

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه هشت بعدی نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به روش آمیخته

علیرضا پرنیان^۱، محبوبه سادات فدوی^{۲*}، آذر قلی زاده^۳

چکیده

هدف این پژوهش، ساخت و اعتباریابی پرسشنامه نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به روش آمیخته (کیفی- کمی) انجام گردید که به شکل متوالی اکتشافی، به شیوه استقرایی و از نوع ابزارسازی و اعتبارسنجی می‌باشد. در بخش کیفی، جامعه آماری، اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بودند. روش نمونه‌گیری هدفمند، از نوع معیار (تخصص و تجربه) و با لحاظ اشباع داده‌ها، براساس شیوه گلوله برفی، انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار مصاحبه نیمه سازمان یافته استفاده شد. داده‌های بدست آمده از طریق فن تحلیل مضمون، به روش کینگ و برنارد^۴ مورد تحلیل قرار گرفت. سپس با بهره‌گیری از تکنیک دلفی و تشکیل گروه تخصصی ۳۰ نفره خبرگان، دسته بندی مورد تایید قرار گرفت. در مطالعه مقدماتی که بر روی ۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی انجام شد، مولفه هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۵۰ برآورد شدند، حذف گردید. ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۹۰ بوده که پایایی پرسشنامه را تایید نمود. پرسشنامه ۶۸ گویه‌ای براساس نتایج حاصله از مدل کیفی، تدوین گردید. در بخش کمی، ۳۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به روش طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه، مطابق اصول کلاین^۵ انتخاب شدند. شاخص های ارزیابی اعتبار همگرا و پایایی ترکیبی ابزار سنجش ابعاد نظام ارزشی به ترتیب، بالای ۰/۵۰ و ۰/۸۰ گزارش گردید. برآورد مقادیر بار عاملی مقوله‌ها و معرف‌های هر بعد، در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود و ابزار سنجش از اعتبار عاملی لازم برخوردار گردید.

واژه های کلیدی: اعتباریابی، پرسشنامه، نظام ارزشی، اعضای هیأت علمی

^۱ دانشجوی دوره دکترای تخصصی رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

^۳ دانشیار، رشته مردم شناسی، دانشکده مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

* نویسنده مسؤل مقاله: mahboube.fadavi@gmail.com

^۴ King & Bernard

^۵ Kline

مقدمه

عنصر اصلی فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها است. ارزش‌ها مبنای نظام نگرشها، شناخت، انگیزش و رفتار آدمی را شکل داده (Lie, 2011) و واسطه‌های بین بینش و رفتار هستند که به مثابه قوانینی نانوشته، رفتارها را تنظیم و کنترل می‌کنند (Ghoorchian 2004). تأثیرگذاری متقابلی میان مصنوعات، ارزش‌ها، نمادها و پیش فرض‌ها وجود دارد به گونه‌ای که تغییر در یکی از آنها می‌تواند دیگری را تحت تأثیر قرار دهد (Hatch, 2015). بطوریکه هر سازمانی بدلیل تعامل متقابل بین اعضای خود، دارای نظام ارزشی خاص و منحصر به فردی می‌باشد (Niazazari, 2010).

عده‌ای معتقدند که سازمان تنها عامل ایجاد ارزش‌ها برای فرد به حساب نمی‌آید چراکه تجربیات، تفاوتها و اولویتهای ارزشی فرد نیز بر آن تأثیرگذار می‌باشد (Khanifar, 2012). تفاوت بین افراد، به نحوه گزینش و انتخاب ارزش‌های آنها بستگی دارد. ارزش‌ها کمک می‌کنند تا اهمیت نسبی انتخاب‌ها ارزیابی شوند؛ آنها موجب معنابخشی به زندگی می‌شوند و به عنوان وجدان عمل کرده و احساس خوب یا بد بودن را در ذهن ایجاد می‌کنند (Ozer, 2009). ارزش‌ها زمانی قوی‌ترین اثر را بر اقدامات کارکنان خواهند داشت که مورد تأیید و قبول آنها قرار گرفته باشند (Morhed & Griffin, 2016).

فرهنگ سازمانی موجود در دانشگاه را فرهنگ دانشگاهی نامند که مقوله فرا سازمانی و ارزش‌های مشترک اجتماع دانشگاهی و علمی است (Fazeli, 2017). فرهنگ دانشگاهی در بر گیرنده معانی، ارزش‌های مشترک و هنجارهایی است که از تاریخ علم، دانشگاه، داستان‌های اکتشافات، ارتباطات دانشمندان و تجربه زیسته دانشگاهی سرچشمه می‌گیرد و منشأ سبکی از زندگی، حس هویت و اخلاق و منش و کنش انسان آکادمیک می‌باشد (Farasatkah, 2009). اما در اثر تعاملات اجتماعی، آشنایی و ارتباط با خرده فرهنگ‌های دیگر در اجتماع، انسان دانشگاهی از محیط خود متأثر شده و ارزش‌های متفاوت با ارزش‌های رسمی و گاهاً مغایر و یا مطابق با ارزش‌های مورد انتظار پدیدار می‌شود (Malekian, 2015).

براین اساس که همه جامعه‌شناسان درباره جهانی بودن ارزش‌ها و باورهای مشترک فرهنگ دانشگاهی اتفاق نظر ندارند؛ در واقع نمی‌توان آنچه را که به نام مشترکات فرهنگی جهانی دانش و دانشگاه ذکر شده است، جهانی پنداشت؛ لذا نهادهای آموزشی محصول فرهنگ جامعه خود هستند و دانشمندان معتقدند آموزش عالی به عنوان یک نهاد آموزشی قدرتمند و تأثیرگذار بر جامعه می‌باشد. لذا، تفاوت فرهنگی جوامع منجر به ساختارهای اجتماعی و ارزشی متفاوت می‌شود (Fazeli, 2017).

استنباط اندری و گاسلینگ^۱ این بود که آموزش عالی نقشی مهم در انتقال و حفظ مجموعه‌ی ارزشها و نگرشها دارد و اساتید و مدرسین دانشگاهها یکی از عوامل اصلی انتقال ارزشها در جامعه می‌باشند. از این‌رو شناسایی ارزشها و سنجش ارزش اعضای هیأت علمی نقش تأثیرگذاری بر فرهنگ دانشگاهی خواهد داشت؛ چرا که نظام آموزش عالی، علاوه بر کانون تولید و انتقال اطلاعات علمی، مهمترین کانون فرهنگ‌پذیری و انتقال و بازتولید ارزشهای فرهنگی در سطح ملی اند (Andrea, 2005). آموزش عالی همواره از نهادهای پیشتاز حرکت‌های فرهنگی و اجتماعی بوده‌اند. آن‌چنانکه باورها و اعتقادات آن به سرعت در جامعه نفوذ می‌کند (Niazazari, 2010). بنابراین آگاهی و شناخت ارزشهای اعضای این سیستم می‌تواند تأثیرات مثبت و بازتابی مناسب در جامعه به همراه داشته باشد؛ به همین جهت پژوهشهایی که در صدد شناسایی و سنجش ارزشها در این حوزه می‌باشد، بسیار حائز اهمیت است. با توجه به اینکه پرسشنامه‌ای مستقل و بومی که با شرایط اجتماعی و ارزشی جامعه مطابقت داشته باشد، وجود ندارد و از سوی دیگر جامعه علمی و دانشگاهی دارای نظام ارزشی متفاوتی است و با نظام ارزشی به اصطلاح جهان‌شمول، متفاوت است. لذا محقق در پی ایجاد یک پرسشنامه اعتباریابی شده در خصوص سنجش نظام ارزشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی برآمد.

پیشینه پژوهشی

امروزه در سراسر جهان، دانشگاهها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی با پارادایمهای جدید مواجه هستند؛ که در واقع به سرنوشت همه انسانهای جامعه جهانی گره خورده است و آن شناسایی ارزشها افرادی است که در آن نقش آفرینی می‌کنند (Fazeli, 2017). لذا ممکن است ارزشهای متفاوت و یا حتی ضد ارزشها در مرور زمان جایگزین ارزشها شده و ارزشهای موجود در فرهنگ سازمانی را متحول کرده و یا تغییر دهند.

از دهه ۱۹۵۰، پیمایش جهانی ارزشها با مطالعات جامعه‌شناسان کلاسیک مانند ماکس وبر، دورکیم و کارل مارکس آغاز شده و در دهه‌های بعد با مطالعات مک کلند، راجرز و... ادامه یافته است (Sahami, 2008). پس از آن اینگهارت و دیگران نظریه نوسازی اصلاح شده‌ای را طراحی کردند که ارتباط تغییر و تحولات اقتصادی و فرهنگی را بیشتر نشان می‌دهند (Gholipur, 2016).

تقسیم‌بندی متفاوتی از ارزشها، با هدف بررسی آن در گروهها و شناسایی عوامل و پیامدهای آن به عمل آمده است. در ادامه به معرفی دانشمندانی که برای سنجش نظام ارزشی اقدام نموده‌اند و برای سنجش آنها ابزارهایی ارائه داده‌اند، اشاره می‌شود.

¹ Andrea & Gosling

روکیچ^۱ ارزش‌ها را به ارزش‌های ابزاری که به شیوه‌های رفتاری اشاره دارند و ارزش‌های غایی، که بر حالت‌های غایی تأکید دارند، تقسیم‌بندی می‌کند (Tavakkoli, 1999). آلپورت^۲ و همکاران در نخستین کوشش رسمی، ارزش‌ها را به شش دسته نظری، دینی، اجتماعی، اقتصادی، هنری و سیاسی تفکیک کرده‌اند (Valikhani, 2013).

هوکس (۱۹۵۲) در مطالعات خود ارزش‌ها را به ده دسته طبقه‌بندی کرد که عبارتند از: زیبا شناختی، راحتی و آسایش، صداقت، هیجان، زندگی خانوادگی، آزادی جسمانی، سیطره و حاکمیت، پیشرفت فردی، اعتراف، تقدیر از جانب دیگران (Abdullatif, 1999).

جرج اسپیندلر بر اساس مطالعات مردم‌شناسانه، ارزش‌ها به دو دسته ارزش‌های سنتی و ارزش‌های جدید تقسیم و برخی از ارزش‌ها را از یکدیگر تفکیک نموده است. ارزش‌های سنتی عبارتند از: اصول اخلاق پیوریتن، اصل توفیق‌کاری، اصالت فرد^۳، توفیق‌محوری، آینده‌محوری و ارزش‌های جدید عبارتند از: اجتماعی بودن یا قابلیت معاشرت، نسبی بودن اخلاق، رعایت دیگران، اصل اصالت لذت و خوشی^۴ (حال محوری)، مطابقت با گروه (Tavakkoli, 1999).

