تهیه بروشور آشنایی با فرآیندهای اداری در دانشگاه شامل دریافت ایمیل دانشگاهی، حساب کاربری دسترسی به شبکه، تعریف دسترسی به اتوماسیون، خدمات مربوط به تغذیه، خدمات اسکان اعضای هیات علمی غیر بومی و عضویت در کتابخانه.
- به‌روزرسانی و غنی‌سازی سایت دانشگاه: طراحی و پیاده‌سازی بخش‌های اختصاصی برای اعضای هیئت علمی جدید با دسترسی آسان به منابع و بارگذاری قوانین، بخشنامه ها، دستورالعمل ها، شیوه نامه ها و فرم ها.
- طراحی و آماده‌سازی محتوای کارگاه‌های آموزشی: شامل سرفصل‌ها، ابزارهای کمک آموزشی و فعالیت‌های تعاملی برای کارگاه‌های آنلاین و آفلاین.

۲. مرحله اجرا (Do)–متناظر با Implementation در ADDIE:

در این مرحله، برنامه "جاهد" به صورت عملی برای اعضای هیات علمی جدید دانشگاه (۱۲۴ نفر) به اجرا درآمد. گروه هدف، اعضای هیات علمی با سابقه کار کمتر از ۳ سال بود که در مرحله ارزیابی برنامه به روش نمونه گیری در دسترس (به علت محدودیت دسترسی به نمونه ها بخاطر اپیدمی کرونا) تعداد ۶۷ نفر انتخاب شدند. در این مرحله اقدامات زیر انجام شد:

- برگزاری سمینار یکروزه با حضور مدیران گروه های آموزشی و اعضای هیات علمی جدید جهت آشنایی نیروهای جدید با روسا، مدیران، معاونین دانشگاه و بخصوص حوزه آموزش و پژوهش، آشنایی با تشکیلات دانشگاه و قوانین مربوط به اعضای هیات علمی
- توزیع کتابچه، بروشور و اطلاع‌رسانی: کتابچه ها و بروشورهای معرفی اجمالی دانشگاه، آشنایی مختصر با قوانین و مقررات از جمله فرم های ترفیع سالانه اعضاء هیأت علمی: فرم های شماره ۱ و ۲، آیین نامه ارتقای رتبه اعضای هیأت علمی مربی به استادیار، استادیار به دانشیار، دانشیار به استاد، آیین نامه ارزیابی فعالیت های نوآوری (دانش پژوهی) در آموزش علوم پزشکی، آیین نامه آموزش مجازی و همچنین فرآیندهای موردنیاز برای انجام کارهای اداری اولیه از جمله چگونگی دریافت ایمیل دانشگاهی، خدمات مربوط به تغذیه، نحوه عضویت در کتابخانه و شرکت در دوره های توانمندسازی به اعضای هیئت علمی جدید ارسال و دسترسی به سایت دانشگاه فراهم شد.
- ارسال آدرس سایت دانشگاه و EDC از طریق پیامک: لینک وبسایت دانشگاه علوم پزشکی زنجان و مرکز مطالعات و توسعه

آموزش و همچنین لینک شرکت در دوره های توانمندسازی نیز از طریق پیامک برای اعضای هیات علمی گروه هدف ارسال شد. لازم به ذکر است موارد مورد نیاز در سایت بروزرسانی شد.

- تشکیل گروه در یکی از شبکه های اجتماعی: اعضای هیات علمی جدید الورود در گروه اجتماعی ساخته شده به همین منظور اضافه شدند و بروشورها و اطلاع رسانی های مذکور در گروه به اشتراک گذاشته شد. همچنین ابهامات و سوالات اعضای هیات علمی توسط تیم محقق پاسخ داده شد.
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی: کارگاه‌های طراحی‌شده به صورت برنامه‌ریزی‌شده و منظم، در قالب آنلاین و آفلاین، برای اعضای هیئت علمی جدید برگزار گردید.

۳. مرحله کنترل/بررسی (Check) – متناظر با Evaluation در ADDIE:

در مرحله آخر ارزشیابی از برنامه جاهد با استفاده از مدل کرک پاتریک (Kirkpatrick's Model) در دو سطح اعضای هیات علمی جدید و مدیران حوزه آموزش با استفاده از پرسشنامه های خودایفا که پایایی آن ها با استفاده از روش الفا کرونباخ ۰،۸۶ (پرسشنامه مدیران) و ۰،۸۹ (پرسشنامه اعضای هیات علمی) و روایی آن ها با استفاده از نظرات متخصصین سنجش شد، انجام گردید. معیار ورود اعضای هیات علمی با سابقه کار کمتر از سه سال و برای مدیران سابقه کاری بیش از ۵ سال در حوزه آموزش دانشگاه بود. داده ها با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۱ تحلیل شدند.

