

Investigating the need for socialization in new faculty members of the medical university

Samira Alirezaei*: Faculty Member, Department of Social Medicine, School of Medicine, Zanzan University of Medical Sciences, Zanzan, Iran. Research Center for Social Determinants of Health, Saveh university of Medical Sciences.

Seyyed Neda Mousavi: Faculty Member, Department of Nutrition, School of Medicine Zanzan University of Medical Sciences, Zanzan, Iran.

Abstract

Introduction: Faculty members can provide services in the university in the best way when they have knowledge and awareness of the goals of the organization and their role in determining those goals. Therefore, the organizational socialization of this group at the beginning of entering the university is one of the most important issues to take advantage of this power. Therefore, the purpose of this study was to investigate the need for socialization in the new faculty members of Zanzan University of Medical Sciences.

Methods: This study was conducted using a qualitative method by semi-structured interviews. For this purpose, interviews were conducted with 6 educational managers and accessible sampling with 10 new academic faculty members, and the challenges and solutions of this field in Zanzan University of Medical Sciences were determined. The data was analyzed using the directed content analysis method. The data were analyzed using the framework content analysis method.

Discussion: The most important problems identified for new academic staff members include: lack of knowledge of work and administrative issues of the university (work processes, rules and regulations, etc.), lack of familiarity with teaching methods and interaction with students, and insufficient ability in this field, and lack of familiarity with the duties of the academic staff.

Conclusion: The findings of the research showed that the existence of a codified and comprehensive program to acquaint faculty members with the structure and function of the university, rules and regulations, priority programs of the university, communication with students and improving teaching ability in the early years of the faculty member's entry into the university is necessary.

Keywords: Sociability, socialization, faculty members

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Social Medicine, School of Medicine, Zanzan University of Medical Sciences, Zanzan, Iran. Research Center for Social Determinants of Health, Saveh university of Medical Sciences.

Email: s.alirezaei.6856@gmail.com

Predicting academic engagement based on goal orientation and intelligence and motivational beliefs in students

Introduction: Academic faculty members can serve best in the university when they have knowledge and awareness of the organization's goals and their role in achieving them. Therefore, the organizational socialization of this group upon entering the university is one of the most important issues to benefit from them effectively. Organizational socialization is a management process through which people acquire the values, norms, knowledge, and skills necessary to integrate into a society. The lack of socialization of academic staff members upon entering the university will lead to problems such as ineffective teaching, research, and therapeutic activities, and will cause work-related stress, ultimately resulting in weak organizational performance and efficiency. For this reason, organizational socialization has recently received significant attention in the organizational literature of universities. The purpose of this study was to identify the need for an organizational socialization program among the new faculty members of Zanjan University of Medical Sciences by examining the work problems of this group.

Method: This study was conducted at Zanjan University of Medical Sciences using a qualitative method and the content analysis approach. In the first step, a literature review was conducted to identify the problems of new faculty members. In the second stage, based on the results of the previous step, a guide to open-ended questions was designed and given to several officials and faculty members other than the participants in the interview for validation. Finally, minor amendments were made to the open-ended questions of the interview guide.

Semi-structured interviews were conducted with educational managers and new faculty members of the university to determine which issues in the process of work at the university are ambiguous for new professors and cause disruption in the workflow, and suggestions were also collected. The interviews were conducted in a semi-structured manner. At the beginning of each interview, the research objectives were explained to the participants, and with their permission, the interviews were recorded. Before concluding each interview, the participants in this research reviewed the manuscripts to ensure that the writings were complete in terms of content, thereby increasing the validity and acceptability of the data. To comply with ethical issues, participation in the study was voluntary, and confidentiality of information was guaranteed. The interview questions were reviewed and checked by 3 experienced professors in the field of research. To analyze the data, the text of each interview was studied several times, and the findings were summarized. The data obtained from the interviews were reduced using the content analysis method, and a structure and system were applied to it.

Results and discussion: A qualitative interview was conducted with 16 experts in the educational affairs of the university as well as new faculty members. The most important problems identified for the new faculty members include: lack of knowledge of work and administrative issues of the university (work processes, rules and regulations), lack of familiarity with teaching methods and interaction with students, lack of familiarity with the duties of the academic staff, and lack of familiarity with the structure of the university. According to the interviewees, the best solution was to implement a comprehensive program to fully familiarize the faculty member with the structure of the university and the relevant rules and regulations. Many of the interviewees listed the holding of empowerment courses as a solution to solve the problems of academic staff

members. In line with the results of this study, a study titled "Examining the socialization of new faculty members through the cultural lens" explored new faculty socialization in Vietnam. This study showed that the institution has few strategies and activities to help new academics integrate into the work environment. From the organizational culture perspective, various factors influence the socialization process and are considered fundamental, including norms for teacher trainers and hierarchical culture within the university.