از دیگر دسته‌بندی‌ها، فهرست افتراقی ارزش‌های پرنس^۵ (۱۹۷۴) است. به نظر وی در تحول ارزش‌ها از شکل سنتی به نو، دو مبحث قابل طرح است؛ بحث اول در زمینه هدف تحول و بحث دوم در زمینه سطح تحول می‌باشد. در تغییر نظام ارزشی از شکل سنتی به نو، گاهی اهداف مستقیم و مربوط به مسائل اولیه واقعی زندگی مثل غذا، آسایش و تحصیل بوده و گاهی اهداف غیرمستقیم‌اند که از نوع غیراجتماعی بوده و به آینده مربوط می‌شود؛ مثل دستیابی به یک شغل یا تلاش برای شهرت و اهداف نهایی که اهدافی بدون واسطه‌اند و مسائلی از قبیل آزادی و زبیدوستی. (Liaqhat, 2002).

یکی از معروف‌ترین کارها در حوزه سنجش ارزش‌ها، سنجه دوازده ارزشی رونالد اینگلهارت^۶ (۱۹۷۰) است. وی در معرفی نظریه خود تحت عنوان دگرگونی ارزش‌ها، آنها را به دو دسته مادی و فرامادی تقسیم کرده است (Azad Armaki, 2012).

در کاربردی‌ترین تقسیم‌بندی و مطابق با نظریه ارزش‌های بنیادین انسانی شوارتز، ارزش‌ها یک پیوستار انگیزشی مدور شامل ده ارزش؛ قدرت، پیشرفت، لذت طلبی، برانگیختگی، خودرهبری، جهانی بودن، خیرخواهی، سنت، هم‌رنگی و امنیت می‌باشد. این ارزش‌ها با هم رابطه متقابل دارند

¹ rokeach

² alport

³ Individulism

⁴ Hedonistic

⁵ Differential Value Inventory (Prinnce)

⁶ R. Inghart

و الگوی کلی روابط میان آنها یک ساختار دایره‌ای را نشان می‌دهد. این ارزشها، از سه نیاز همگانی، نیاز زیستی، نیاز به تعامل اجتماعی هماهنگ و نیاز به بقا و رفاه گروه‌ها، سرچشمه می‌گیرد. به ویژه لزوم تعامل اجتماعی هماهنگ، به تغییر پذیری در فرهنگها می‌انجامد (Schwartz, 2001).

شیکویچ و شوارتز^۱ (۲۰۱۲) در تجدید نظر بعدی خود و باروش تحلیل عاملی تاییدی، با تفکیک جهانی شدن به دو زیر گروه (حفاظت از محیط و نگرانیهای اجتماعی)، پیشرفت به دو زیر گروه (بلند پروازی و نشان دادن موفقیت)، خود فرمانی به دو زیر گروه (استقلال عمل و استقلال اندیشه)، امنیت به دو زیر گروه (امنیت شغلی و امنیت شخص) و سنت به دو زیر گروه (سنت و فروتنی) پانزده ارزش نظری را تمیز دادند (Cieciuch, & Schwartz, 2012).

پژوهشگران فرهنگی معتقدند که رفتار از فرهنگی به فرهنگ دیگری متفاوت است؛ زیرا گروه‌های فرهنگی مختلف، ارزش‌های متفاوتی دارند و افراد در یک مجموعه ارزشها، دست به اولویت بندی می‌زنند. وقتی فرد ارزشهایش را برحسب اهمیتی که برایش دارد مرتب می‌کند، نظام ارزشی خود را شکل می‌دهد (Legoherel, 2009).

شناخت ارزشها و باورهای مدرسین و توسعه و غنای آنها می‌تواند تضمین کننده نقش اصلی دانشگاهها در انتقال فرهنگ و توسعه ارزشها در جامعه باشند. ارزشهای نافذ در هر جامعه‌ای نقش اساسی و جهت دهنده‌ای در نحوه تصمیم‌گیری خط‌مشی‌گذاران ایفا می‌کنند و بررسی فرایندهای خط‌مشی‌گذاری بدون التفات به ارزشها، کار ناقصی است (Niazazari, 2011). در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال یافتن ارزشهای موجود امروزه در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بوده که در نهایت سیاستگذاران آموزش عالی با حفظ و تقویت و یا اصلاح و تغییر آن ارزشها بتوانند تأثیر سازنده‌ای بر نظام ارزشی حاکم بر این مجموعه علمی داشته باشند. از آنجاییکه، تا کنون پژوهش خاصی در مورد شناسایی نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه در ادبیات تحقیق یافت نشد؛ لذا این پژوهش با هدف اصلی ساخت و اعتباریابی پرسشنامه نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام گردید.

اهداف فرعی شامل شناسایی ابعاد و مقوله‌ها، ارائه مدل و نهایتاً اعتبار سنجی آن از نظر خبرگان و در پایان ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سنجش نظام ارزشی اعضا و تعیین روایی و پایایی این پرسشنامه بود. برای حصول به این اهداف، سوالات زیر مورد بررسی قرار گرفته است.

- ۱- ابعاد و مقوله‌های نظام ارزشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
- ۲- اعتبار سنجی مدل نظام ارزشی اعضای هیأت علمی بر اساس نظر خبرگان به چه میزان

است؟

¹ Cieciuch & schwartz

۳- آیا پرسشنامه سنجش نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از پایایی و روایی کافی برخوردار است؟

روش، جامعه و نمونه آماری پژوهش

پژوهش حاضر با روش ترکیبی (آمیخته) متوالی-استقرایی (ترکیبی متوالی ابتدا کیفی و سپس کمی) متناسب با اهداف و سوال های پژوهش در دو مرحله انجام شد. در مرحله اول، این پژوهش در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، با رویکرد اکتشافی به شیوه استقرایی و استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون و تعیین جایگاه مضمون در شبکه مضامین بر اساس شیوه کینگ و برنارد (۲۰۰۴) صورت گرفت. در این خصوص از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختمند استفاده گردید.

حوزه پژوهش، شامل تمامی افراد هیأت علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی اعم از پیمانی، قراردادی، رسمی - آزمایشی و رسمی - قطعی بود که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ شاغل به فعالیت بوده‌اند. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و با استفاده از شیوه گلوله برفی و براساس اطلاعات خاصی که در مورد موضوع پژوهش داشتند، انتخاب گردید. ابتدا این مصاحبه تا نهمم ادامه یافت و برای اطمینان از حصول اشباع نظری، پنج مصاحبه دیگر به اجرا در آمد و با توجه به اینکه هیچ مفهوم و طبقه جدیدی پس از مصاحبه نهم پانزدهم، از داده ها بدست نیامد، اشباع نظری حاصل گردید. بنابراین تعداد نمونه‌ها، ۱۵ نفر از گروههای آموزشی مختلف علوم انسانی، فنی و مهندسی و پیراپزشکی (شامل ۵ نفر زن و ۱۰ نفر مرد) با مرتبه های علمی مربی، استادیار، دانشیار و استاد بودند که انتخاب این نمونه ها تا رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت.

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون صورت گرفت، به گونه ای که ابتدا متن مصاحبه از جلسات مختلف مصاحبه بطور کامل پیاده سازی و تکمیل گردید. سپس با مطالعه دقیق این متون، برای هر یک از مصاحبه های انجام شده، تمامی مفاهیم کلیدی استخراج شدند. سپس با دسته بندی کردن مفاهیم هم دسته، مقوله ها تعیین گردید و با هم دسته کردن مقوله های فرعی، مقوله های اصلی ارزشی اعضای هیأت علمی بدست آمد. در نهایت مقوله های اصلی هم دسته به ابعاد مختلف دسته بندی گردید.

در گام بعد با استفاده از معیارهای اعتبار سنجی کیفی "تکنیک دلفی" (قابلیت اعتبار، تأیید پذیری و انتقال پذیری) اعتبار آن از نظر صاحب نظران و خبرگان بررسی گردید.

به ترتیبی که در مرحله اول تعدادی از مقوله ها به دلیل همجواری جابجا و تعدادی از مقوله های تکراری حذف شده و سپس اصلاحات به اعضای گروه تخصصی گزارش گردید. در مرحله بعدی تعدادی از مقوله ها اصلاح و ادغام گردید و پس از گزارش به اعضای گروه تخصصی و برآورد ضریب

توافق بالای ۰/۷۰، تعداد مقوله ها از ۸۰ مقوله به ۶۸ مقوله کاهش یافت و دسته بندی ابعاد و مقوله ها از طریق توافق نظر خبرگان اعتبارسنجی گردید. و روایی سازه‌ای به تأیید افراد صاحب نظر رسید. با انتخاب مقوله‌های ارزشی توافق شده، پرسشنامه ای توسط محقق تدوین گردید. پس از آن، مطالعه مقدماتی روی گروه ۵۰ نفره اعضای هیأت علمی صورت گرفت که نتایج تحلیل عاملی ۸ عامل را گزارش نمود و براساس بار عاملی بدست آمده تمام مقوله ها بالای ۰/۵۰ بدست آمد. مطابق جدول ۱، ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده بیشتر از ۰/۷۰ بوده که پایایی پرسشنامه را تأیید نمود. در نهایت، ابزار سنجش نظام ارزشی اعضای هیأت علمی ساخته شد.

جدول ۱: مقادیر آلفای کرونباخ ابعاد ارزشی پرسشنامه

مقدار آلفای کرونباخ	تعداد سنجه‌ها	نام بعد
۰/۸۰۷	۶	ارزش های خیرخواهی
۰/۸۷۵	۶	ارزش های اخلاقی
۰/۸۵۸	۹	ارزش های اجتماعی
۰/۷۰۴	۴	ارزش های ایمنی
۰/۹۱۳	۴	ارزش های مادی
۰/۹۱۸	۱۳	ارزش های علمی
۰/۸۶۲	۱۱	ارزش های ابزاری
۰/۸۸۰	۱۵	ارزش های غایی
۰/۹۶۳	۶۸	کل پرسشنامه

در مرحله دوم، پژوهش در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به شیوه مطالعات موردی به صورت پیمایشی با رویکرد کمی انجام گردید. در این خصوص با مراجعه به دفتر جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد استان فارس، آمار و اطلاعات شغلی اعضای هیأت علمی استان دریافت گردید. طبق آمار واصله، تعداد کل اعضای هیأت علمی شاغل در استان فارس ۱۲۲۹ نفر می باشد که در ۴۰ مرکز و واحد دانشگاهی در استان فارس مشغول به فعالیت بودند. حجم نمونه براساس اصول کلاین که برای هر متغیر پنهان ۱۰ تا ۲۰ نمونه قابل قبول می باشد و حداقل نمونه آماری قابل قبول ۲۰۰ نفر می باشد، نمونه آماری ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. افراد بر اساس مرتبه علمی (مربی، استادیار، دانشیار، استاد) متناسب با شیوه نمونه‌گیری از نوع طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه، به عنوان نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی بین افراد توزیع گردید؛ پس از آن، اطلاعات واصله بر اساس نرم افزار Smart PIs مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار داده شد و مدل معادلات ساختاری آن بدست آمد؛ در نهایت نتایج بدست آمده مورد تفسیر و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

بخش کیفی: در تحلیل داده های کیفی این مرحله، تعداد ۳۲۰ کد مفهومی استخراج گردید که این تعداد به ۶۸ مقوله فرعی دسته بندی شد و از این تعداد ۲۸ مقوله اصلی و نهایتاً ۸ بعد شامل: ارزشهای خیرخواهی، ارزشهای اخلاقی، ارزشهای اجتماعی، ارزشهای ایمنی، ارزشهای مادی، ارزشهای علمی، ارزشهای ابزاری و ارزشهای غایی شناسایی گردید.

