

طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان

زین العابدین درویشی*، دکتر بهناز مهاجران، دکتر علیرضا قلعه ای

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۰۶)

چکیده

زمینه: هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان می باشد. **روش:** پژوهش حاضر از نوع کاربردی و آمیخته اکتشافی می باشد. در بخش کیفی جامعه آماری اساتید دانشگاه فرهنگیان بودند که در زمینه بالندگی سازمانی تخصص داشتند که از طریق نمونه گیری هدفمند ۱۲ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و تحلیل داده ها بر اساس روش کدگذاری سیستماتیک انجام گرفت. در بخش کمی، جامعه اساتید دانشگاه فرهنگیان بودند که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای ۲۶۰ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه محقق ساخته بالندگی اخلاقی اساتید و مقایسات زوجی بوده است. آزمون های مورد استفاده آماری شامل تحلیل عاملی تائیدی، تی تک نمونه ای و تحلیل سلسله مراتبی بود.

یافته ها: یافته های بخش کیفی شامل مقوله های: تعاملات انسانی، ویژگی های شخصیتی، جدیت در کار، رعایت قوانین و شناخت فراگیران بوده و اعتبار الگوی مفهومی توسط نیکویی برازش تائید گردید. هم چنین سطح موجود بالندگی اخلاقی از لحاظ مولفه های تعاملات انسانی، ویژگی های شخصیتی و رعایت قوانین در سطح مطلوب و مولفه های جدیت در کار و شناخت فراگیران در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. یافته دیگر این که مولفه های بالندگی اخلاقی از نظر اهمیت به ترتیب تعاملات انسانی، جدیت درکار، ویژگی های شخصیتی، شناخت فراگیران و رعایت قوانین، تعیین گردید.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج آماری، طراحی و اعتبارسنجی الگوی بالندگی اخلاقی اساتید دانشگاه فرهنگیان به دست آمده و وضعیت موجود بالندگی اخلاقی و میزان اهمیت مولفه های آن شناسایی گردید.

کلیدواژگان: بالندگی اخلاقی، اعضای هیات علمی و مدرسان، دانشگاه فرهنگیان

سر آغاز

در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند، توأم با کارایی^۱ و اثربخشی^۲. هم چنین بالندگی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت های بیشتری را نیز داشته باشند (۴).

برای پی بردن به اهمیت بالندگی و رسالتی که این جنبش نویدبخش دارد، شایسته است که ریشه و خاستگاه آن معرفی گردد. از آغاز قرن ۱۹ یک رشته دگرگونی در روشهای صنعتی و شیوه های کارگردانی سازمانهای اجتماعی و اقتصادی در انگلستان در قالب انقلاب صنعتی^۴ پدید آمد.

مطالعه رفتار افراد در محیطهای کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است (۱). امروزه سازمانها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به طور فزایندهای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند (۲). کیفیت سازمان های آموزش عالی^۱ یکی از دغدغه های اغلب کشورها است. این امر، به ویژه با توجه به نقش زیربنایی آموزش عالی متخصصان و افراد کارآزموده جامعه اهمیت بیشتری دارد (۳).

برای بالندگی تعاریف متعددی را می توان ارائه داد از جمله: بالندگی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در دانش، اطلاعات و مهارت ها