Conclusion: Developing a comprehensive program and utilizing mentoring relationships can aid in the organizational socialization of new faculty members. Organizational socialization, structures, and social norms governing the conditions of each university provide social health and growth opportunities for the faculty members working in it, and consequently for the students. In addition, effective methods of recruitment and socialization are necessary for the continuation of the work of faculty members; socialization will increase the quality of education and retention of faculty members in the university. Various studies have emphasized that one of the best ways to prevent problems in the activities of faculty members is through the correct organizational socialization process. Therefore, considering the unique position of universities and higher education centers in society and based on the results of this study, it is suggested that universities of medical sciences have a comprehensive program to acquaint faculty members with the structure and performance of the university, rules and regulations, communication with students, and improve their teaching ability in the early years of entering the university as faculty members.

Keywords: Sociability, socialization, faculty members

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال پانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۳

بررسی نیاز به جامعه‌پذیری در اعضای هیات‌علمی جدیدالوورد دانشگاه

سمیرا علیرضائی*؛ عضو هیات علمی، گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.
مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشکده علوم پزشکی ساوه.

سیده ندا موسوی؛ عضو هیات علمی، گروه تغذیه، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.

چکیده

مقدمه: اعضای هیات‌علمی زمانی می‌توانند در دانشگاه به بهترین شکل ارائه خدمت نمایند که نسبت به اهداف سازمان و نقش خود در تعیین آن اهداف شناخت و آگاهی داشته باشند، از همین روی جامعه‌پذیری سازمانی این گروه در بدو ورود به دانشگاه از مهمترین مسائل برای بهره‌گیری هوشمندانه از این نیرو خواهد بود. هدف این مطالعه بررسی نیاز به جامعه‌پذیری در اعضای هیات‌علمی جدیدالوورد دانشگاه علوم پزشکی زنجان است.

روش: این مطالعه به روش کیفی و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد. بدین منظور با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند با ۶ نفر از مدیران آموزشی و نمونه‌گیری در دسترس با ۱۰ نفر از اعضای هیات‌علمی جدید مصاحبه انجام و چالش‌ها و راهکارهای این حوزه در دانشگاه علوم پزشکی زنجان مشخص گردید. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوای جهت‌دار تحلیل شد.

یافته‌ها: مهمترین مشکلات شناسایی شده برای اعضای هیات‌علمی جدید شامل: عدم آگاهی از مسائل کاری و اداری دانشگاه (فرآیندهای کاری، قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و...)، عدم آشنایی با روش‌های تدریس و تعامل با دانشجویان و توانمندی ناکافی در این زمینه و عدم آشنایی با وظایف هیات‌علمی بود.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد وجود برنامه‌ای مدون و جامع جهت آشناسازی اعضای هیات‌علمی با ساختار و عملکرد دانشگاه، قوانین و مقررات، برنامه‌های اولویت‌دار دانشگاه، ارتباط با دانشجویان و ارتقای توانمندی تدریس در سال‌های اولیه ورود اعضای هیات‌علمی به دانشگاه ضروری می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: جامعه‌پذیری، اجتماعی‌سازی، اعضای هیات‌علمی

***نویسنده مسئول:** عضو هیات علمی، گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.
مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشکده علوم پزشکی ساوه

Email: s.alirezaei.6856@gmail.com

مقدمه

اعضای هیات علمی، تربیت کننده نیروی انسانی نظام سلامت هستند (کریمی مونقی، مجیدی، مکارم و همکاران ۱۳۹۳) جامعه پذیري سازمانی فرآیندی مدیریتی است که از طریق آن افراد ارزش ها، هنجارها، دانش و مهارت‌های لازم برای وجود در یک جامعه را به دست می آورند (جانسون ۲۰۰۱) و به واسطه آن به وی اجازه داده می شود تا به عنوان عضوی از سازمان در کارها و امور مشارکت داشته باشد (پیتز ۲۰۱۰).