ارزشهای خیر خواهی

شامل ارزشهایی هستند که در ارتباط با رفاه افراد یا محیطی که با آنان در تماس مکرر هستند می باشد (شوارتز، ۲۰۰۷).

ارزشهای اخلاقی

شامل ارزشهایی هستند که در صدد ارائه معیارها و ملاک هایی برای ارزش گذاری رفتارهای انسانند.

ارزشهای اجتماعی

شامل ارزشهایی هستند که مورد اعتناء جامعه می باشند و در عمل هر یک از جنبه های روابط اجتماعی را مورد بررسی قرار می دهد.

ارزشهای ایمنی

شامل مجموعه پیچیده ای است از باورها، عقاید و رفتارهای افراد که آنها را در برابر حوادث و خطرات زندگی مصون نگه می دارد.

ارزشهای مادی

شامل تمامی امور مادی و اقتصادی در جامعه که دارای قدر و قیمت باشد و نیاز مادی انسان را برآورده کند، می باشد.

ارزشهای علمی

شامل تمامی ارزشها و باورهای پایدار و عمیقی است که در مورد علم و جایگاه علم در بین افراد دانشگاهی وجود دارد.

ارزشهای ابزاری

شامل عقاید و باورهای ریشه داری می باشد که به سبب ابزار و وسیله بودنشان برای وصول به ارزشهای دیگر ارزشمندند و برای فرد ارزش تلقی می شود.

ارزشهای غایی

به ارزشهایی گفته می‌شود که به خودی خود و به مثابه‌ی یک هدف، نه به دلیل وسیله و ابزار بودن برای وصول به ارزشهای دیگر، ارزشمندند (محقق).

بخش کمی: در این مرحله با استفاده از نتایج بخش کیفی، محقق اقدام به تهیه ابزار پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت، شامل: کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم، نمود و پس از تأیید روایی و پایایی آن، روی نمونه آماری مورد استفاده قرار گرفت. به منظور بررسی اعتبار عاملی متغیرهای پژوهش و مولفه‌های آنها از شیوه تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های مربوط به اعتبار همگرا^۱ (شاخص AVE)^۲ و اعتبار ممیز^۳ (معیار فورنل و لارکر^۴، بارهای عاملی متقاطع^۵ و شاخص HTMT^۶) استفاده شد. همچنین پایایی ابزار متغیرهای اصلی پژوهش و مولفه‌های آنها از شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۷ استفاده گردید. به منظور سنجش و تعیین برازش مدل و همچنین تأیید عوامل، از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس محور از برنامه نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد و مدل مورد تأیید قرار گرفت. در جداول (۲) تا (۹) و اشکال (۱) تا (۸)، برای هر کدام از ابعاد نظام ارزشی، به ترتیب، مقوله‌های اصلی و معرف‌ها، مدل عاملی مرتبه دوم و برآورد مقادیر بارهای عاملی مقوله‌های اصلی و معرف‌ها آورده شده است.

نظام ارزشی بعد ارزشهای خیرخواهی

جدول ۲: مقوله‌های اصلی و معرف‌های بعد ارزشهای خیرخواهی

معرف	مقوله اصلی
مثمر ثمر بودن برای دیگران و هم‌نوع	Q_1
جلب رضایت دیگران از طریق حلال مشکلات آنان بودن	Q_2
احساس مسئولیت نسبت به جامعه و خدمت به مردم	Q_3
احساس مسئولیت در برابر مسائل و مشکلات اعضای خانواده	Q_4
پاسخگویی سوالات دانشجو بودن.	Q_5
احساس مسئولیت نسبت به حفظ محیط زیست	Q_6

¹ Convergent Validity

² Average Variance Extracted

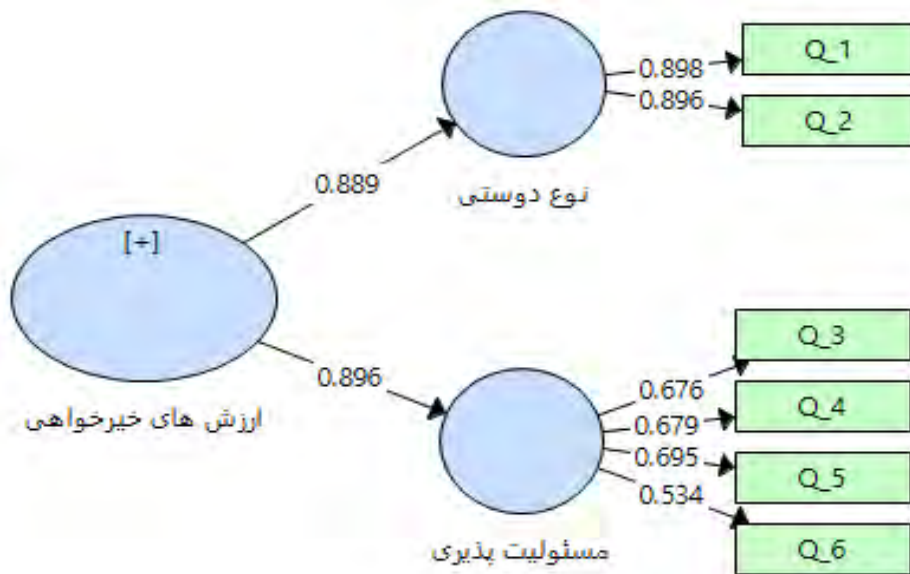
³ Discriminant Validity

⁴ Cross Loading

⁵ Fornell and Larcker

⁶ Hetero-Trait Mono-Trait Ratio

⁷ Composite Reliability

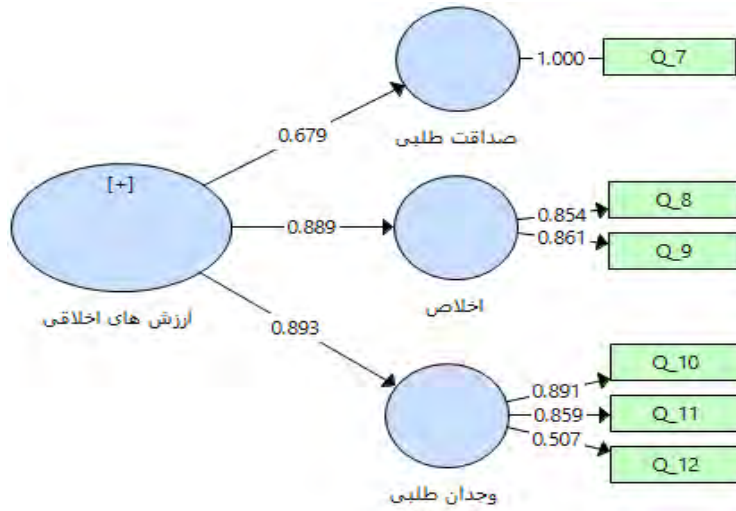


شکل ۱: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزشهای خیرخواهی

نظام ارزشی - بعد ارزشهای اخلاقی

جدول ۳: مقوله های اصلی و معرف های بعد ارزشهای اخلاقی

معرف	مقوله های اصلی
صادق بودن و اجتناب از دروغ گویی.	Q_7 صداقت طلبی
شفاف سازی و اجتناب از دورویی و ریا	Q_8 اخلاص
جوانمردی و از خود گذشتگی	Q_9
برخورداری از مناعت طبع	Q_10
برخورداری از وجدان کاری	Q_11 وجدان طلبی
اجتناب از ثبت و چاپ مقالات دانشجویان به نام خود	Q_12

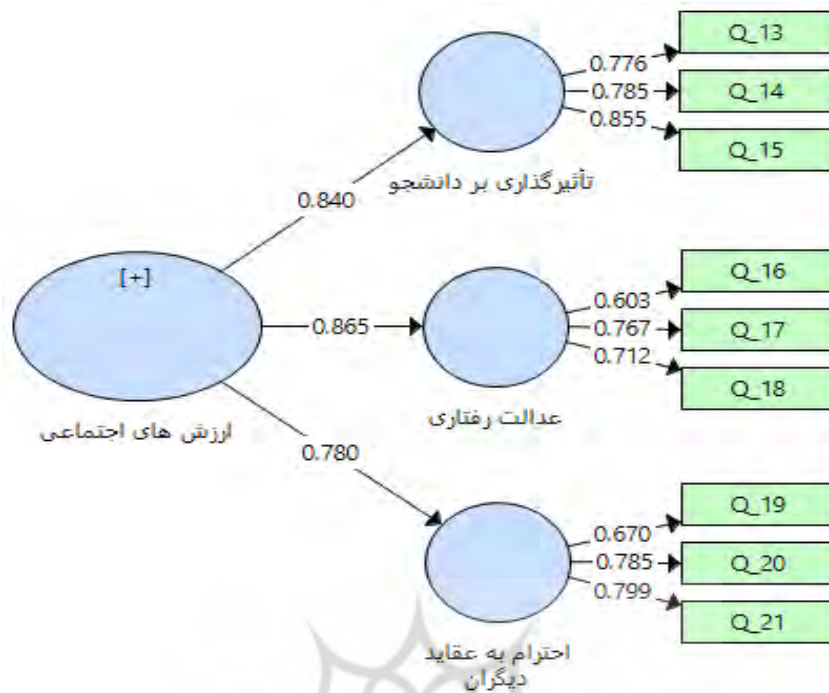


شکل ۲: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزشهای اخلاقی

نظام ارزشی - بعد ارزشهای اجتماعی

جدول ۴: مقوله های اصلی و معرف های بعد ارزشهای اجتماعی

معرف	مقوله های اصلی
جذابیت ارتباط با جوانان و پرورش آنان	Q_13
تأثیر منش و شخصیت اجتماعی استاد بر دانشجو	Q_14
ایجاد انگیزه و علاقه در دانشجو با تغییر روش های آموزش	Q_15
آموزش احترام گذاشتن به قوانین اجتماعی به دانشجو در کلاس	Q_16
عدم تخریب و تحقیر همکار جهت اخذ پست سازمانی	Q_17
توجه به مسائل اخلاقی در تعامل با دانشجو	Q_18
احترام گذاشتن به ادیان و تفکرات دینی مختلف	Q_19
تعامل مناسب با دانشجو و احترام گذاشتن به آنان	Q_20
احترام گذاشتن به نظرات و عقاید همکاران در تعامل با آنان	Q_21