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: dzeinolabedin@yahoo.com

استفاده از دستگاه‌ها منجر به تولید انبوه شد و تولید انبوه، مصرف انبوه را به دنبال داشت؛ در نتیجه شرکت‌های بزرگ صنعتی و بازرگانی به وجود آمدند. کارگران و کارکنان بر پایه دستورهای ویژه در این کارخانه‌ها و شرکت‌ها به خدمت گرفته شدند، و مدیریت علمی و دیوانسالاری^۵ در قرن بیستم پدیدار شد. با استفاده از این اصول، انسان‌ها به سان ابزارهای بی جان درآمدند، شخصیت انسان‌ها مورد تاخت و تاز قرار گرفت. در چنین فضایی عده‌ای از دانشمندان دریافتند که انسان عامل کلیدی و تنها عامل رونق و بالندگی سازمان‌هاست. هرگاه ارزش انسان‌ها شناخته شود از راه بزرگداشت وی پرورش و بالنده شدن او فراهم و دگرگونی‌های بسزایی پدید می‌آید که همه از آنها بهره‌مند خواهند شد. به این ترتیب جنبش بالندگی سازمانی^۶ آغاز شد. بالندگی سازمانی در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است؛ بالندگی سازمانی یعنی فراهم کردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به عنوان گرانبهارترین سرمایه به کار می‌پردازند (۵). بر این اساس بالندگی اعضای هیات علمی^۷ به معنای فعالیت‌های رسمی و غیر رسمی برای اساتید که منجر به یادگیری و رشد حرفه‌ای آنان می‌شود، تعریف می‌گردد. هدف از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای^۸ افزایش عملکرد اساتید در نقش‌های مختلف آن‌ها به منظور توسعه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های آن‌ها می‌باشد و متعاقباً موجب افزایش یادگیری دانشجویان و فراگیران می‌گردد (۶).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی متخصص و دانش پژوه، نقش مهمی را در آموزش نیروی انسانی شایسته و واجد صلاحیت برای کشور بر عهده دارند. در این میان اعضای هیات علمی از عوامل مهم آموزش عالی هستند که توسعه کیفی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد دانشگاه‌ها دارد و به مثابه روح و جان آموزش عالی زیربنای توسعه سایر بخش‌ها می‌باشد (۷). در دهه‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی^۹، بالندگی اعضای هیات علمی و کارکنان از سوی سازمانها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف قابل مشاهده است که به تبع آن مؤسسه‌های آموزش عالی به تشکیل واحدهایی با عنوان مرکز بالندگی هیات علمی اقدام کرده‌اند که گستره فعالیت‌های آن‌ها از کل سازمان تا برنامه‌های عادی مربوط به اعضای هیات علمی را شامل می‌شود و به عنوان ابزار ارزشمندی برای بهبود کیفیت زندگی اعضای هیات علمی، تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه مورد استفاده قرار می‌گیرد (۸). اهمیت بالندگی اعضای هیات علمی از آن جا ناشی می‌شود که اگر اعضای هیات علمی از رشد و بالندگی مطلوب برخوردار باشند، آنگاه می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و ماموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد (۹). اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها از مهم‌ترین ارکان فرایند ارتقا و تضمین کیفیت آموزش عالی هستند. آن‌ها بیش از پیش نیازمند درک عمیق تری از تحولات علمی و فناوری، رشد روزافزون تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی و تصویری نوین از فعالیت‌های علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی خود در دانشگاه

هستند (۱۰). همچنین باید به ارتقای سطح بالندگی اخلاقی اساتید به عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کند و در قالب یک هنجار اجتماعی یا یک ارزش مثبت در انجام عالی کار تعریف می‌گردند، توجه کافی مبذول گردد. این وظیفه مهم بر عهده دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است که با برنامه‌ریزی نظام مند و منطقی در راستای بالندگی اخلاقی با ارزش‌ترین منابع موجود خود یعنی اعضای هیات علمی تلاش کنند (۱۱). تحقیقات در این مورد نشان داده است که تغییر در نگرش‌ها و برداشت‌های اعضای هیات علمی می‌تواند در نهایت به توسعه حمایت آموزشی و برنامه‌های بالندگی سازمانی کارکنان کمک نماید که آن هم به تبع خود مشارکت اعضای هیات علمی را افزایش داده و احتمالاً منجر به توجه بیشتر به آموزش می‌شود. آموزش بهبود یافته هم به نوبه خود باید منجر به نتایج یادگیری بهتر برای دانشجویان و فراگیران گردد (۱۲). بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند که برنامه‌های توسعه اخلاقی و حرفه‌ای می‌تواند به بهبود مهارت‌های تدریس اعضای هیات علمی براساس ادراکات و نظرات دانشجویان خود کمک کند (۱۳). در ادامه به معرفی مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه تحقیق حاضر پرداخته می‌شود:

محققان در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه یک الگوی مفهومی» ضمن بیان ابعاد بالندگی اعضای هیات علمی در پنج بعد آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی و اخلاقی، بیان می‌کنند که وضعیت موجود بالندگی هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی در ابعاد یاد شده مطلوب نیست (۱۴).

محققان دیگری پژوهشی تحت عنوان «نشانگرهای موثر بر بالندگی اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های مجازی ایستا در ارائه خدمات: تحقیق کیفی» انجام داد. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که بالندگی نظام اخلاق حرفه‌ای آموزش مجازی ایستا، منوط به تقویت نشانگرهای موثر محتوایی (گذشته فرد در ابعاد مختلف شخصیتی، رسالت حرفه‌ای و رعایت قوانین)، زمینه‌ای (جو سازمانی، مشارکت و همکاری، فرهنگ سازمانی) و سیاست‌ها و ساختارها (فراایندهای پشتیبانی همکاری‌های خارجی، جبران خدمت و برابری پرداخت) با پیش‌نیازهایی همچون دوری از خود رأیی و اهمیت به رسالت حرفه‌ای است، تا بدین وسیله امکان بالندگی و ارتقاء مستمر کیفیت اخلاق حرفه‌ای بخصوص در آموزش مجازی تسهیل و فراهم گردد. (۱۵).

هم چنین محققان پژوهشی را تحت عنوان «بالندگی سازمانی و چگونگی پیدایش آن» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد بالندگی در مدیریت از طریق تجربه، چرخش شغلی و یادگیری ضمن کار و تربیت، ارشاد و برنامه‌های توسعه ضمنی برای کارکنان تازه استخدام حاصل می‌شود. بنابراین کار، محیط کاری و ویژگی‌های اخلاقی کارکنان در این امر نقش دارند (۱۶).