در سال‌های اخیر به اجتماعی شدن اعضای هیئت علمی جدید اجتماعی شدن بیشتر پرداخته شده است (دورودویه، گامپرز، بولسون و همکاران ۲۰۲۰). دانشگاه زمانی می تواند نسبت به بهترین استفاده از استعدادها و انرژی خلاق اعضای هیات علمی امیدوار باشد که اساتید نسبت به اهداف سازمان و نقش خود در تعیین آن اهداف شناخت و آگاهی داشته باشند، از همین روی جامعه پذیري سازمانی اعضای هیات علمی در بدو ورود به دانشگاه از مهمترین مسائل برای بهره گیری هوشمندانه از این نیرو خواهد بود (مرم و کورتز اسمیت ۲۰۱۸).

در این راستا، یک چالش در آموزش عالی، آماده سازی اساتید جدید برای ایفای نقش آموزشی آنها در دانشگاه می باشد (پیتز ۲۰۱۰). عدم جامعه پذیري اساتید در بدو ورود به دانشگاه مشکلاتی همچون اثربخش نبودن تدریس، پژوهش ها و فعالیت‌های درمانی در پی داشته و باعث ایجاد استرس در کار خواهد شد که این عوامل در نهایت ضعف عملکرد سازمانی و کارایی و اثربخشی را در پی خواهد داشت (ادی و گاستون ۲۰۰۸، کاف ۲۰۰۲).

پژوهشگران یکی از بهترین روش‌ها برای جلوگیری از مشکلات در زمینه فعالیت‌های اعضای هیات علمی را فرآیند درست جامعه پذیري سازمانی عنوان نموده اند (آستین ۲۰۰۳، سنترا ۲۰۰۲، ادی و گاستون ۲۰۰۸، گلد و دوره ۲۰۰۱). مطالعات اشاره میکنند که لازم است اساتید پیش از ورود به کار، فرآیند جامعه پذیري سازمانی را بگذرانند و با قوانین و ساختار دانشگاه آشنا شوند (دیوالد و والش ۲۰۰۹، آستین ۲۰۰۲). از آنجا که شیوه‌های مؤثر استخدام و اجتماعی شدن برای ادامه کار اعضای هیات علمی ضروری است، جامعه پذیري باعث افزایش کیفیت آموزش و

نگهداشت اعضای هیات علمی در دانشگاه خواهد شد (جانسون ۲۰۰۱).

با در نظر گرفتن این موضوع که جامعه پذیري سازمانی اخیرا در در حوزه دانشگاهی به شدت در ادبیات سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است، هدف از این مطالعه شناسایی میزان نیاز به برنامه جامعه پذیري سازمانی در میان اعضای هیات علمی جدید دانشگاه علوم پزشکی زنجان از طریق بررسی مشکلات کاری این گروه بود.

روش

این مطالعه به روش کیفی و با بهره گیری از رویکرد تحلیل محتوا در دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام شد. ابتدا برای شناسایی مشکلات اعضای هیات علمی جدید مرور متون انجام شد. در مرحله دوم، با استفاده از نتایج مرحله قبل، راهنمای سوالات باز طراحی و در اختیار ۲۲ نفر از مسئولان و اعضای هیات علمی غیر از شرکت کنندگان در مصاحبه قرار داده شد تا مورد اعتبار سنجی قرار گیرد و در نهایت اصلاحات جزئی در سوالات باز راهنمای مصاحبه صورت گرفت. مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با مدیران آموزشی (مدیران درگیر در حوزه آموزش دانشگاه به روش نمونه گیری هدفمند) و اعضای هیات علمی جدید دانشگاه (اعضای هیات علمی دارای سابقه کاری کمتر از سه سال که به روش نمونه گیری در دسترس و از میان ۱۲۴ عضو هیات علمی جدید) انجام و مشخص شد کدام مسائل در روند انجام کار در دانشگاه برای اساتید جدید مبهم و باعث اختلال در روند انجام کار می شود و پیشنهادات نیز جمع آوری شد. با توجه به هدفمند بودن نمونه گیری در این مطالعه، سعی گردید از طیف متنوعی از نمونه‌ها استفاده شود و با آنها مصاحبه گردد. مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختاریافته و به مدت ۳۰ تا ۴۵ دقیقه به طول انجامید. مصاحبه با ۶ نفر از مدیران آموزشی دانشگاه که حداقل ۵ سال سابقه کاری در حوزه آموزش داشتند، انجام شد. همچنین، بادر نظر گرفتن اشباع داده‌ها از بین اعضا هیات علمی نیز مصاحبه با ۱۰ نفر از اعضای هیات علمی جدید انجام شد. معیار ورود به مطالعه، رضایت اساتید و