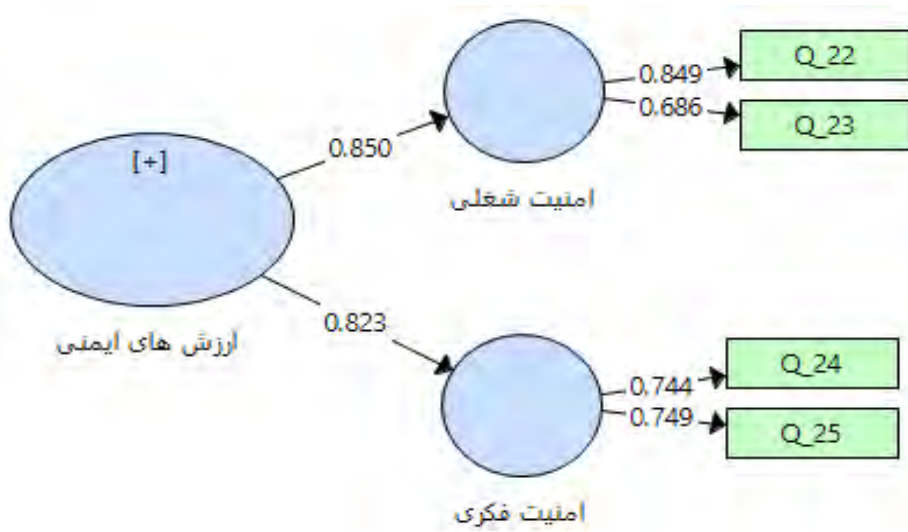


شکل ۳: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزشهای اجتماعی

نظام ارزشی - بعد ارزشهای ایمنی

جدول ۵: مقوله های اصلی و معرف های بعد ارزشهای ایمنی

معرف	مقوله های اصلی
برخورداری از امکانات فیزیکی ؛ مانند دفتر کار مناسب، امکانات فیزیکی دانشگاهی و تسهیلات رفاهی.	امنیت شعلی
نگرانی بابت از دست دادن شغل	
وجود معیارهای ارتباطی مشخص جهت ارتباط با دانشجو	امنیت فکری
احساس رضایت از کار یا شغل	



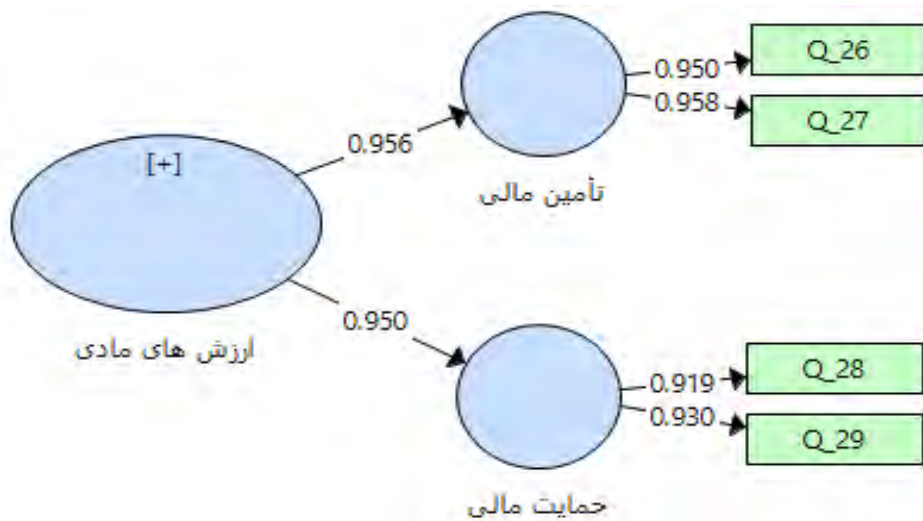
شکل ۴: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزشهای ایمنی

نظام ارزشی - بعد ارزش های مادی

جدول ۶: مقوله های اصلی و معرف های بعد ارزشهای مادی

معرف	مقوله های اصلی
برخورداری از حقوق و مزایای کافی	Q_26
حمایت مالی از استادان از طرف دانشگاه	Q_27
حمایت از ادامه تحصیل استادان	Q_28
پشتیبانی مالی از پژوهش	Q_29
	تأمین مالی
	حمایت مالی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

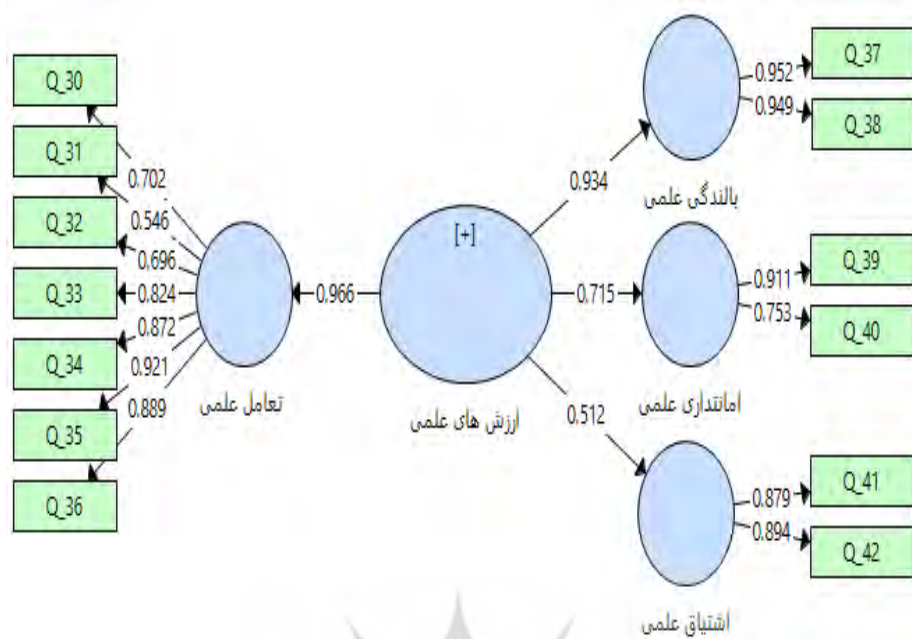


شکل ۵: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزشهای مادی

نظام ارزشی - بعد ارزش های علمی

جدول ۷: مقوله های اصلی و معرف های بعد ارزشهای علمی

معرف	مقوله های اصلی
ارتباط صمیمی با همکاران علمی	Q_30
برخورداری از روحیه همکاری	Q_31
وجود فضای مجادله و اجتماع گفتمانی در دانشگاه	Q_32
استفاده از توانایی و تجارب علمی همکاران	Q_33
وجود سیستم ارزیابی اساتید بر اساس توانایی علمی	Q_34
وجود فضای آزاد علمی و رقابت سالم علمی.	Q_35
گفتگوی علمی	Q_36
افزایش قدرت علمی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد	Q_37
حمایت از رشد و پیشرفت علمی اعضای هیأت علمی	Q_38
احساس مسئولیت در برابر انجام صحیح کار علمی و پژوهشی	Q_39
اجتناب از ارائه نتایج جعلی و ساختگی در تحقیقات پژوهشی مانند: خرید پایان نامه ، سرقت ادبی، نتایج صوری	Q_40
احساس لذت از پرداختن به کار علمی	Q_41
احساس آرامش و لذت از آموزش و تدریس .	Q_42

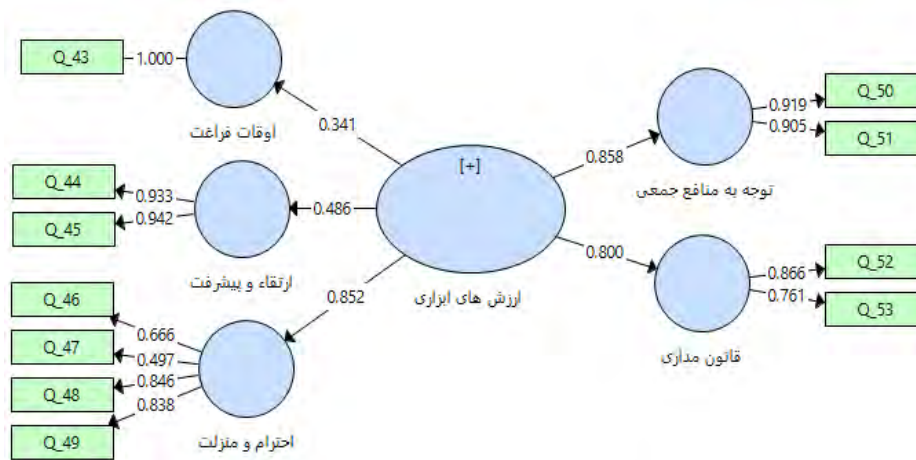


شکل ۶: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزشهای علمی

نظام ارزشی - بعد ارزش های ابزاری

جدول ۸: مقوله های اصلی و معرف های بعد ارزشهای ابزاری

معرف	مقوله های اصلی
پرداختن اوقات فراغت به مطالعه در حیطه تخصصی.	Q_43 اوقات فراغت
کسب موفقیت و اعتبار علمی از طریق داشتن مقالات زیاد	Q_44 ارتقاء و پیشرفت
ارتقاء مرتبه شغلی از طریق تولید مقاله	Q_45
حفظ مقام و منزلت استادی	Q_46 احترام و منزلت
واکنش نشان دادن در برابر هر گونه فعالیتی که باعث تهدید و توهین دانشجو نسبت به استاد شود	Q_47
وجود دموکراسی از طریق توجه به انتقادات و اعتراضات اساتید	Q_48
ایجاد تشکل صنفی و برخورداری از حقوق صنفی	Q_49
پرهیز از منفعت طلبی و اجتناب از حفظ منافع شخصی	Q_50 توجه به منافع جمعی
مقدم دانستن خواسته های جمعی بر خواسته های فردی	Q_51
وجود ضوابط به جای روابط	Q_52 قانونمداری
نگرانی از چوب حراج زدن به علم	Q_53