امروزه دانشگاه فرهنگیان^{۱۰} به یکی از مهمترین و حساس‌ترین سیستم‌های آموزشی و خدماتی جامعه تبدیل شده است که با تحولات شگفت

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های آمیخته اکتشافی قرار دارد که ابتدا از روش‌های تحقیق کیفی و سپس روش‌های تحقیق کمی استفاده می‌شود. ابتدا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۲ نفر از متخصصان در خصوص موضوع بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، داده‌های کیفی گردآوری شد. جامعه تحقیق در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان نظام آموزشی (اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و پژوهشی، مسئولین و کارشناسان ستاد مرکزی دانشگاه فرهنگیان و مرکز مدیریت بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان) بوده است. برای انتخاب افراد نمونه، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد زیرا محققان به صورت هدفدار به دنبال آن دسته از اساتید و خبرگان دانشگاهی بودند که بیشترین اطلاعات را در مورد بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان داشته باشند. جهت اطمینان از معتبر بودن یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، از روش بازبینی توسط مشارکت کنندگان، تکنیک مثلث‌سازی، و بازنگری ناظران استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری سیستماتیک طی چهار مرحله استفاده شد: ۱. مرور داده‌ها، ۲. تدوین راهنمای کدگذاری، ۳. سازماندهی داده‌ها، ۴. طبقه‌بندی و کدگذاری داده‌ها. پس از شناسایی کدهای اولیه، نسبت به استخراج کدها (مفاهیم شناسایی شده) و مقوله‌های فرعی به شرح زیر اقدام گردید.

جدول ۱: مقوله‌های شناسایی شده برای بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی

ردیف	کدها	مقوله فرعی
۱	داشتن روابط محترمانه، پرهیز از شوخی و طنزهای ناشایست، پرهیز از توییح و سرزنش، پرهیز از تعصب کورکورانه	تعاملات انسانی
۲	داشتن صداقت در رفتار و گفتار، آراستگی ظاهری، وقت شناس بودن، تقید به ارزش‌های دینی	ویژگی‌های شخصیتی
۳	آزادی عمل و استقلال، رغبت و علاقه به شغل، پرهیز از مسامحه کاری، داشتن سعه صدر در شغل	پشتکار و جدیت در کار
۴	ارزش‌گذاری به حضور و غیاب، رعایت مدت زمانی قانونی کلاس، متعهد بودن به آیین‌نامه‌های آموزشی، رعایت حقوق دانشجویان	رعایت قوانین سازمانی
۵	رعایت تفاوت‌های فردی دانشجویان، آگاهی از آموخته‌های قبلی فراگیران، توجه به مشکلات فردی و تحصیلی، باز بودن فضای ارتباطی کلاس	شناخت ابعاد مختلف فراگیران

گفته‌اند، ۱۹۲ نفر مرد و مابقی یعنی ۶۸ نفر زن بودند. هم‌چنین ۳۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۸۶ نفر دانشجوی دکتری و ۱۳۹ نفر دارای مدرک دکتری بودند و هم‌چنین مشاهده گردید که بیشترین گروه سنی پاسخ‌دهندگان بین ۴۶ تا ۶۰ سال با ۱۷۲ نفر و با میانگین سنوات خدمت ۳۰ سال و کمترین گروه سنی ۳۰ تا ۳۵ با ۵ نفر و با میانگین سنوات خدمت ۵ سال را شامل می‌شدند. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه معرفی می‌گردند:

انگیز دنیای پیچیده امروزی اداره می‌شود. در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند. زیرا بیشترین وقت آن‌ها می‌بایست صرف شناسایی محیط داخل در مواجهه با چالش‌های خارج سازمان گردد. در نتیجه سایر وظایف روزمره می‌بایست، به عهده کارکنان واگذار گردد و کارکنان سازمان در صورتی می‌توانند، به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و هدف‌های سازمان را به خوبی بشناسند. بنابراین با توجه به عدم کفایت پژوهش‌های انجام شده جهت شناخت، سازمان‌دهی و راهبری بالندگی اخلاقی (آن دسته فعالیت‌ها و اقداماتی که به رشد و توسعه اخلاقی^{۱۱} اعضای هیات علمی یاری می‌رسانند) اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان، لزوم طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. حال با توجه به مسائل ذکر شده هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. بنابراین سوالی که مطرح می‌شود این است که مولفه‌های بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و اساتید دانشگاه فرهنگیان کدام‌ها هستند؟ و میزان اهمیت هر یک از مولفه‌ها و وضعیت موجود هر یک از آن‌ها در سطحی قرار دارد؟