یافته ها نشان داد، مشکلات اعضای هیات علمی جدید (شکل ۱) شامل ۳ دسته، عدم آگاهی کافی از فرایندهای اداری و ساختاری دانشگاه در انجام وظایف شغلی (نبود یک چک لیست ساده جهت آشنایی با روند اداری شروع به کار، ثبت نام ها و غیره. بطور مثال دریافت ایمیل، سمات، سما، کارت تغذیه و... [p13])، عدم آشنایی کافی با مهارت های مورد نیاز تدریس و تعامل با دانشجوی (یکی از مشکلاتی که بسیاری از اعضای هیات علمی در مورد آن اظهار نگرانی مینمایند، تدریس می باشد که برای خیلی از همکاران تجربه جدیدی محسوب میشود. [p3]) و عدم آشنایی با وظایف هیات علمی (عدم آشنایی با آیین نامه جذب و استخدام اعضای هیات علمی [p5])، همچنین از نظر مصاحبه شوندگان، بهترین راهکار اجرای برنامه ای مدون جهت آشنایی کامل عضو هیات علمی با ساختار دانشگاه، قوانین و مقررات و آیین نامه های مربوطه بود. بسیاری از مصاحبه شوندگان برگزاری دوره های توانمندسازی بصورت یکپارچه را به عنوان راهکاری جهت حل مشکلات اعضای هیات علمی برشمردند. راهکارهای رفع مشکلات عضو هیات علمی جدید نیز در شکل ۲ آورده شده است.

سابقه کاری زیر سه سال بود. قبل از مصاحبه، هماهنگی ها انجام و رضایت کتبی اخذ شد. (کد اخلاق IR.NASRME.REC.1402.038)

در ابتدای هر مصاحبه اهداف تحقیق برای مشارکت کنندگان توضیح داده می شد و با کسب اجازه از آنها جریان مصاحبه ها کلمه به کلمه یادداشت گردید. قبل از اتمام هر مصاحبه از طریق بازبینی دست نوشته ها و کسب اطمینان از کامل بودن نوشته ها از نظر محتوایی توسط شرکت کنندگان در این تحقیق به مصاحبه پایان داده شد و از این طریق به اعتبار و مقبولیت داده ها افزوده شد. به منظور رعایت مسائل اخلاقی، شرکت در مطالعه به صورت اختیاری بود و محرمانه بودن اطلاعات نیز تضمین گردید. همچنین در بیان دقیق گفته های شرکت کنندگان نیز از کد استفاده گردید. لازم به ذکر است سوالات مصاحبه هم توسط ۳ نفر از اساتید مجرب در زمینه تحقیق مورد بازبینی و کنترل قرار گرفت. تحلیل داده ها با استفاده از روش گرنهایم و لاندمن انجام شد. ابتدا متن مصاحبه ها پیاده و سپس به واحدهای معنایی کوتاه همراه با کد تقسیم شد. در گام بعد کدهایی که موضوع مشابهی داشتند در یک طبقه قرار گرفتند.