۴. مرحله اقدام (Act):

در این مرحله، بر اساس یافته‌های ارزشیابی و در راستای بهبود مستمر برنامه، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای آینده صورت گرفت. بدین صورت که نتایج ارزشیابی به عنوان بازخورد مستقیم برای شناسایی نقاط قوت و ضعف برنامه "جاهد" مورد استفاده قرار گرفت. و در جلسه شورای آموزشی تیز پیشنهاداتی برای اصلاح، به‌روزرسانی و ارتقای برنامه در دوره‌های آتی ارائه شد تا اثربخشی آن به طور مداوم افزایش یابد.

یافته‌ها

همانگونه که اشاره شد در مقاله چاپ شده از نویسندگان، نتایج مصاحبه که شامل شناسایی مشکلات اعضای هیات علمی جدید و راهکارهای رفع این مشکلات بود، بصورت مبسوط و علمی گزارش شده است.(۱۶) مصاحبه‌ها نشان داد که اعضای هیات علمی جدید با چالش‌هایی در زمینه آشنایی با ساختار دانشگاه، آیین‌نامه‌ها، فرآیندهای اداری و همچنین دریافت اطلاعات کافی درباره طرح‌های تحول و نوآوری آموزشی مواجه هستند. این نیازها مبنای طراحی برنامه جاهد قرار گرفت(۱۶).

برنامه جاهد با در نظر گرفتن نیازهای شناسایی‌شده، طراحی، توسعه و اجرا شد (شکل۱). گروه هدف، اعضای هیات علمی با سابقه کمتر از ۳ سال درنظر گرفته شدند. این برنامه شامل برگزاری سمینار یک روزه آشنایی با ساختار و تشکیلات دانشگاه، روسا، مدیران و معاونین، تدوین و ارسال کتابچه آشنایی جامع با دانشگاه، شامل ساختار، تشکیلات و قوانین (آشنایی با ساختار و تشکیلات دانشگاه (بروشور معرفی اجمالی دانشگاه و بروزرسانی قسمت های مختلف دانشگاه از طریق هماهنگی با روابط عمومی دانشگاه))، آشنایی با آیین نامه ها و قوانین و مقررات مربوطه در حیطه وظایف عضو هیات علمی (آیین نامه ارتقای پایه، آیین نامه ارتقای رتبه، آیین نامه آموزش مجازی، آیین نامه توانمندسازی اساتید) از طریق ارائه بروشور و برگزاری کارگاه، ارائه محتوای آموزشی و اطلاعاتی درباره طرح تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی، به‌روزرسانی و غنی‌سازی سایت دانشگاه با بخش‌های کاربردی برای اعضای هیئت علمی جدید، طراحی و آماده‌سازی کارگاه‌های آموزشی (آنلاین و آفلاین) با تمرکز بر فرآیندهای اداری و وظایف هیئت علمی همچون آشنایی با اتوماسیون اداری، آشنایی با وظایف هفتگانه عضو هیات علمی، برنامه ریزی درسی، روش های تدریس، ارتباط با دانشجو، مدیریت کلاس درس، ارزشیابی دانشجو، روش تحقیق، پژوهش در آموزش، دانش پژوهی، حرفه ای گری، مدیریت و رهبری آموزشی بود.