روش جمع‌آوری داده‌ها در این مرحله توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش در این مرحله شامل اساتید و اعضای هیات علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۰۶ نفر بودند. با توجه به حجم زیاد و گستردگی جغرافیایی جامعه آماری مورد نظر، نمونه‌گیری به کمک روش تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای و بر اساس جدول مورگان انجام شد و حجم نمونه آماری ۲۶۰ نفر انتخاب گردید و ابزار پژوهش بر روی آن‌ها جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز اجرا گردید. یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر نشان‌دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از ۲۶۰ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ

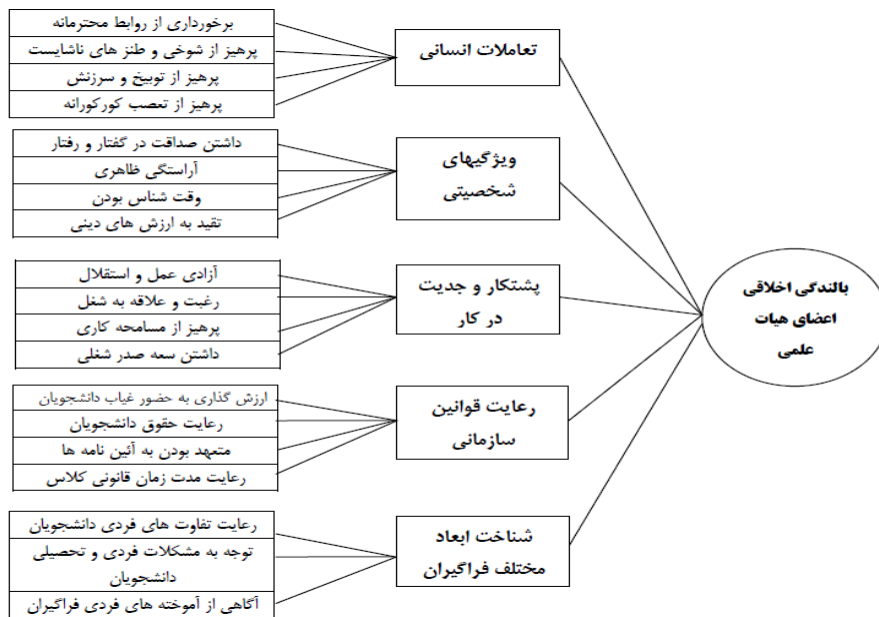
روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) (به منظور اولویت بندی و تعیین میزان اهمیت مولفه های الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان) استفاده گردید. نرم افزارهای مورد استفاده برای تحلیل داده های پژوهش در این مرحله SPSS، Lisrel و Expert Choice می باشند.

یافته ها

سؤال اول پژوهش. الگوی مفهومی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چیست؟
با توجه به نتایج بخش کیفی پژوهش (مصاحبه با آگاهی دهندگان کلیدی و نتایج به دست آمده از مصاحبه گروه کانونی) می توان چارچوب مفهومی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان را در قالب پنج مؤلفه اصلی شناسایی شده، ارائه کرد که در نگاره ۱ نشان داده شده است.

الف- پرسشنامه محقق ساخته بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی که سوالات آن بر اساس نظرات نخبگان و متخصصان استخراج گردیده و در قالب ۱۹ گویه، پنج مقوله فرعی تعاملات انسانی^{۱۲} (گویه های ۴-۱)، ویژگی های شخصیتی^{۱۳} (گویه های ۸-۵) پشتکار و جدیت در کار^{۱۴} (گویه های ۱۲-۹)، رعایت قوانین سازمانی^{۱۵} (گویه های ۱۶-۱۳)، شناخت ابعاد مختلف فراگیران^{۱۶} (گویه های ۱۹-۱۷) را به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت بالندگی اخلاقی را مورد ارزیابی قرار می دهد. برای سنجش روایی محتوایی نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال گردید. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.86$ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

ب- مقایسات زوجی بر اساس فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) که در قالب ۱۰ گویه به صورت وزن دهی بین مقوله های تعاملات انسانی، ویژگی های شخصیتی، پشتکار و جدیت در کار، رعایت قوانین سازمانی، شناخت ابعاد مختلف فراگیران به صورت مقایسه زوجی اجرا گردید. به منظور تحلیل داده ها، از تحلیل عاملی تأییدی (به منظور برازش مدل ساختاری)، تی تک نمونه ای (به منظور بررسی وضعیت موجود الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان) و