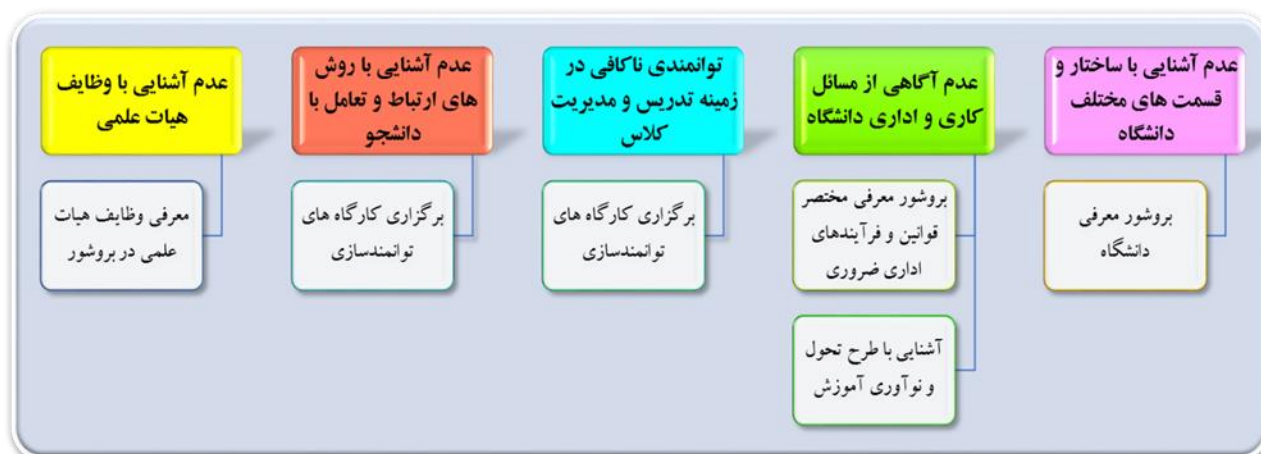
یافته ها

مصاحبه کیفی با ۱۶ نفر از متخصصین و صاحب نظران امور آموزشی دانشگاه و همچنین اعضای هیات علمی جدیدالورود انجام شد.



شکل ۱. مشکلات اعضای هیات علمی جدید

figure 1. Problems of new faculty members



شکل ۲- راهکارهای رفع چالش های عضو هیات علمی جدید

Figure 2- Solutions to solve the challenges of a new faculty member

بحث

همراستا با نتایج این پژوهش، مطالعه ای در خصوص بررسی عوامل تسهیل کننده جامعه پذیری اعضای هیات علمی نشان داد که جامعه پذیری سازمانی از طریق تدوین برنامه جامعه پذیری سازمانی و استفاده از روابط منتورینگ می تواند به جامعه پذیری سازمانی اعضای هیات علمی جدید کمک نماید (موزرول و بارت و ناتینگهام ۲۰۱۶).

همچنین در پژوهش وارتنون و همکاران در سال ۲۰۰۳ که در میان ۲۳۵ عضو هیات علمی یک دانشگاه دولتی در آمریکا انجام شد، نتایج نشان داد که جامعه پذیری سازمانی جزو زمینه های تأثیرگذار بر رشد یا عدم رشد حرفه ای اعضای هیات علمی محسوب می شود (وارتنون، پوتر و پری ۲۰۰۴). همچنین همراستا با نتایج این مطالعه، نتایج پژوهش نورشاهی نشان داد که اعضای هیات علمی ناموفق گروهی بودند که پس از استخدام در دانشگاه محل خدمت از طریق آزمون و خطا و بدون برنامه ریزی قبلی با مقررات و شرایط و وظایف خود آشنا شده بودند (نورشاهی ۱۳۹۲).

نتیجه گیری

جامعه پذیری سازمانی، ساختارها و هنجارهای اجتماعی حاکم بر شرایط هر دانشگاه، سلامت اجتماعی و فرصت رشد را برای اعضای هیات علمی شاغل در آن و به تبع برای

همراستا با نتایج این مطالعه، پژوهش فتحی و اجارگاه 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 (فتحی و اجارگاه، جلوی و محبت ۱۳۹۱). بنابراین، حمایت، هدایت و ارائه برنامه ریزی فعال و مطلوب و پایش در دستیابی به اهداف آن باعث می شود اعضا هیات علمی تازه کار به خصوص در سال های نخست خدمت، در امر پژوهش، تدریس، برقراری ارتباط و رفع مشکلات احتمالی موفق تر عمل کنند که این موضوع در سایر مطالعات نیز تایید شده است. (آستین و سورسینلی و مک دانیل ۲۰۰۷ مورست ۲۰۱۵، لوکاس و موری ۲۰۱۶) بر اساس مطالعات از جمله مواردی که می تواند به اعضا هیات علمی جدید کمک کند تا در دانشگاه و در کار موفق باشند شامل مواردی زیر می باشد: توانایی ها و مهارت هایی که اعضای هیات علمی در آموزش نیاز دارند، استراتژی هایی که اساتید تازه کار می توانند برای افزایش رشد حرفه ای خود به کار گیرند و دستورالعمل برای تحقیقات آینده. (آستین و سورسینلی و مک دانیل ۲۰۰۷)

higher education: An evidence-based perspective, pp.39-89.

CENTRA, J. A. 2002. *Advice for New Faculty Members: Nihil Nimus*. Taylor & Francis.