شکل ۱- برنامه جاهد

ردیف	عنوان برنامه	روش آشنایی اعضای هیات علمی جدید	روش ارائه برنامه	زمان ارائه برنامه
۱	برگزاری سمینار یک روزه	آشنایی با مدیران و معاونین دانشگاه	سمینار یک روزه با همکاری معاونت آموزشی و روابط عمومی	در ۳ ماهه نخست ورود عضو هیات علمی
۲	آشنایی با ساختار و تشکیلات دانشگاه، بروشور معرفی اجمالی دانشگاه و بروزرسانی قسمت های مختلف دانشگاه از طریق هماهنگی با روابط عمومی دانشگاه)	- ارائه بروشور معرفی دانشگاه به اعضای هیات علمی در بدو ورود به دانشگاه توسط قسمت کارگزینی اعضای هیات علمی	تدوین بروشور توسط تیم پژوهش با همکاری قسمت های مختلف دانشگاه و روابط عمومی	در زمان ورود عضو هیات علمی
۳	آشنایی با آیین نامه ها و قوانین و مقررات مربوطه در حیطه وظایف عضو هیات علمی (آیین نامه ارتقای پایه، آیین نامه ارتقای رتبه، آیین نامه آموزش مجازی، آیین نامه توانمندسازی اساتید)	- ارائه بروشور به اعضای هیات علمی در بدو ورود به دانشگاه توسط قسمت کارگزینی اعضای هیات علمی و استاد به قسمت آیین نامه های بروزرسانی شده در سایت - برگزاری دوره های آشنایی با این مباحث جهت رفع ابهامات و پاسخگویی به سوالات	تیم تدریس شامل: دو نفر از کارگزینی هیات علمی، یک نفر از معاونین آموزشی، یک نفر از EDC، یک نفر از تیم پژوهش	در ۶ ماهه نخست ورود عضو هیات علمی
۴	آشنایی با طرح تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی	- ارائه کتابچه طرح تحول و نوآوری به اعضای هیات علمی در بدو ورود به دانشگاه از طریق ارسال ایمیل و پیام اتوماسیون - کارگاه آشنایی با مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی - معرفی وبسایت EDC دانشگاه	ارسال کتابچه توسط تیم پژوهش	در ۳ ماهه نخست ورود عضو هیات علمی
۵	آشنایی با اتوماسیون اداری	- برگزاری دوره آموزشی آشنایی با نحوه کار با اتوماسیون اداری	تیم تدریس شامل: کارشناس IT معاونت آموزشی، یک نفر از تیم پژوهش	در ۳ ماهه نخست ورود عضو هیات علمی
۶	آگاهی از فرآیندهای اداری (دریافت پیمل دانشگاهی، خدمات مربوط به تغذیه، خدمات اسکان اعضای هیات علمی، قبرستان، عضویت در کتابخانه و...)	درج فرآیندها در کتابچه معرفی دانشگاه و ارائه توسط قسمت کارگزینی دانشگاه در بدو ورود عضو هیات علمی و ارسال از طریق ارسال ایمیل و پیام اتوماسیون	جمع آوری و تدوین فرآیندهای اداری توسط تیم پژوهش	در بدو ورود عضو هیات علمی
۷	برگزاری تورهای مجازی بازدید از EDC و EDO	آشنایی با واحدهای مختلف مرکز مطالعات و توسعه آموزش و دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی	برگزاری تور آنلاین	در ۶ ماهه نخست ورود عضو هیات علمی
۸	برگزاری کارگاه های توانمندسازی	آشنایی با ۸ دوره آموزشی مشخص شده در بسته شماره یک ADDI	برگزاری کارگاه حضوری/مجازی و جلسات پرسش و پاسخ آنلاین	در ۶ ماهه نخست ورود عضو هیات علمی

در مرحله کنترل، از طریق بازاندیشی درخصوص برنامه جاهد، دریافت بازخود از گروه هدف و برگزاری جلسه ارائه گزارش اجرای برنامه و با توجه به اهداف، منابع در دسترس، مدت زمان پیش بینی شده و مشورت با مدیران حوزه آموزش دانشگاه، برنامه جاهد مورد بازبینی و کنترل قرار گرفت و بر این اساس اصلاحات لازم در آن صورت گرفت (شکل ۱).

شکل۲- بازاندیشی و دریافت بازخود از اعضای هیات علمی و مدیران حوزه آموزش



همانگونه ک شکل ۲ نشان می‌دهد مرحله کنترل براساس چرخه مدیریتی دمینگ کمک کرد تا دیدگاه اعضای هیات علمی جدید و مدیران حوزه آموزش در خصوص نحوه اجرا و بهبود برنامه جاهد دریافت و برنامه در صورت لزوم موردبازبینی قرار گیرد.

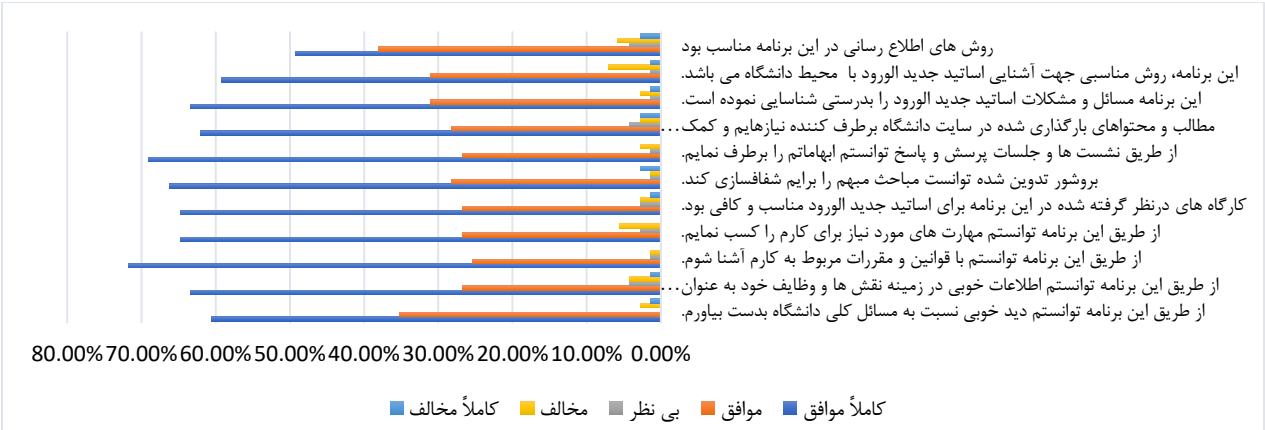
در مرحله آخر ارزشیابی از برنامه جاهد در دو سطح اعضای هیات علمی جدید و مدیران حوزه آموزش با استفاده از پرسشنامه های خودایفا که پایایی آن ها با استفاده از روش الفا کرونباخ ۰،۸۶ (پرسشنامه مدیران) و ۰،۸۹ (پرسشنامه اعضای هیات علمی) و روایی آن ها با استفاده از نظرات متخصصین سنجش شد، انجام گردید. در جدول شماره ۱ درصد و فراوانی پاسخ اعضای هیئت علمی جدید به هریک از سوالات ارائه شده است. میانگین و انحراف معیار بدست آمده برابر ۰/۵۸ ± ۴/۲۵ بود. بنابراین رضایت کلی اعضای هیئت علمی جدید ار برنامه جاهد، بالاتر از حد متوسط بود.