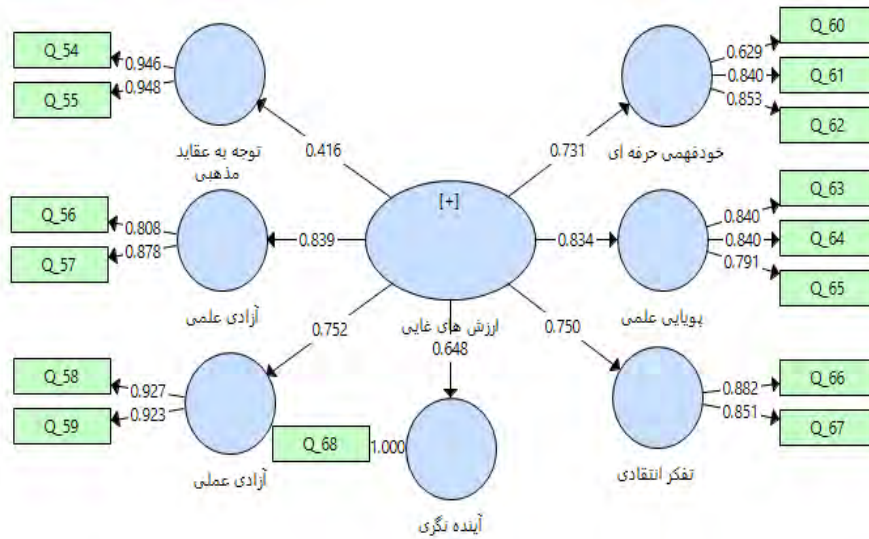


شکل ۷: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزشهای غایی

نظام ارزشی - بعد ارزشهای غایی

جدول ۹: مقوله های اصلی و معرف های بعد ارزشهای غایی

معرف	مقوله های اصلی
آخرت گرایی و رسیدن به قرب الهی	Q_54
الگو قرار دادن شیوه رفتار و گفتار ائمه (ع)	Q_55
توجه به آزادی علمی مانند: انتخاب دانشجو توسط استاد در راستای تخصصش، آزادی در تعیین چهارچوب مباحث تدریس و یا انتخاب مطالب درسی	Q_56
وجود آزادی فکر و بیان در سیستم دانشگاهی	Q_57
بی طرفی سیاسی و جناحی در سیستم علمی و دانشگاهی	Q_58
عدم سازشکاری سیاسی و توجه نکردن به توصیه ها و فشارهای سیستمی	Q_59
نگرانی از بازده آموزشی در دانشگاه آزاد	Q_60
حفظ کیفیت آموزشی	Q_61
حساسیت علمی و توجه به حرفه خود	Q_62
کاربردی کردن یافته های علمی	Q_63
خلاق و نوآور بودن در تدریس.	Q_64
وجود کار گروه تخصصی در دانشگاه	Q_65
توجه به نگرش و دیدگاه انتقادی در جامعه دانشگاهی	Q_66
آموزش قدرت تحلیل و ارزیابی مسائل اجتماعی به دانشجویان در کلاس	Q_67
تمرکز افکار دانشجویان به آینده نگری و هدفمندی.	Q_68



شکل ۸: مدل عاملی مرتبه دوم بعد ارزش های غایی

نظام ارزشی

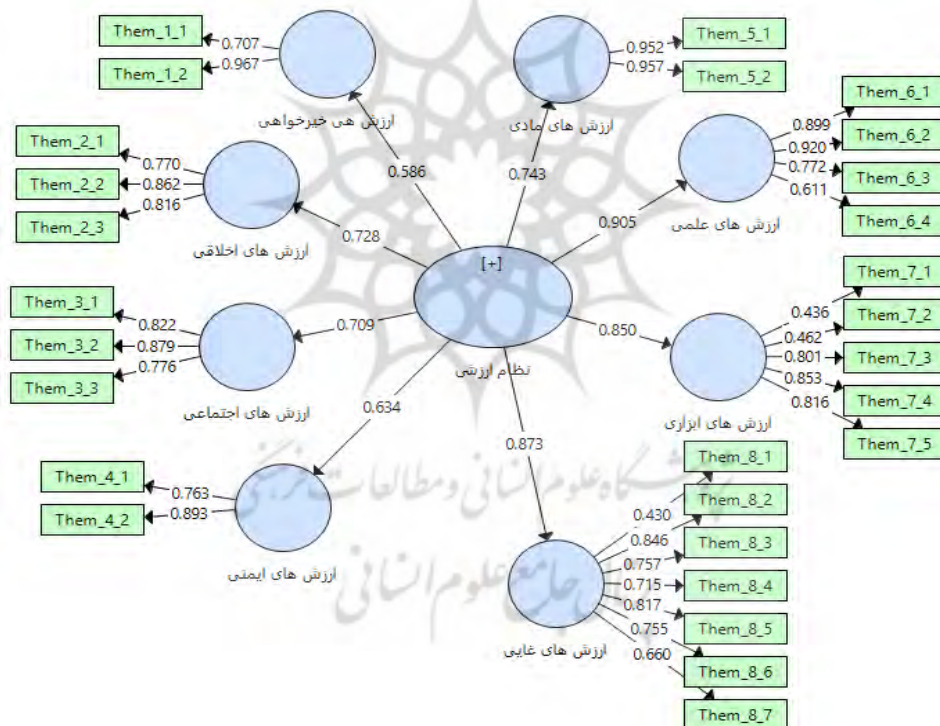
ابعاد "نظام ارزشی" از طریق مقوله های اصلی نشان داده شده در جدول (۱۰) مورد سنجش قرار گرفته است:

جدول ۱۰: ابعاد و مقوله های اصلی نظام ارزشی

معرف	ابعاد نظام ارزشی
نوع دوستی	Them_1_1
مسئولیت پذیری	Them_1_2
صداقت طلبی	Them_2_1
اخلاص	Them_2_2
وجدان طلبی	Them_2_3
تأثیرگذاری بر دانشجو	Them_3_1
عدالت رفتاری	Them_3_2
احترام به عقاید دیگران	Them_3_3
امنیت شغلی	Them_4_1
امنیت فکری	Them_4_2
تأمین مالی	Them_5_1
حمایت مالی	Them_5_2
تعامل علمی	Them_6_1
بالندگی علمی	Them_6_2
امانتداری علمی	Them_6_3
اشتیاق علمی	Them_6_4

اوقات و فراغت	Them_7_1	ارزش‌های ابزاری
ارتقا و پیشرفت	Them_7_2	
احترام و منزلت	Them_7_3	
توجه به منافع جمعی	Them_7_4	
قانون‌مداری	Them_7_5	
توجه به عقاید مذهبی	Them_8_1	ارزش‌های غایی
آزادی علمی	Them_8_2	
آزادی عملی	Them_8_3	
خودفهمی علمی	Them_8_4	
پویایی علمی	Them_8_5	
تفکر انتقادی	Them_8_6	
آینده‌نگری	Them_8_7	

مدل عاملی ابعاد "نظام ارزشی" به صورت مدل عاملی سلسله مراتبی (مرتب‌بندی دوم) تدوین گردید. برآوردهای مربوط به این مدل، شامل شاخص‌های اعتبار و پایایی و بارهای عاملی ابعاد و مقوله‌های اصلی در شکل (۹) و جداول (۱۰) و (۱۱) گزارش می‌شود:



شکل ۹: مدل عاملی مرتبه دوم ابعاد نظام ارزشی

جدول ۱۱: برآورد مقادیر بارهای عاملی ابعاد و مقوله های اصلی نظام ارزشی

P	مقدار بحرانی	بار عاملی	تم ها	P	مقدار بحرانی	بار عاملی	ابعاد ارزشی
۰/۰۰۱	۱۲	۰/۷۱	Them_1_1	۰/۰۰۱	۱۵/۶۷	۰/۵۹	ارزش های خیرخواهی
۰/۰۰۱	۹۵/۳۳	۰/۹۷	Them_1_2				
۰/۰۰۱	۲۹/۲۴	۰/۷۷	Them_2_1	۰/۰۰۱	۲۳/۲۲	۰/۷۳	ارزش های اخلاقی
۰/۰۰۱	۵۲/۷۱	۰/۸۶	Them_2_2				
۰/۰۰۱	۳۸/۱۶	۰/۸۲	Them_2_3				
۰/۰۰۱	۴۲/۱۲	۰/۸۲	Them_3_1	۰/۰۰۱	۲۳/۱۶	۰/۷۱	ارزش های اجتماعی
۰/۰۰۱	۸۳	۰/۸۸	Them_3_2				
۰/۰۰۱	۲۷/۲۲	۰/۷۸	Them_3_3				
۰/۰۰۱	۱۶/۰۲	۰/۷۶	Them_4_1	۰/۰۰۱	۱۸/۷۸	۰/۶۳	ارزش های ایمنی
۰/۰۰۱	۵۲/۱۴	۰/۸۹	Them_4_2				
۰/۰۰۱	۱۴۶/۲۰	۰/۹۵	Them_5_1	۰/۰۰۱	۳۱/۳۹	۰/۷۴	ارزش های مادی
۰/۰۰۱	۲۰۵/۵۴	۰/۹۶	Them_5_2				
۰/۰۰۱	۷۸/۴۵	۰/۹۰	Them_6_1	۰/۰۰۱	۸۸/۵۴	۰/۹۰	ارزش های علمی
۰/۰۰۱	۹۰/۹۸	۰/۹۲	Them_6_2				
۰/۰۰۱	۲۶/۶۶	۰/۷۷	Them_6_3				
۰/۰۰۱	۱۳/۲۶	۰/۶۱	Them_6_4				
۰/۰۰۱	۷/۳۹	۰/۴۴	Them_7_1	۰/۰۰۱	۵۱/۵۳	۰/۸۵	ارزش های ابزاری
۰/۰۰۱	۸/۴۸	۰/۴۶	Them_7_2				
۰/۰۰۱	۲۶/۱۸	۰/۸۰	Them_7_3				
۰/۰۰۱	۵۹	۰/۸۵	Them_7_4				
۰/۰۰۱	۳۲/۸۲	۰/۸۲	Them_7_5				
۰/۰۰۱	۸/۶۷	۰/۴۳	Them_8_1	۰/۰۰۱	۴۹/۰۴	۰/۸۷	ارزش های غایی
۰/۰۰۱	۳۴/۸۰	۰/۸۵	Them_8_2				
۰/۰۰۱	۳۱/۲۲	۰/۷۶	Them_8_3				
۰/۰۰۱	۱۷/۹۹	۰/۷۱	Them_8_4				
۰/۰۰۱	۳۵/۲۹	۰/۸۲	Them_8_5				
۰/۰۰۱	۲۴/۷۳	۰/۷۵	Them_8_6				
۰/۰۰۱	۱۴/۵۵	۰/۶۶	Them_8_7				

مقادیر برآورد شده در جدول (۱۱) (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) نشان دهنده این است که بارهای عاملی مربوط به ابعاد و مقوله های اصلی "نظام ارزشی" دارای وضعیت مطلوبی

هستند و بار عاملی تمامی ابعاد بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۰ نشان داده شده است. این نتایج بیانگر برآورد همبستگی بین ابعاد نظام ارزشی با مقوله های اصلی و مقوله های فرعی مربوطه در حد متوسط و بالا است. در کل تمامی مقولات اصلی و مقولات فرعی هر بعد در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار شده اند.