DEWALD, L. & WALSH, K. 2009. Tenure track athletic training educators: are they being set up to fail? *Athletic Training Education Journal*, 4, 144-149.

Durodoye, R., Gumpertz, M., Wilson, A., Griffith, E. and Ahmad, S., 2020. Tenure and promotion outcomes at four large land grant universities: Examining the role of gender, race, and academic discipline. *Research in Higher Education*, 61, pp.628-651.

Eddy, P.L. and Gaston-Gayles, J.L., 2013. New faculty on the block: Issues of stress and support. In *Faculty stress* (pp. 89-106). Routledge.

GAFF, J. G. 2002. The Disconnect: Graduate Education and Faculty Realities: A Review of Recent Research. *Liberal Education*, 88, 6-13.

Golde, C.M. and Dore, T.M., 2001. At cross purposes: What the experiences of today's doctoral students reveal about doctoral education.

JOHNSON, B. J. 2001. Faculty socialization: Lessons learned from urban Black colleges. *Urban Education*, 36, 630-647.

Karimi Moonaghi, H., Majidi, F., Makarem, A., Emadzadeh, A. and Shoeibi, A., 2015. Appropriate strategies to empower faculty members of medicine in education: viewpoints of faculty members of Mashhad School of Medicine. *Iranian Journal of Medical Education*, 15, pp.227-239. [In Persian]

Fathi Vajargah, K., Jelvi, M. and Mohabat, H., 2012. Investigating and Identifying Challenges of Newly-Employed Faculty Members in Universities and Higher Education Institutions of Tehran. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 1(2), pp.119-145.. [In Persian]

دانشجویان فراهم می کند. بنابراین با در نظر گرفتن موقعیت منحصر به فرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در جامعه و براساس نتایج این مطالعه، پیشنهاد می گردد دانشگاه‌های علوم پزشکی برنامه ای مدون و جامع جهت آشناسازی اعضای هیات علمی با ساختار و عملکرد دانشگاه، قوانین و مقررات، برنامه های اولویت دار دانشگاه، ارتباط با دانشجو و ارتقای توانمندی تدریس و... در سال‌های اولیه ورود عضو هیات علمی به دانشگاه را داشته باشند.

تقدیر و تشکر

مطالعه حاضر بخشی از طرح دانش پژوهی با عنوان "طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه جامعه‌پذیری اعضا هیئت علمی جدید الورد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی زنجان (جاهد)" به شماره ۹۸۵۰۴۹ می باشد. 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 می نمایم.

تعارض منافع

نویسندگان بیان می دارند که در انجام این پژوهش هیچگونه تعارض منافی وجود نداشته است.

Reference

AUSTIN, A. E. 2002. Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career. *The journal of higher education*, 73, 94-122.

AUSTIN, A. E. 2003. Creating a bridge to the future: Preparing new faculty to face changing expectations in a shifting context. *The Review of Higher Education*, 26, 119-144.

Austin, A.E., Sorcinelli, M.D. and McDaniels, M., 2007. Understanding new faculty background, aspirations, challenges, and growth. *The scholarship of teaching and learning in*

Lucas, C. and Murry, J.W., 2016. *New faculty: A practical guide for academic beginners*. Springer.

Mazerolle, S.M., Barrett, J.L. and Nottingham, S., 2016. Examining the factors that facilitate athletic training faculty socialization into higher education. *Athletic Training Education Journal*, 11(4), pp.208-218.

Merrem, A.M. and Curtner-Smith, M.D., 2018. Occupational socialization of sport pedagogy faculty: Two German case studies. *Journal of Teaching in Physical Education*, 37(2), pp.154-163.

MOREST, V. S. 2015. Faculty scholarship at community colleges: Culture, institutional structures, and socialization. *New Directions for Community Colleges*, 2015, 21-36.

NOURSHAH, N. 2014. Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20, 95-120. [In Persian]

PITNEY, W. A. 2010. A qualitative examination of professional role commitment among athletic trainers working in the secondary school setting. *Journal of athletic training*, 45, 198-204.

PITTS, R. T. 2010. *Organizational Socialization of physicians into a large medical group practice*. Walden University.

Wharton, R., Potter, P. and Parry, L.E., 2004. Keeping the faculty: Issues of socialization, justice, and commitment to the workplace. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(1), pp.4-20.