براین اساس نتایج نشان داد که جاهد توانسته است به صورت اثربخش عمل نماید. از مجموع ۶۷ عضو هیئت علمی جدید که پرسشنامه را تکمیل نمودند. ۲۸ نفر(۴۱/۷۹ ٪) کمتر از ۳۰ سال، ۲۱ نفر(۳۱/۳۴ ٪) ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۶ نفر(۲۳/۸۸ ٪) ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲ نفر(۲/۹۹ ٪) بالاتر از ۴۱ سال سن داشتند همچنین ۳۵ نفر(۵۲/۲۳ ٪) زن و ۳۲ نفر(۴۷/۷۶ ٪) مرد بودند. تعداد ۲۱ نفر (۳۱٪/۳۴) سابقه تدریس کمتر از یک سال داشتند، ۳۶ نفر(۵۳/۷۳ ٪) سابقه ی تدریس یک تا چهار سال داشتند و ۱۰ نفر(۱۴/۹۲ ٪) سابقه ی تدریس بالاتر از ۴ سال داشته اند.

جدول۱: میزان رضایت اعضای هیات علمی از برنامه جاهد

سوالات	درصد فراوانی				
	کاملاً موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملاً مخالف
از طریق این برنامه توانستم دید خوبی نسبت به مسائل کلی دانشگاه بدست بیاورم.	٪۶۰/۶	٪۳۵/۲	۰	٪۲/۸	٪۱/۴
از طریق این برنامه توانستم اطلاعات خوبی در زمینه نقش ها و وظایف خود به عنوان هیات علمی دانشگاه کسب نمایم.	٪۶۳/۴	٪۲۶/۸	٪۴/۲	٪۴/۲	٪۱/۴
از طریق این برنامه توانستم با قوانین و مقررات مربوط به کارم آشنا شوم.	٪۷۱/۸	٪۲۵/۴	٪۱/۴	٪۱/۴	۰
از طریق این برنامه توانستم مهارت های مورد نیاز برای کارم را کسب نمایم.	٪۶۴/۸	٪۲۶/۸	٪۲/۸	٪۵/۶	.
کارگاه های درنظر گرفته شده در این برنامه برای اساتید جدید الورود مناسب و کافی بود.	٪۶۴/۸	٪۲۶/۸	٪۲/۸	٪۲/۸	٪۱/۴
بروشور تدوین شده توانست مباحث مبهم را برایم شفافسازی کند.	٪۶۶/۲	٪۲۸/۲	٪۱/۴	٪۱/۴	٪۲/۸
از طریق نشست ها و جلسات پرسش و پاسخ توانستم ابهاماتم را برطرف نمایم.	٪۶۹	٪۲۶/۸	٪۱/۴	٪۲/۸	۰
مطالب و محتواهای بارگذاری شده در سایت دانشگاه برطرف کننده نیازهایم و کمک کننده بود.	٪۶۲	٪۲۸/۲	٪۴/۲	٪۲/۸	٪۲/۸
این برنامه مسائل و مشکلات اساتید جدید الورود را بدرستی شناسایی نموده است.	٪۶۳/۴	٪۳۱	٪۱/۴	٪۲/۸	٪۱/۴
این برنامه، روش مناسبی جهت آشنایی اساتید جدید الورود با محیط دانشگاه می‌باشد.	٪۵۹/۲	٪۳۱	٪۱/۴	٪۷	٪۱/۴
روش های اطلاع رسانی در این برنامه مناسب بود	٪۴۹/۳	٪۳۸	٪۴/۲	٪۵/۸	٪۲/۸