جدول ۱۲: شاخص های ارزیابی اعتبار و پایایی ابزار سنجش ابعاد نظام ارزشی

پایایی ترکیبی	اعتبار ممیز			اعتبار همگرا	ابعاد
	HTMT	بارهای عاملی مقاطع	فورنل و لازکر	AVE	
۰/۸۳		تأیید		۰/۵۰	ارزش های خیرخواهی
۰/۸۶		تأیید		۰/۶۷	ارزش های اخلاقی
۰/۸۶		تأیید		۰/۶۸	ارزش های اجتماعی
۰/۸۱		تأیید		۰/۶۹	ارزش های ایمنی
۰/۹۵		تأیید		۰/۹۱	ارزش های مادی
۰/۸۸		تأیید		۰/۶۶	ارزش های علمی
۰/۸۲		تأیید		۰/۵۲	ارزش های ابزاری
۰/۸۸		تأیید		۰/۵۲	ارزش های غایی

با توجه به مقادیر جدول (۱۲) شاخص های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز ابعاد "نظام ارزشی" دارند. همچنین مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی گویای دقت اندازه گیری بالای ابزار سنجش مقوله های اصلی مربوط به این ابعاد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار مربوط به سنجش ابعاد نظام ارزشی است.

در جدول (۱۳)، پرسشنامه ساخته شده و اعتبار یابی شده به تفکیک ابعاد هشت گانه که بر اساس طیف لیکرت نمایش داده شده است.

جدول ۱۳: پرسشنامه ۶۸ گویه ای سنجش نظام ارزشی اعضای هیات علمی

خیلی کم	کم	نظری ندارم	زیاد	خیلی زیاد	گویه ها و سوالات تا چه اندازه ویژگی های زیر برای شما اهمیت دارد	رتبه
					۱- متمر ثمر بودن برای دیگران و هم نوع	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶
					۲- جلب رضایت دیگران از طریق حلال مشکلات آنان بودن	
					۳- احساس مسئولیت نسبت به جامعه و خدمت به مردم	
					۴- احساس مسئولیت در برابر مسائل و مشکلات اعضاء خانواده	
					۵- پاسخگویی سوالات دانشجو بودن.	
					۶- احساس مسئولیت نسبت به حفظ محیط زیست.	
					۷- صادق بودن و اجتناب از دروغ گویی.	۷ ۸ ۹ ۱۰ ۱۱
					۸- شفاف سازی واجتناب از دورویی و ربا	
					۹- جوانمردی و از خود گذشتگی	
					۱۰- برخورداری از مناعت طبع	
					۱۱- برخورداری از وجدان کاری	
					۱۲- اجتناب از ثبت و چاپ مقالات دانشجویان به نام خود	۱۲ ۱۳ ۱۴ ۱۵ ۱۶ ۱۷ ۱۸ ۱۹ ۲۰ ۲۱
					۱۳- جذابیت ارتباط با جوانان و پرورش آنان	
					۱۴- تاثیر منش و شخصیت اجتماعی استاد بر دانشجو	
					۱۵- ایجاد انگیزه و علاقه در دانشجو با تغییر روش های آموزش	
					۱۶- آموزش احترام گذاشتن به قوانین اجتماعی به دانشجو در کلاس	
					۱۷- عدم تخریب و تحقیر همکار جهت اخذ پست سازمانی	
					۱۸- توجه به مسائل اخلاقی در تعامل با دانشجو	
					۱۹- احترام گذاشتن به ادیان و تفکرات دینی مختلف	
					۲۰- تعامل مناسب با دانشجو و احترام گذاشتن به آنان	
					۲۱- احترام گذاشتن به نظرات و عقاید همکاران در تعامل با آنان	
					۲۲- برخورداری از امکانات فیزیکی ؛ مانند دفتر کار مناسب، امکانات فیزیکی دانشگاهی و تسهیلات رفاهی.	۲۲ ۲۳ ۲۴ ۲۵
					۲۳- نگرانی بابت از دست دادن شغل	
					۲۴- وجود معیارهای ارتباطی مشخص جهت ارتباط با دانشجو	
					۲۵- احساس رضایت از کار یا شغل	
					۲۶- برخورداری از حقوق و مزایای کافی	۲۶ ۲۷ ۲۸ ۲۹
					۲۷- حمایت مالی از استادان از طرف دانشگاه	
					۲۸- حمایت از ادامه تحصیل استادان	
					۲۹- پشتیبانی مالی از پژوهش	
					۳۰- ارتباط صمیمی با همکاران علمی	۳۰ ۳۱ ۳۲ ۳۳ ۳۴ ۳۵ ۳۶ ۳۷
					۳۱- برخورداری از روحیه همکاری	
					۳۲- وجود فضای مجادله و اجتماع گفتمانی در دانشگاه	
					۳۳- استفاده از توانایی و تجارب علمی همکاران	
					۳۴- وجود سیستم ارزیابی اساتید بر اساس توانایی علمی	
					۳۵- وجود فضای آزاد علمی و رقابت سالم علمی.	
					۳۶- گفتگوی علمی	
					۳۷- افزایش قدرت علمی اعضاء هیات علمی در دانشگاه آزاد	

					۳۸- حمایت از رشد و پیشرفت علمی اعضای هیات علمی	
					۳۹- احساس مسئولیت در برابر انجام صحیح کار علمی و پژوهشی	
					۴۰- اجتناب از ارائه نتایج جعلی و ساختگی در تحقیقات پژوهشی مانند: خرید پایان نامه ، سرقت ادبی، نتایج صوری	
					۴۱- احساس لذت از پرداختن به کار علمی	
					۴۲- احساس آرامش و لذت از آموزش و تدریس .	
					۴۳- پرداختن اوقات فراغت به مطالعه در حیطه تخصصی.	
					۴۴- کسب موفقیت و اعتبار علمی از طریق داشتن مقالات زیاد	
					۴۵- ارتقاء مرتبه شغلی از طریق تولید مقاله	
					۴۶- حفظ مقام و منزلت استادی	
					۴۷- واکنش نشان دادن در برابر هر گونه فعالیتی که باعث تهدید و توهین دانشجو نسبت به استاد شود	
					۴۸- وجود دموکراسی از طریق توجه به انتقادات و اعتراضات اساتید	۳
					۴۹- ایجاد تشکل صنفی و برخورداری از حقوق صنفی	۳
					۵۰- پرهیز از منفعت طلبی و اجتناب از حفظ منافع شخصی	
					۵۱- مقدم دانستن خواسته های جمعی بر خواسته های فردی	
					۵۲- وجود ضوابط به جای روابط	
					۵۳- نگرانی از چوب حراج زدن به علم	
					۵۴- آخرت گرایی و رسیدن به قرب الهی	
					۵۵- الگو قرار دادن شیوه رفتار و گفتار ائمه (ع)	
					۵۶- توجه به آزادی علمی مانند: انتخاب دانشجو توسط استاد در راستای تخصصش ، آزادی در تعیین چهارچوب مباحث تدریس و یا انتخاب مطالب درسی	
					۵۷- وجود آزادی فکر و بیان در سیستم دانشگاهی	
					۵۸- بی طرفی سیاسی و جناحی در سیستم علمی و دانشگاهی	
					۵۹- عدم سازشکاری سیاسی و توجه نکردن به توصیه ها و فشارهای سیستمی	
					۶۰- نگرانی از بازده آموزشی در دانشگاه آزاد	۳
					۶۱- حفظ کیفیت آموزشی	۳
					۶۲- حساسیت علمی و توجه به حرفه خود	
					۶۳- کاربردی کردن یافته های علمی	
					۶۴- خلاق و نوآور بودن در تدریس.	
					۶۵- وجود کار گروه تخصصی در دانشگاه	
					۶۶- توجه به نگرش و دیدگاه انتقادی در جامعه دانشگاهی	
					۶۷- آموزش قدرت تحلیل و ارزیابی مسائل اجتماعی به دانشجویان در کلاس	
					۶۸- تمرکز افکار دانشجویان به آینده نگری و هدفمندی.	

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور، ساخت و اعتبار‌یابی پرسشنامه هشت بعدی نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام گردید در این مطالعه، پس از انجام مرحله کیفی، جهت تایید مدل کیفی و سنجش پایایی مدل، ارزش‌های ۳۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی که در مرتبه‌های مختلف علمی مربی، استادیاری، دانشیاری و استادتمام در رشته‌های مختلف علوم انسانی، فنی و مهندسی و پیراپزشکی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس مشغول به کار بودند؛ بصورت نمونه‌گیری طبقه‌ای، متناسب با حجم نمونه آماری از طریق پرسشنامه، مورد سنجش قرار گرفتند. به عبارتی در این سنجش، نظام ارزشی اعضاء هیأت علمی مورد مطالعه واقع شد. یافته‌های این مطالعه با مقیاس‌های ارزشی آلپورت و همکاران در پژوهش (Valikhani, 2013) و (Elmi, 2009) و با مقیاس ارزش‌های بنیادین (Schwartz, 2006) و (Cieciuch & Schwartz, 2012) و نتایج تحقیقات (Sadra, 2008) و (Beyrami, 2014) تفاوت‌های مشهودی دارد. در ذیل تفاوت‌ها و دلایل احتمالی آن مطرح شده است. دانشگاه یک موسسه و سازمان حرفه‌ای مربوط به علم است و فرهنگ دانشگاهی، معیارها و الگوهای ارزشی، اخلاقی، فنی مجاز و قابل قبول کنش و منش افراد وابسته به این نهاد را تعیین می‌کند. فرهنگ علم چیزی مجزای از ارزش‌ها و الگوهای رفتاری معمول و متداول در جامعه است. مطالعه حاضر نشان داد ارزش‌های خیرخواهی که در قالب نوع دوستی و مسئولیت‌پذیری دسته‌بندی شدند، با کمترین مقدار بار عاملی ۰/۵۹ در بین ارزش‌های اعضاء هیأت علمی دانشگاه آزاد استان فارس تعیین گردید. هرچند که عده‌ای از صاحب‌نظران، خیرخواهی را یک ارزش جهانی و فراملیتی تلقی کرده و آن را منحصر به دین، فرهنگ و اجتماع خاصی نمی‌دانند. نتایج حاکی از این است که افراد، دغدغه‌های زیست‌محیطی را جزء نظام ارزشی خود قلمداد نمودند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات ارزش‌های بنیادین (Schwartz, 2006) و (Cieciuch, & Schwartz, 2012) همخوانی دارد. هر چند که شوارتز، ارزش خیرخواهی را مراقبت از رفاه افرادی که با آنها تماس مکرر برقرار می‌کند، تعریف می‌نماید و جهان‌گرایی را درک، قدردانی، تحمل و حمایت از رفاه همه مردم و طبیعت می‌داند؛ ولی در مقالات دیگر خود (۲۰۱۱)، این دو را در ابعاد ارزشی دو قطبی، در یک دسته تحت عنوان "توجه به ماورای خود" قرار می‌دهد. اما این نتایج، با نتایج تحقیقات آلپورت (Inglehart, 1994)، پرنس (Sadra, 2008) همخوانی ندارد. شاید یکی از دلایل ناهماهنگی تحقیق حاضر در این بعد ارزشی با تحقیقات گذشته، ناشی از حس بالای مسئولیت‌پذیری اعضاء هیأت علمی باشد و یا اینکه چنین ارزش‌هایی بعد از دهه ۷۰ میلادی در جوامع غربی شکل گرفته و یکی از ویژگی‌های ارزشی افراد در هزاره سوم و یا تفکرات پست مدرن، افزایش احساس مسئولیت‌پذیری

اجتماعی افراد نسبت به محیط پیرامون خود است. همچنان که پال شریو استاوا^۱ معتقد است که در تفکرات پست مدرن، افراد باید مسئولیت ایجاد سازمانها و دیگر واقعیت های اجتماعی را بپذیرند (Hatch, 2015).