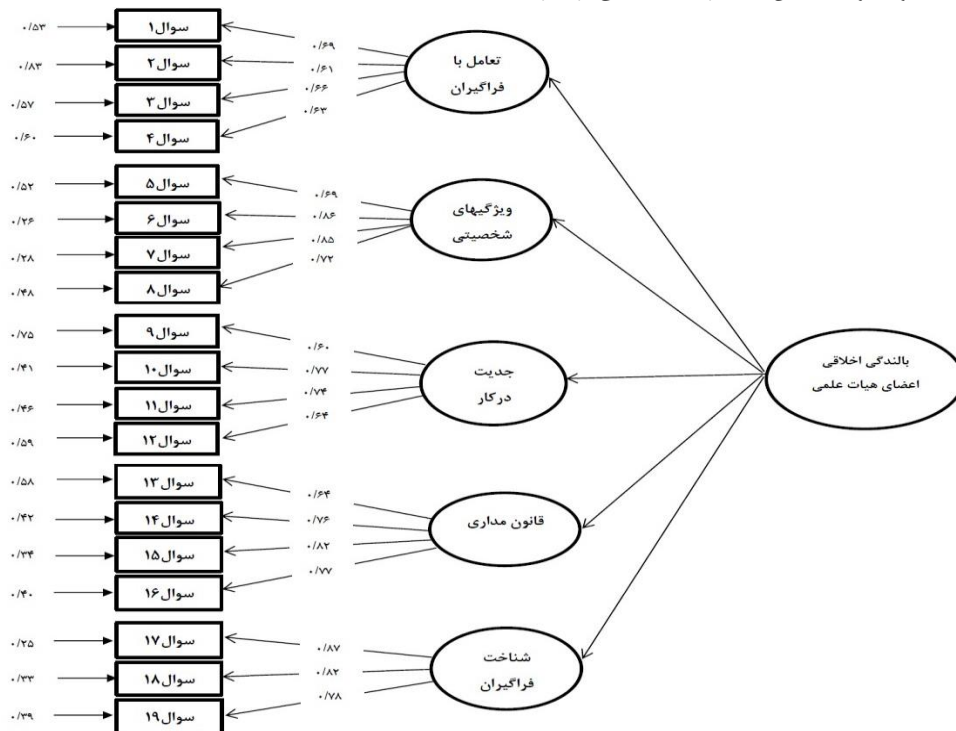
نگاره ۱: الگوی مفهومی بالندگی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان

جدول ۲: مشخصه های نیکویی برازش سازه بالندگی اخلاقی

برآورد	مشخصه
۲/۳۲	نسبت مجذور خی به درجه آزادی (X^2/df)
۰/۰۹۸	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۷۸	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۷۰	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)

سؤال دوم پژوهش. آیا الگوی مفهومی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برازش مطلوبی برخوردار است؟ مشخصه های نیکویی برازش سازه بالندگی اخلاقی در جدول (۲) آمده است. همانطور که این جدول نشان می دهد داده های این پژوهش با ساختار عاملی این مقیاس برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسویی سوالات با سازه ی بالندگی اخلاقی است.

در ادامه در نگاره (۲) مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه بالندگی اخلاقی آورده شده است و با توجه به این که ضرایب بارعاملی بزرگتر از ۰/۶ می باشند، بنابراین در سطح مطلوبی قرار دارد.



نگاره ۲: مدل آزمون شده تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه بالندگی اخلاقی

سوال سوم پژوهش. وضعیت بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و نتایج آزمون T تک نمونه ای مقایسه میانگین نمونه آماری با جامعه آماری به منظور بررسی وضعیت بالندگی اخلاقی در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه ای بالندگی اخلاقی و مولفه های آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
بالندگی اخلاقی	۳/۸۱	۰/۵۳	۱۶/۸۶	۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۸۱
تعاملات انسانی	۳/۸۶	۰/۶۳	۱۴/۹۲	۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۸۶
ویژگی های شخصیتی	۴/۱۵	۰/۷۰	۱۷/۹۸	۲۵۹	۰/۰۰۰	۱/۱۵
پشتکار و جدیدت	۳/۶۶	۰/۶۱	۱۱/۸۰	۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۶۶
رعایت قوانین سازمانی	۳/۸۳	۰/۶۲	۱۴/۶۲	۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۸۳
شناخت ابعاد مختلف فراگیران	۳/۵۶	۰/۷۰	۴/۶۶	۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۵۶

۲/۳۴ تا ۳/۶۷ را در سطح نسبتاً مطلوب و ۳/۶۷ تا ۵ را در وضعیت مطلوب ارزیابی می کنند.