نمودار۱: میزان رضایت اعضای هیات علمی از برنامه جاهد



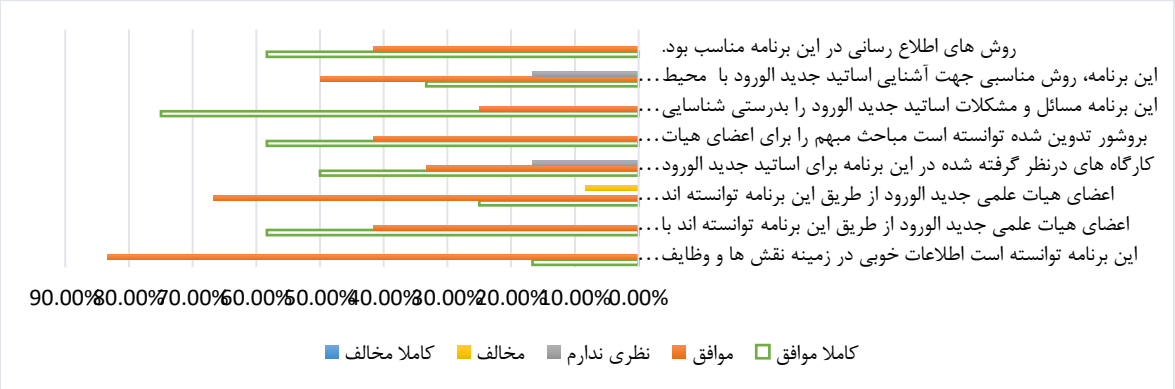
همانگونه که جدول و نمودار شماره ۱ نشان می‌دهند، برنامه جامعه‌پذیری سازمانی برای اعضای هیئت علمی جدید، خوب و موثر بوده است.

جدول۲: میزان رضایت مدیران آموزشی دانشگاه از برنامه جاهد

...	سوالات	کاملا موافق	موافق	نظری ندارم	مخالف	کاملا مخالف
۱	این برنامه توانسته است اطلاعات خوبی در زمینه نقش ها و وظایف اعضای هیات علمی به آن ها دهد.	۱۶٪/۶۶	۸۳٪/۳۳	۰	۰	۰
۲	اعضای هیات علمی جدید الورود از طریق این برنامه توانسته اند با قوانین و مقررات مربوط به کار آشنا شوند.	۵۸٪/۳۳	۴۱٪/۶۶	۰	۰	۰
۳	اعضای هیات علمی جدید الورود از طریق این برنامه توانسته اند مهارت های مورد نیاز برای کار را کسب نمایند.	۲۵٪	۶۶٪/۶۶	۰	۸٪/۳۳	۰
۴	کارگاه های درنظر گرفته شده در این برنامه برای اساتید جدید الورود مناسب و کافی بود.	۵۰٪	۳۳٪/۳۳	۱۶٪/۶۶	۰	۰
۵	بروشور تدوین شده توانسته است مباحث مبهم را برای اعضای هیات علمی جدید الورود شفافسازی نماید.	۵۸٪/۳۳	۴۱٪/۶۶	۰	۰	۰
۶	این برنامه مسائل و مشکلات اساتید جدید الورود را بدرستی شناسایی نموده است.	۷۵٪	۲۵٪	۰	۰	۰
۷	این برنامه، روش مناسبی جهت آشنایی اساتید جدید الورود با محیط دانشگاه می‌باشد.	۳۳٪/۳۳	۵۰٪	۱۶٪/۶۶	۰	۰
۸	روش های اطلاع رسانی در این برنامه مناسب بود.	۵۸٪/۳۳	۴۱٪/۶۶	۰	۰	۰
پیشنهادات و انتقادات:						

ارزشیابی از برنامه در سطح دوم از دید مدیران حوزه آموزش دانشگاه انجام شد (جدول و نمودار ۲). یافته ها نشان داد از مجموع ۶ مدیر حوزه آموزش که پرسشنامه را تکمیل نمودند، همگی مرد بودند. تعداد ۴ نفر (۶۶/۶۶٪) سابقه کاری در حوزه امور آموزش دانشگاه بیش از ۱۰ سال و ۲ نفر (۳۳/۳۳ ٪) سابقه ی کمتر از ۱۰ سال داشتند. در جدول شماره ۲ درصد فراوانی پاسخ مدیران به هریک از سوالات ارائه شده است. میانگین و انحراف معیار بدست آمده برابر ۰/۳۷ ± ۴/۲۴ بود. (جدول ۲) این بدین معنی است که رضایت مدیران از برنامه جاهد بالا بوده است. بالاترین میانگین امتیازات مربوط به شناسایی درست مسائل اساتید جدید (سوال ۶) بود که نشان می‌دهد برنامه در درک مشکلات اساتید بسیار موفق بوده است.

نمودار۲: میزان رضایت مدیران حوزه آموزش دانشگاه از برنامه جاهد



همانگونه که جدول و نمودار شماره ۲ نشان می‌دهند، برنامه جامعه‌پذیری سازمانی برای اعضای هیئت علمی جدید، موفق عمل نموده است.