از دیگر نتایج این تحقیق، ارزشهای اخلاقی است که با مقدار بار عاملی ۰/۷۳ گزارش شده است؛ هرچند که در مقیاس های پیش گفته، ارزشهای اخلاقی و دینی را با هم جمع نموده اند. به دو دلیل، تفکیک این ارزشها صحیح دانسته شد: نخست اینکه، ارزشهای اخلاقی مورد تأیید اکثریت افراد در جوامع مختلف، صرف نظر از آیین مذهبی آنها می باشد؛ دوم اینکه، برخی از محققین تنها یکی از این دو را به عنوان دسته بندی ارزشهای خود عنوان نموده اند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات (Beyrami 2014) و (Sadra, 2008) همخوان بود و آنان ارزشهای اخلاقی را به عنوان ارزشهای مطرح شده دانشجویان دکترا و جوانان ایرانی دانستند. شوارتز و همکاران در تحقیقات خود با دید مادی ارزشها را بررسی و دسته بندی نموده و به ارزش اخلاقی که ارزش مورد قبول اکثر جوامع است توجهی نداشته اند. (Schwartz, 2006) و (Ciecuch & Schwartz, 2012). همچنین ولیخانی و علمی برای سنجش ارزشها از مقیاسهای اشپرانگر و آلپورت استفاده کرده اند و ارزشهای اخلاقی جزء دسته بندی آنان نبوده است (Elmi, 2009) (Valikhani, 2013).

از جمله دسته بندیهای ارزشی این تحقیق، ارزشهای مادی، ارزشهای اجتماعی و ارزشهای ایمنی بودند که به ترتیب با مقدار بار عاملی ۰/۷۴، ۰/۷۱ و ۰/۶۳ در این پژوهش گزارش گردید. این نتایج در اکثر تحقیقات داخلی و خارجی به اشکال مختلف به آن اشاره شده و تقریباً در همه مقیاسهای ارزشی، دیده می شود. شوارتز بر اساس نیازهای موجود در انسان، معتقد است که ارزشها می تواند بازتابی از احساس نیازهای فردی باشد (Schwartz, 2006). ارزشهای ایمنی و مادی به عنوان ارزشهای اولیه و اساسی در تحقیقات انگیزشی مازلو^۲ به عنوان نیاز اولیه معرفی شده اند و رضای آن برای مطرح شدن نیازهای دیگر ضروری است. همچنین در نظریه های انگیزشی، دسته بندی انگیزشی محتوایی مانند ماری^۳، آلدرفر^۴، هرزبرگ^۵ از نیازهای مادی، ایمنی و نیازهای اجتماعی به نامهای مختلف اشاره شده است (Morhed & Griffin, 2016). همانطور که حضرت علی (ع) می فرمایند "قبر بهتر از فقر است". بنابراین بر هر فرد مسلمان لازم است که فقر و تهیدستی را از خود دور نماید. زیرا تنگدستی بلای خانمانسوزی است که زندگی را تلخ و سخت ترین فشارها را بر انسان وارد می کند

¹ Paul sharivastava

² Maslow

³ Murray

⁴ Alderfer

⁵ Herzberg

(Nabavi, 2016). بطور کل نتایج این تحقیق در این خصوص با نتایج تحقیقات (Beyrami, 2014, Valikhani, 2013, Elmi, 2009) همخوان بود.

از دیگر ارزشهای اولویت دار در بین شرکت کنندگان، ارزشهای علمی بود که در این پژوهش با بیشترین مقدار بار عاملی ۰/۹۰ گزارش گردید. نتایج تحقیقات (Valikhani, 2013) و (Elmi, 2009) (تحت عنوان ارزش نظری نام گذاری شده است) در پژوهشهای (Cieciuch & Beyrami, 2014) (Schwartz, 2012) به عنوان ارزش جداگانه ای دسته بندی نشده و با تحقیقات آنان همخوان نبوده است. شاید دلیل آن ماهیت شغل و حرفه افراد مورد پژوهش بوده است.

از جمله ارزشهای دسته بندی شده در این تحقیق، ارزشهای ابزاری بود که در این پژوهش با بار عاملی ۰/۸۵ گزارش گردیده است. به این دلیل ابزاری نامیده شده اند که این ارزشها به عنوان ابزار و وسیله جهت رسیدن به هدف عمل می کنند و برای رسیدن به اهداف غایی، نهایی و علمی می توانند این ارزشها به عنوان واسطه قرار گیرند. بالعکس حتی ارزشهای ابزاری می تواند برای رسیدن به ارزشهای دیگر مانند ارزشهای مادی و ایمنی، اجتماعی و حتی اخلاقی نقش خود را ایفا نماید. این ارزشها به شکلی می توان همتراز با سطوح نیاز احترام و منزلت، پیشرفت و موفقیت در مجموعه نظریه های فرایندی انگیزش دانست. همانطور که (Rokeach, 1973) در نتایج تحقیق خود به دسته بندی ارزش ابزاری و غایی پرداخت و ارزشهای ابزاری را در دو دسته: ارزشهایی که بر شایستگی فرد تأکید دارد و ارزشهایی که بر بعد منطقی، عقلایی و احترام و خویشتن داری و... تأکید دارد، قرار داد (Faramarzi, 1999). بنابراین دسته بندی این پژوهش با نتایج تحقیق (Rokeach, 1973) همخوان است و بطور کل در هیچکدام از تحقیقات دیگر ارزش ابزاری مشاهده نگردید.

این مطالعه نشان داد که افراد در سطوح بالای تحصیلی، ارزشهای متفاوت از دیگران و دغدغه های خود شکوفایی دارند. این ارزشها، به اتفاق ارزشهای اخلاقی و نودوستی با مراحل رشد اخلاقی کلبرگ همخوانی دارد. و هماهنگی رشد شناختی با رشد اخلاقی را نشان می دهد (Masen, 2015). این ارزشها که با ارزشهای غایی نشان داده شد و با بار عاملی ۰/۸۷ بعد از ارزشهای علمی بیشترین مقدار در بین اعضای هیأت علمی گزارش گردید. این گونه ارزشها، بیشتر ارزشهایی را نشان می دهد که با فلسفه آموزش عالی و اهداف نهایی سیستم آموزش عالی درگیر است؛ با اهداف و رسالت هایی که آموزش عالی صرفاً به خاطر آن در جهان تأسیس شده، مرتبط است. نتایج حاکی از این است که آرمان های آموزش عالی صرفاً آموزش محض و مدرک گرفتن نیست بلکه رسالت آن فراتر از آن و رسیدن به آزادی علمی، استقلال دانشگاهی، کاربردی کردن، کمک به رشد علمی، توسعه اجتماع بشری و رشد تفکر انتقادی و هدفمندی است.

نتایج این تحقیق در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد، نشان از توجه به اصول و رسالت- هاست و افراد، دنبال کننده آرمانها و اهداف متعالی هستند. در حیطه ارزشهای غایی، افرادی قرار دارند که به خاطر حفظ استانداردهای علمی و آزادی و استقلال علمی، حتی ممکن است در برابر افراد قدرتمند و حاکمان ایستاده و پرافتخار بجنگند. همچنان که پلانک^۱ فیزیک دان آلمانی که در دوره بحران آلمان (۱۹۳۳) علی رغم میل باطنی خود تصمیم گرفت در مقام خود باقی بماند و تلاش کرد علم آلمانی را از افراطی گری حکومت نازی حفظ نماید و هابر^۲ شیمیدان آلمانی برای پایداری به اصول ارزش غایی خود، در اعتراض به اعمال معیارهای نژادپرستانه در گزینش علمی از مقام خود استعفا داد. وی در مقام دانشمندی که تمام زمان و انرژی خود را در راه مفید بودن برای کشورش وقف کرد، شناخته شد. همچنین کامنر و ارلیچ^۳ دو تن از دانشمندان محیط زیست بودند که خود را وقف جلب توجه عموم به مسأله آلودگی و ازدیاد بیش از حد جمعیت نمودند و از جایگاه خود، بستری برای ایجاد تغییر در زمینه اقتصادی و اجتماعی در کل جهان فراهم نمودند. این گروه از افراد برای رسیدن به آرمانهای علمی و هویت انسانگرایانه و حرفه‌ای خود همواره تلاش کرده و به دنبال اهداف متعالی و آرمان‌گرا بودند (Stevenson, 2014). همچنان که در دسته بندی نسل‌های دانشگاهی، از این گروه به عنوان نسل چهارم دانشگاهی با عنوان دانشگاه اجتماعی یاد می‌شود و هدف دانشگاه را گسترش کران دانش بشری و تعمیم دانایی و تعمق دانایی می‌دانند (Farasatkah, 2017).

از دیگر تحقیقات همخوان با این پژوهش، پژوهشی است که توسط بوردیو در فرانسه و در دهه ۱۹۶۰ صورت گرفته است که بیان می‌دارد؛ خودمختاری میدان دانشگاه در سده نوزدهم در فرانسه رو به رشد بود. همانطور که کریستوف شارل^۴ به عنوان استاد آموزش عالی از شخص عالی مقامی که از سوی مقامات سیاسی منصوب می‌شد و سرسپرده سیاست بود، یعنی چیزی که در نیمه اول سده نوزدهم بود، به معلم برگزیده و متخصصی تبدیل شد که به واسطه فعالیت حرفه‌ای ناسازگار با زندگی سیاسی از دنیای مقامهای عالی‌تر اجتماعی خارج شد و آرمانهای مشخصا دانشگاهی را پی گرفت (Bourdieu, 2017).