سوال چهارم پژوهش. میزان اهمیت هر یک از مؤلفه های اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به چه صورت است؟ به منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از مؤلفه های بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و تعیین وزن هر یک از مؤلفه ها با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)، ابتدا میانگین هندسی امتیازهای مقایسه های زوجی مؤلفه ها براساس نظر خبرگان و متخصصان نظام آموزشی به دست آمد که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

با توجه به نتایج جدول ۳ میانگین و انحراف استاندارد بالندگی اخلاقی به ترتیب ۳/۸۱±۰/۵۳ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد تعاملات انسانی ۳/۸۶±۰/۶۳؛ ویژگی های شخصیتی ۴/۱۵±۰/۷۰؛ رعایت قوانین سازمانی ۳/۶۶±۰/۶۱؛ نشانگر وضعیت مطلوب این مؤلفه ها و میانگین و انحراف استاندارد پشتکار و جدیدت ۳/۶۶±۰/۶۱؛ شناخت ابعاد مختلف فراگیران ۳/۵۶±۰/۷۰؛ نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه ها از نظر نمونه آماری می باشد. تصمیم گیری بر اساس مقیاس بازگان و همکاران (۱۳۷۶) صورت گرفته است. بر اساس استاندارد مورد نظر، نتایج بدست آمده حاصل از میانگین ۱ تا ۲/۳۳ را در وضعیت نامطلوب،

در AHP میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از ۰/۱ در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش شوندگان تایید می شود.

قطر ماتریس عدد به معنی ارجحیت مساوی یک مؤلفه نسبت به خودش بوده و در این بین نرخ ناسازگاری ۰/۰۳ به دست آمده و با توجه به اینکه

جدول ۴: ماتریس مقایسه های زوجی مؤلفه های بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان

مؤلفه ها	تعاملات انسانی	ویژگی های شخصیتی	پشتکار و جدیت	رعایت قوانین سازمانی	شناخت ابعاد مختلف فراگیران
تعاملات انسانی	۱	۲/۱۸	۱/۲۹	۱/۹۴	۱/۹۳
ویژگی های شخصیتی		۱	۱/۳۳	۱/۳۸	۱/۵۶
پشتکار و جدیت			۱	۲/۱۵	۲/۹۶
رعایت قوانین سازمانی				۱	۲/۱۰
شناخت ابعاد مختلف فراگیران					۱

۲. ویژگی های شخصیتی (داشتن صداقت در رفتار و گفتار، آراستگی ظاهری، وقت شناس بودن، تقید به ارزش های دینی).
 ۳. پشتکار و جدیت در کار (آزادی عمل و استقلال، رغبت و علاقه به شغل، پرهیز از مسامحه کاری، داشتن سعه صدر در شغل).
 ۴. رعایت قوانین سازمانی (ارزش گذاری به حضور و غیاب، رعایت مدت زمان قانونی کلاس، متعهد بودن به آیین نامه های آموزشی، رعایت حقوق دانشجویان) ۵- شناخت ابعاد مختلف فراگیران (رعایت تفاوت های فردی دانشجویان، آگاهی از آموخته های قبلی فراگیران، توجه به مشکلات فردی و تحصیلی، باز بودن فضای ارتباطی کلاس). یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های دیگر (۱۶، ۱۵) همسو می باشد.

در پاسخ به سوال دوم پژوهش مبنی بر این که آیا الگوی مفهومی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برآزش مطلوبی برخوردار است؟ مشخصه های نیکویی برآزش سازه بالندگی اخلاقی نشان می دهد: داده های این پژوهش با ساختار عاملی این مقیاس برآزش مناسبتی دارد و این بیانگر همسویی سوالات با سازه ی بالندگی اخلاقی است. هم چنین با توجه به این که ضرایب بارعاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه بالندگی اخلاقی بزرگتر از ۰/۶ می باشند، بنابراین در سطح مطلوبی قرار دارد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های دیگر (۱۶، ۱۵) همسو می باشد.

در پاسخ سوال سوم پژوهش مبنی بر این که وضعیت بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه های تعاملات انسانی، ویژگی های شخصیتی و رعایت قوانین سازمانی، نشانگر وضعیت مطلوب این مؤلفه ها و میانگین و انحراف استاندارد پشتکار و جدیت و شناخت ابعاد مختلف فراگیران، نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه ها از نظر نمونه آماری می باشد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش دیگر (۱۴) به دلیل در نظر نگرفتن نیازها و اولویت های اعضای هیات علمی، وجود نداشتن قوانین و آیین نامه تسهیل کننده و نبود انگیزه و مشوق های لازم ناهمسو می باشد.

بعد از محاسبه ی میانگین هندسی توسط نظرات اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، با استفاده از نرم افزار Expert Choice نسبت به تلفیق آن ها و محاسبه ی وزن های نهایی شاخص ها اقدام شده و نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است. نتایج نهایی اولویت بندی مؤلفه های مورد نظر حاکی از آن است که مؤلفه تعاملات انسانی با وزن نسبی ۰/۲۹۷ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب مؤلفه های پشتکار و جدیت با وزن نسبی ۰/۲۷۲، ویژگی های شخصیتی با وزن نسبی ۰/۱۷۴، شناخت ابعاد مختلف فراگیران با وزن نسبی ۰/۱۴۴ و رعایت قوانین سازمانی با وزن نسبی ۰/۱۱۴ قرار دارد.