بحث

نتایج پژوهش نشان داد که اعضای هیات علمی در بدو ورود به دانشگاه به عنوان استاد برای انجام وظایف هفتگانه خود، دچار مشکلات و ابهامات فراوانی هستند که وجود یک برنامه جامع و مدون در دانشگاه می‌تواند در بهبود عملکرد اساتید در خصوص انجام وظایف و جلوگیری از سردرگمی ها، دوباره کاری ها و اتلاف انرژی و وقت کمک کننده بوده و موجب ارتقا و بهبود عملکرد عضو هیات علمی و دانشگاه و در نهایت نظام سلامت گردد. همراستا با نتایج این پژوهش، مطالعه اسدی و همکاران با عنوان "نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی" نشان داد برگزاری کارگاه ها و دوره های آموزشی برای اعضای هیات علمی می‌تواند گامی موثر جهت ارتقا کیفیت آموزش دانشگاه باشد(۱۷).

همچنین نتایج این مطالعه نشان داد یکی از مشکلات اعضای هیات علمی جدید عدم آگاهی از قوانین و مقررات کاری در دانشگاه می‌باشد که همراستا با نتایج این مطالعه، پژوهش فتحی واجارگاه و همکاران در سال ۱۳۹۱ نشان داد مشکلات اعضای هیات علمی تازه استخدام شده در شش زمینه آموزش، پژوهش، قوانین و مقررات اداری، ارتباطات، محیط کار و خدمات رفاهی / معیشتی بود(۱۸).همراستا با یافته های این مطالعه، بویس و همکاران نشان دادند که حمایت، هدایت و ارائه برنامه ریزی فعال و مطلوب باعث می شود اعضای هیات علمی تازه کار به خصوص در سال های نخست خدمت، در امر پژوهش، تدریس، برقراری ارتباط و رفع مشکلات احتمالی موفق تر عمل نمایند(۱۹). نتایج پژوهش نشان داد اعضای هیات علمی جدید و همچنین مدیران حوزه آموزش دانشگاه از اجرای برنامه جامعه پذیری اعضای هیات علمی دانشگاه (جاهد) رضایت داشتند، به عبارتی برنامه جاهد توانسته است بسیاری از مشکلات اعضای هیات علمی جدید را مرتفع نماید. همراستا با این یافته، مطالعات مختلف هدف اصلی برنامه های آموزش توجیهی اساتید را کمک به استادان تازه کار برای آشنایی با وظایف خود و تطابق با کار دانسته اند(۱۹-۲۱).

همانطور که در برنامه جاهد از مدیران گروه ها به عنوان منتور در جلسات استفاده می‌گردد، مطالعات مختلف نشان دادند که اعضای با تجربه دانشگاه ممکن است نقش یک الگو، مشاور یا راهنما را به شکل های مختلف بازی کنند که بسیار مفید خواهد بود(۲۲, ۲۳). همراستا با نتایج پژوهش، مطالعات مختلف به سودمندی استفاده از جامعه پذیری اعضای هیات علمی تازه کار از طریق روش های متفاوت همچون برگزاری دوره های اموزشی، استفاده از روابط غیر رسمی با همکاران، استفاده از اعضای باتجربه سازمان به عنوان منتور، ارائه قوانین و مقررات و دستورالعمل ها به اساتید جدید و آشناسازی با ساختار سازمان اشاره کرده اند که در برنامه جاهد نیز ذکر شده اند(۲۳-۲۸).

نقطه قوت این برنامه، چندوجهی بودن رویکردهای آموزشی و استفاده از راه های مختلف جهت آشناسازی گروه هدف با برنامه بود؛ از محتوای چاپی و دیجیتال گرفته تا تعاملات حضوری و مجازی (گروه شبکه‌های اجتماعی). این تنوع، امکان دسترسی اعضای هیئت علمی با سبک‌های یادگیری متفاوت و در شرایط مختلف (به‌ویژه با توجه به همه‌گیری کرونا) را فراهم آورد. این یافته با پژوهش‌های هیلیارد در سال ۲۰۱۵ که اثربخشی روش‌های ترکیبی (Blended Learning) در آموزش بزرگسالان را نشان می‌دهند، همخوانی دارد(۲۹). تشکیل گروه در شبکه‌های اجتماعی برای پاسخ به ابهامات، نشان‌دهنده یک رویکرد نوین و

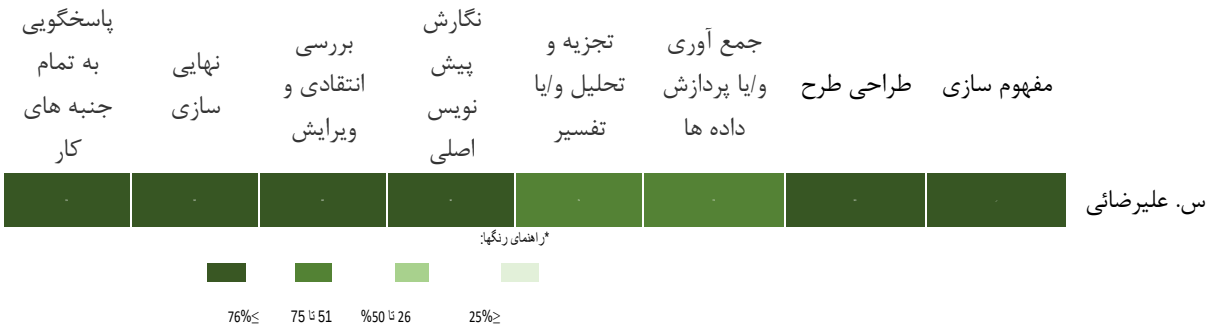
پویا در جامعه‌پذیری است که فراتر از برنامه‌های سنتی صرفاً اطلاعاتی عمل می‌کند و با مطالعاتی که بر حمایت اجتماعی و تسهیل ارتباطات همتایان تأکید دارند، سازگار است(۳۰).