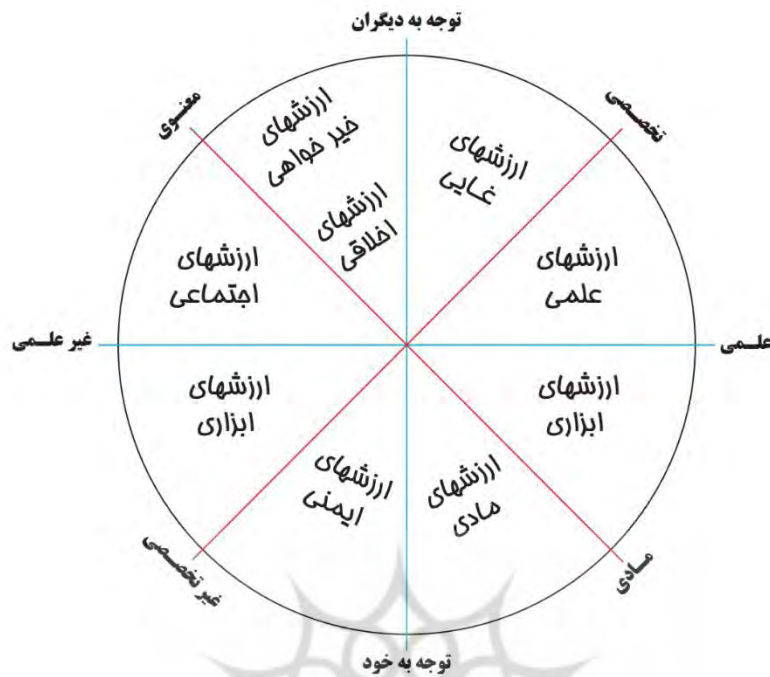
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ Planck, Max

² Haber, Fritz

³ Commoner & Ehrlich

⁴ Christophe Chareil



شکل ۱۰: مدل ارتباط بین ابعاد نظام ارزشی (محقق)

بر اساس مدل ارائه شده در شکل (۱۰) می توان چنین عنوان کرد که ابعاد هشت گانه بر حول چهار محور قطبی شامل توجه به دیگران در برابر توجه به خود، مادی در برابر معنوی (غیر مادی)، علمی در برابر غیر علمی و تخصصی در برابر غیر تخصصی قرار گرفته اند. همانطور که در شکل نمایش داده شده است، ارزشهای ابزاری در دو طیف علمی و غیرعلمی قرار گرفته است؛ از این جهت می توان اظهار داشت که طبق تعریف مفهومی عنوان شده، ارزشهای ابزاری شامل ارزشهایی می باشند که به عنوان ابزاری جهت رسیدن به دیگر ارزشها، مفهوم می یابند؛ بنابراین این گونه ارزشها می تواند (چه در قطب علمی و چه غیر علمی) در راستای رسیدن به ارزشهای مادی و ایمنی قرار گیرد و از سوی دیگر وسیله ای باشند برای نیل به اهداف متعالی تر یعنی ارزش های غایی یا علمی و اخلاقی و خیر خواهی و اجتماعی.

پیشنهادهاداد

نتایج این تحقیق به مسئولین و کارگزاران و برنامه ریزان آموزش عالی نکاتی گوشزد می کند که باورهای ارزشی اساتید همچنان دست نخورده باقی مانده و این ارزشها در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد دارای اعتبار می باشد. چرا که دغدغه اصلی آنان همان رسالتهای و آرمانهای متعالی است و با انگیزه به دنبال تعقیب ارزشهای متعالی خویشند. از سوی دیگر توجه به ارزشها و حفظ و تقویت آنها تضمین کننده رشد و توسعه جامعه خواهد بود. لذا با برنامه ریزیهای مناسب، مانند برطرف سازی نیازهای اولیه و ضروری افراد هیأت علمی به منظور توجه بیشتر به نیازهای سطوح بالاتر، آموزش برقرار کردن ارتباط بین عقیده افراد و عمل آنان و یا با القاء تفکر اخلاقی زیستن در بین افراد دانشگاهی، آموزش شیوه حفاظت از اصول اخلاق علمی، تعیین نظام نامه ارزشهای اصلی سازمان و قواعد اخلاقی و علمی و معرفی اساتید ارزشی برتر در جمع اساتید که از این راه بتوان زمینه های رشد و پیشرفت این ارزشها را در جامعه علمی کشور فراهم نمود؛ تا خدای ناکرده ضد ارزشها در نظام ارزشی اساتید ما رخنه نکرده و انشالله روز به روز بتوان شاهد تحولات مثبت و سازنده در سیستم دانشگاهی کشور بود.

References

- Abdullatif, M.(1999), *Psychological Review of the Transformation of Values*, (Translated by: Seyyed Hossein Seyyedi), Tehran, Ghods Razavi Publication, First Edition. (in Persian)
- Andrea, Vaneeta- marie, D. & Gosling, D. (2005), *Improving Teaching and Learning, A Whole Institution Approach*, Open University Press.
- Azad Ermaki, T. Ghiyasvand, A. (2012), *Sociology of Cultural Change in Iran*, Tehran, An. (in Persia)
- Beyrami M., Shafiei Surak, S. (2014), "Identifying and Analyzing Values in PhD Students", *Psychology and Religion*, 7 (27), 27-46. (in Persia)
- Bourdieu, C . (2017), *Academic Person*, (Translated by: Hassan Chavashian), Publishing Pars, First Printing. (in Persia)
- Cieciuch, J. & Schwartz, S., H. (2012), "The Number of Distinct Basic Values and Their Structure Assessed by PVQ-40", *Journal of Personality Assessment*, 94, 321-328.
- Danaii fard, H., Alwani, S. M., Azar, A., (2013), *Methodology of Qualitative Research in Management: A Comprehensive Approach*, Saffar Publication, Third Edition. (in Persian)
- Elmi, M. (2009), "Students' Value Orientation and Priorities and Their Relationship with the Social Class", *Applied Sociology*, 20 (2), 107-132. (in Persian)

- Faramarzi, D (1999), "Circular Structure Theory of Schwartz Values", Cultural Research Letter, No. 14 & 15, Autumn and Winter, pp. 107-130. (in Persian)
- Farasatkah, M. (2017), Time and Untimely University in Iran (New and Critical Debates on University Studies, Science Studies and Higher Education), Agah Publication, Second Edition. (in Persian)
- Farasatkah, M. (2009), University and Higher Education, Global Perspectives and Iranian Issues, Publishing Ney. (in Persian)
- Fazeli, N.(2017), Culture and University, Sales, Third Edition. (in Persian)
- Ghasemi, V., (2012), "Optimal standard sample in structural equation modeling models and its adequacy assessment for social researchers", Iranian Journal of Sociology, 12(4), 126-147. (in Persian)
- Gholipur A (2016), Sociology of Organizations: A Sociological Approach to Organization and Management, Tehran, Samt. (in Persian)
- Gorkchian, N; Arasteh, H; Jafari, P, (2004), Encyclopedia of Higher Education, Encyclopedia of the Encyclopedia of Farsi, p. 546. (in Persian)
- Hatch, c. M. (2015), Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspective, (translated by: Hasan Danaifard), Mehraban Publishing Institute, Tehran.(in Persian)
- Homer, P& Kahle, L. (1988), "A Structural Equation Test of the Value-Attitude-Behavior Hierarchy", Journal Personality and Social Psychology, 54, 638-646.
- Inglehart, R., (1994) Cultural Change in Advanced Cultural Societies, (Translated by: Maryam Watar), Tehran, Kavir Publishing. (in Persian).
- Khanifar, H., Matin, H., Hassanzadeh M. (2012), "Presentation of the Conceptual Model of Work Values within the Framework of the Islamic Value System", Scientific-Research Journal of Management of Organizational Culture, 10(1), 61-96. (in Persian)
- Legoherel, P. & et al. (2009), "Culture, Time Orientation and Exploratory Buying Behavior", Journal of International Consumer Marketing, 21,93-107.
- Liaqhat, R (2002), "Investigating the Effect of Providing Advisory Services on the Change in the Value Systems of Offender Women", Journal of Psychology, 22 (2), Summer. (in Persian)
- Lie, M. & Cai, L. A. (2011), "The Effect of Personal Values on Travel Motivation and Behavioral Intention", Journal of Travel Research, 51, 473-487.
- Malekian, M. (2015), In the windmill and guardian of the tulip, Tehran, Negahe moaser. (in Persian)

- Masen, P. H. and et al, (2015), Child Growth and Personality, (translated by: Mahshid Yasayi), Markaz publication. (in Persian)
- Morhed, Griffin,(2016) Organizational Behavior, (Translated by: Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh), Morvaridl Publications. (in Persian)
- Nabavi, M. H.,(2016), Islamic Management, Book Garden Institute. (in Persian)
- Niazazari, K., Taghvaii Yazdi, M. (2010), Organizational Culture in the 3rd Millennium; Shiveh Publications. (in Persian)
- Niazazi, K., Esmaeili Shad, B., Rabiei, M. (2011), Policymaking and Public Policy Process in the Educational System, Mehr Al-Nabi Publications. (in Persian)
- Ozer, O. (2009), "Investigation the Intrinsic and Extrinsic Work Values of 10thGrade Students in Science- Oriented Charter Schools", A Dissertation Presented to the Faculty of the College of Education, University of Houston.
- Rokeach, M. (1973). The Nature of Human Values. Free Press, New York.
- Sadra, A. & Ghanbari, A. (2008), Values Governing the Iranian Society, Strategic Research Institute, Autumn. (in Persian)
- Sahami, S. (2008), "Value Priorities of Students", Social Sciences Research, Second Year, (2), Summer, 157-172. (in Persian)
- Schwartz, S. H. & Bardi, A. (2001), "Extending the Cross-Cultural Validity of the The Theory of Basic Human Values?" Journal of Social Issue, (50), 19-45.
- Schwartz, S. H. (2006), Basic Human Values: Theory Measurement, and Application, Revue Franc aise de Sociologie, (47), 249-288.
- Stevenson, L., Bayreli, E., (2014) Thousands of Science Speeches on Scientists, Values and Society, (Translated by: Meysam Mohammad Amini), Farhang Nashre No, First Edition. (in Persia).
- Tavakkoli, M. (1999), "Values: Concepts and Means of Measurement", Cultural Research Letter No. 14 and 15, 131-166. (in Persia)
- Vahlkhani M., Sa'adatfar H., Rahimi A. (2013), "Identification of Employees Values Based on Allport Value System Theory (Case Study: Shahrekord University of Medical Sciences)", Shahrekord University of Medical Sciences Journal,(6), February and March, 150- 158. (in Persian)