جدول ۵: مؤلفه های تعیین کننده بالندگی اخلاقی اعضای

هیات علمی و اهمیت نسبی آن ها

اولویت	مؤلفه ها	اهمیت نسبی
۱	تعاملات انسانی	۰/۲۹۷
۲	پشتکار و جدیت	۰/۲۷۲
۳	ویژگی های شخصیتی	۰/۱۷۴
۴	شناخت ابعاد مختلف فراگیران	۰/۱۴۴
۵	رعایت قوانین سازمانی	۰/۱۱۴

بحث

در پژوهش حاضر که با هدف طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان طراحی شده بود، در راستای پاسخ به سوال اول پژوهش مبنی بر این که الگوی مفهومی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چیست؟ با توجه به نتایج بخش کیفی پژوهش (مصاحبه با آگاهی دهندگان کلیدی و نتایج به دست آمده از مصاحبه گروه کانونی) می توان چارچوب بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان را در قالب پنج مؤلفه اصلی شناسایی شده به شرح زیر ارائه کرد.

۱. تعاملات انسانی (داشتن روابط محترمانه، پرهیز از شوخی و طنزهای ناشایست، پرهیز از توبیخ و سرزنش، پرهیز از تعصب کورکورانه)

و ارتقا دهد. در چنین شرایطی اعضای هیات علمی و مدرسان برای این که به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند، باید از مهارت، دانش و توانایی لازم در زمینه رشد و توسعه اخلاقی برخوردار بوده و ارزش های سازمان را به خوبی بشناسند. در این صورت است که بالندگی اخلاقی، ارتباطات اثربخش را به وجود آمده و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان، و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. بنابراین با توجه به عدم کفایت پژوهش های انجام شده جهت شناخت، سازمان دهی و راهبری بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان لزوم طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسید. نتایج تجزیه و تحلیل تحقیق حاضر که در بین اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان صورت گرفت، نشان داد بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در قالب پنج مقوله تعاملات انسانی، شناخت ابعاد مختلف فراگیران، پشتکار و جدیت در کار، رعایت قوانین سازمانی، طبقه بندی می‌گردد. هم چنین بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی نشان دهنده برآزش مطلوب الگوی مفهومی بالندگی اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. از سوی دیگر میانگین و انحراف استاندارد مولفه های تعاملات انسانی، ویژگی های شخصیتی، رعایت قوانین سازمانی، در سطح مطلوب و پشتکار و جدیت، شناخت ابعاد مختلف فراگیران، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند و در نهایت مشخص گردید مولفه های تعاملات انسانی دارای بیشترین میزان اهمیت و رعایت قوانین سازمانی دارای کمترین میزان اهمیت می‌باشد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها و در بخش ارجاعات رعایت اخلاق پژوهشی به صورت کامل انجام گردیده است.

سپاسگزاری

از زحمات اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان که در جمع‌آوری داده‌ها در مقاله حاضر کمک نمودند، بدین وسیله تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

1. Higher Education	آموزش عالی
2. Efficiency	کارایی
3. Effectiveness	اثربخشی
4. Industrial revolution	انقلاب صنعتی
5. Bureaucracy	دیوانسالاری
6. Organizational Development	بالندگی سازمانی
7. The faculty Development	بالندگی اعضای هیات علمی
8. Professional development	توسعه حرفه‌ای
9. University Improvement	بهبودی دانشگاهی

در پاسخ به سوال چهارم پژوهش مبنی بر این که میزان اهمیت هر یک از مولفه های اخلاقی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به چه صورت است؟ به منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از مولفه های بالندگی اعضای هیات علمی و تعیین وزن هر یک از مولفه ها، با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی ابتدا میانگین هندسی امتیازهای مقایسه های زوجی مولفه ها براساس خبرگان و متخصصان نظام آموزشی به دست آمد. با توجه به این که میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از ۰/۱ در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش شوندهاگان تأیید می‌شود. نتایج نهایی اولویت بندی مولفه های مورد نظر حاکی از آن است که مولفه تعاملات انسانی با وزن نسبی ۰/۲۹۷ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب مولفه های پشتکار و جدیت با وزن نسبی ۰/۲۷۲، ویژگی های شخصیتی با وزن نسبی ۰/۱۷۴، شناخت ابعاد مختلف فراگیران با وزن نسبی ۰/۱۴۴ و رعایت قوانین سازمانی با وزن نسبی ۰/۱۱۴، قرار دارد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های دیگر (۱۶، ۱۵) همسو می‌باشد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر به مدیران و دست اندرکاران دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌گردد:

۱- تقویت نظام شایسته‌سالار و رفع تبعیض‌های ناروا در گزینش، استخدام، ترفیع و ارتقاء شغلی، آموزش و تحصیلات و تأکید بر شاخص اخلاق کار در نظام ارزشیابی کارکنان و مدیران مورد توجه قرار گیرد.
۲- ایجاد یک محیط کار اخلاقی به منظور تعاملات دوستانه در جهت رفع مشکلات حرفه‌ای و غیر حرفه‌ای و رفع سوء تفاهات و هماهنگی بیشتر در امور حرفه‌ای مد نظر قرار گیرد.
۳- نتایج پژوهش نشان داد که اعضای هیات علمی به ویژه در مولفه های پشتکار و جدیت، شناخت ابعاد مختلف فراگیران در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد به مقوله هایی چون رعایت تفاوت های فردی دانشجویان، آگاهی از آموخته های قبلی فراگیران، توجه به مشکلات فردی و تحصیلی، باز بودن فضای ارتباطی کلاس، ارزش گذاری به حضور و غیاب، رعایت مدت زمان قانونی کلاس، متعهد بودن به آیین نامه های آموزشی، رعایت حقوق دانشجویان توسط اساتید دانشگاه فرهنگیان توجه ویژه ای مبذول گردد.

نتیجه گیری

آموزش عالی به عنوان نظام پرورش نیروی انسانی متخصص و تولید کننده علم و دانش نقش مهمی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، اخلاقی و فرهنگی هر کشور دارد. این نقش در توسعه انسانی و پرورش افراد متخصص به ویژه اعضای هیات علمی انکارناپذیر است. از سوی دیگر دانشگاه فرهنگیان به عنوان دانشگاه تخصصی و بازوی علمی و تربیتی آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است. خصوصاً که کیفیت و آثار عملکرد آن به سرعت در نظام آموزشی متجلی می‌شود. ایفای نقش شایسته و بایسته دانشگاه در تحقق اثربخشی و موفقیت خود مستلزم آن است که دانشگاه بتواند سطح اثربخشی و سلامت سازمانی خود را متناسب با شرایط و اقتضات محیطی، در حد مطلوبی حفظ کند

- through a community of faculty development. *Journal of Professional Nursing*; 23(2): 75-82.
9. Pazhohan A. (2014). The relationship of organizational growth with self-esteem and its meaning in employees of the payame noor university of Kurdistan. *Journal of Management of Governmental Organizations*; 2(8): 77-94 (In Persian)
 10. Ghronah D. (2014). Presentation of a model for faculty members. [Ph.D. Thesis]. Tehran: University of Tehran. (In Persian)
 11. Ghronah D, Mirkamali SM, Bazargan A, Kharrazi SK. (2014). Identification and prioritization of effective factors on the increase of faculty members of the university of Tehran. *Human Resource Development Training and Development*; 1(1): 89-115. (In Persian)
 12. Nandan S, Nandan T. (2012). Perceived learning from faculty development programs of faculty in higher education. *International Journal of Learning*; 18(11): 277-297.
 13. Chang T, Lin H, Song M. (2011). University faculty members' perceptions of their teaching efficacy. *Innovations in Education and Teaching International*; 48(1): 49-60.
 14. Ejtehad M, Ghorchian NG, Jafari P, Shafizadeh H. (2011). Identifying the faculty members' dimensions and components to provide a conceptual model. *Research and Planning in Higher Education*; 17(4): 26-21. (In Persian)
 15. Mesbahi M, Hadi T. (2014). Indicators effecting the growth of professional ethics in stationary virtual universities in the provision of services: qualitative research. Tabriz: National Conference on New Approaches to Business Management, Tabriz University and Industrial Management Organization. (In Persian)
 16. Russell E. (2012). The role of servant leadership in faculty development programs: A review of literature. *Turkish Online Journal of Distance Education*; 13(1):15-19.

10. Ethical development توسعه اخلاقی
11. Human interactions تعاملات انسانی
12. Personality characteristics ویژگی های شخصیتی
13. Work earnestness پشتکار و جدیت در کار
14. Observe the rules رعایت قوانین
15. Understanding learners شناخت فراگیران

References

1. Eskandari A, Irandoost M. (2016). The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 10 (4):107-114. (In Persian)
2. Galavandi H. (2016). Predicting work ethics based on the spirituality in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1):75-84. (In Persian)
3. Shabani Bahar G, Nikoofar M, Erfani N, Hamidi M. (2014). The role of diversity management in organizational development of faculty members of physical education in universities across the country. *Journal of Applied Research in Sport Management*; (2): 127-138. (In Persian)
4. Desimone LM. (2011). A primer on effective professional development. *Phi Delta Kappan*; 92(6), 68-71.
5. Rezaei AS. (2006). Organizational acceleration and its measurement indicators. *Policymaking Human Development Bulletin*; 3(7): 63-87. (In Persian)
6. Desimone LM. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development. Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*; 38(3):181-199.
7. Karimian Z, Abolqasemi M. (2012). Facilitating faculty members in medical science universities, looking at the past, outlook from tomorrow. *Letter of Higher Education*; 5 (17): 49-76. (In Persian)
8. Matthew N, Mines C, Brown B. (2007). Evolving as nurse education in problem-based learning