در نهایت نتایج این مطالعه، همسو با پژوهش‌های پیشین در زمینه اهمیت برنامه‌های جامعه‌پذیری برای اعضای هیئت علمی جدید است. مطالعه کلارک در سال ۲۰۱۸ یا مطالعه مایز در سال ۲۰۲۲ نیز بر لزوم ارائه حمایت‌های ساختاریافته برای تسهیل گذار اعضای هیات علمی جدید به محیط آکادمیک تأکید کرده‌اند. برنامه‌های جامعه‌پذیری، نه تنها به کاهش اضطراب و سردرگمی اولیه کمک می‌کنند، بلکه مسیر بهره‌وری زودهنگام و مشارکت فعال در اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه را هموار می‌سازند(۳۱, ۳۲).

نتیجه گیری

باتوجه به یافته های مطالعه و مشکلات، ابهامات و اتلاف وقت و انرژی اعضای هیات علمی در سال های اولیه ابتدای شروع به کار، برنامه جامعه پذیری سازمانی اعضای هیات علمی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور (جاهد) می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد. از آنجا که مهمترین مبحث در حوزه جامعه پذیری سازمانی، یادگیری میباشد، بنابراین با کمک برنامه جاهد در وزارت بهداشت می‌توان از بروز مسائلی که باعث ضعف یا کاهش عملکرد اعضای هیات علمی تازه کار می‌گردد جلوگیری نمود و از دیگر سو زمینه های بهبود و ارتقا عملکرد این سرمایه سازمانی را بیش از پیش فراهم ساخت.

مشارکت نویسندگان



تقدیر و تشکر

مطالعه حاضر بخشی از طرح دانش پژوهی باعنوان "طراحی، اجراو ارزشیابی برنامه جامعه پذیری اعضا هیئت علمی جدید الورود دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی زنجان (جاهد)" به شماره ۹۸۵۰۴۹ و کد اخلاق IR.NASRME.REC.1402.038 بود. بدین وسیله از کلیه مدیران و معاونین محترم آموزشی و اعضای محترم هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان که در انجام این پژوهش ما را یاری فرمودند تشکر و قدردانی می‌نماییم.

تضاد منافع

نویسنده هیچ گونه تعارض منافعی ندارند.

حمایت مالی

این پروژه با حمایت مالی مرکز تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی (نصر) با شماره طرح ۹۸۵۰۴۹ انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی

این فرآیند دانش پژوهی با کد اخلاق مصوب شده است. IR.NASRME.REC.1402.038و اصول محرمانگی در جمع آوری و تحلیل داده ها رعایت شده است.

References

1.Bradley K. The overlooked majority: the socialization of new field-trained community college professionals [dissertation]. Arlington (TX): The University of Texas at Arlington; 2021.
2.Rueda E, Swift CL, editors. Academic belonging in higher education: fostering student connection, competence, and confidence. New York: Routledge; 2024. doi:10.4324/9781003443735.
3.Stano JD. Effective Socialization Strategies to Increase the Retention of a Diverse Workforce: University of Maryland University College; 2019.
4.Rahimi E, Dehghani A, Baharlou R. Faculty Members' Viewpoints on their Empowering Factors and Developing a Structured Questionnaire. Iranian Journal of Medical Education. 2013;13(1):29-38.
5.Ghombavani FP, Bijandi MS. The Role of Higher education policy in empowering the international universities' academic staffs. International Journal for the Advancement of Science & Arts. 2010;1(2):64-72.
6.Lombardi JV. How universities work. Abbaspoor A, Ghiasi Nadooshan S, Ekradi E, translators. Tehran: Tose'e Danesh; 2017. (In Persian).
7.Carpenter S, Carpenter L. Institutional socialization initiatives. Becoming Socialized in Student Affairs Administration: Routledge; 2023. p. 174-93.
https://doi.org/10.4324/9781003443193-12
8.Collins D. The socialization process for new professionals. Becoming socialized in student affairsadministration: Routledge; 2023. p. 3-27. https://doi.org/10.4324/9781003443193-2
PMCid:PMC10715462
9.Gardner DG, Huang GH, Pierce JL, Niu X, Lee C. Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem. Hum Resour DevQ.2022;33(3):297-319.
doi:10.1002/hrdq.21458.
10.Gordon JR. A diagnostic approach to organizational behavior. Boston (MA): Allyn and Bacon; 1983.
11.khorsidi A MM, Soleimani A. Effective factors and indicators of productivity of universities and centers of higher education. QJ Res Educ Sys. 2008;2(5):75-99.
12.Merrem AM, Curtner-Smith MD. Occupational socialization of sport pedagogy faculty: Two German case studies. J Teach Phys Educ. 2018;37(2):154-163. doi:10.1123/jtpe.2017-0071.
13.Caldwell J, Varkey P. Basics of quality improvement. In: Giardino AP, Riesenberg LA, Varkey P, editors. Medical quality management: theory and practice. 3rd ed. Cham: Springer; 2021. p. 5-32. doi:10.1007/978-3-030-48080-6_2.
14.Samuel S, Farrer H. Integrating the PDCA Cycle for Continuous Improvement and Academic Quality Enhancement in Higher Education. Journal of Comparative and International Higher Education.2025;17(2):115-24.
https://doi.org/10.32674/yzwgmy25
15.Mudjisusatyo Y, Darwin D, Kisno K. The use ADDIE model to improve the competence of the higher education task force in obtaining competitive funding for the independent campus program. J Appl Res High Educ. 2025;17(5):2109-2138. doi:10.1108/JARHE-12-2023-0580.
https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2023-0580
16.Alirezaei S, Mousavi SN. Investigating the need for socialization in new faculty members of the medical university. Educ Dev Jundishapur. 2024;15(2):126-134.
17.Asadi A, Taheri M, Khoshrang H. Educational Needs Assessment of Faculty Members priorities-strategies. Research in Medical Education. 2011;3(2):36-42.
18.koroush FV, Mahmud J, Hedyeh M. Investigating and Identifying Challenges of Newly-Employed Faculty Members in Universities and Higher Education Institutions of Tehran Educational Measurment and Evaluation Studies. 2012;1(2):119-45.
19.Boyle P, Boice B. Systematic mentoring for new faculty teachers and graduate teaching assistants. Innovative Higher Education. 1998;22(3):157-79. https://doi.org/10.1023/A:1025183225886
20.Toal-Sullivan D. Mentoring as a strategy to bridge the theory-practice divide in occupational therapy. Teaching Options. 2002;5(2):1-6.
21.Schrodt P, Cawyer CS, Sanders R. An examination of academic mentoring behaviors and new faculty members' satisfaction with socialization and tenure and promotion processes. Communication education. 2003;52(1):17-29. https://doi.org/10.1080/03634520302461
22.Jipson J, Paley N. Because no one gets there alone: Collaboration as co-mentoring. Theory into practice.2000;39(1):36-42.
https://doi.org/10.1207/s15430421tip3901_6
23.Waddell J, Martin J, Schwind JK, Lapum JL. A faculty-based mentorship circle: Positioning New

Faculty for Success. Canadian Journal of Higher Education.2016;46(4):60-75.
https://doi.org/10.47678/cjhe.v46i4.186173
24. Bourgeois J, Zare S. Wanting somewhere else: Institutional and department support for foreign-born leadership educators. Stud High Educ. 2023;48(7):982-994.
doi:10.1080/03075079.2023.2174967.
25. Jalavi M. The study of newly employed faculty members' problems in Tehran universities from 1996 to 2001 [master's thesis]. Tehran: Shahid Beheshti University; 2003. (In Persian).
26.Bausell SB, Glazier JA. New teacher socialization and the testing apparatus. Harvard Educational Review.2018;88(3):308-33.
https://doi.org/10.17763/1943-5045-88.3.308
27.Mazerolle SM, Nottingham SL, Coleman KA. Faculty mentorship in higher education: The value of institutional and professional mentors. Athletic Training Education Journal. 2018;13(3):259-67.
https://doi.org/10.4085/1303259
PMid:38660298
28. Lucas CJ, Murry JW. New faculty: a practical guide for academic beginners. 3rd ed. New York: PalgraveMacmillan;2011.
doi:10.1057/9780230120082.
29.Hilliard AT. Global blended learning practices for teaching and learning, leadership and professional development. Journal of International EducationResearch.2015;11(3):179-88.
https://doi.org/10.19030/jier.v11i3.9369
30.Jolly PM, Kong DT, Kim KY. Social support at work: An integrative review. Journal of organizational behavior. 2021;42(2):229-51.
https://doi.org/10.1002/job.2485
31.Clark T, Corral J, Nyberg E, Bang T, Trivedi P, Sachs P, et al. Launchpad for onboarding new faculty into academic life. Current Problems in DiagnosticRadiology.2018;47(2):72-4.
https://doi.org/10.1067/j.cpradiol.2017.04.010
PMid:28606379
32.Mays KA, Burns LE, Branch-Mays G, Quock R. Junior faculty perspectives on the academic environment: a call for development and onboarding. Journal of dental education. 2022;86(7):804-13.
https://doi.org/10.1002/jdd.12903
PMid:35181890