



Sociology of Education

Compilation, Normalization and Validation of the questionnaire of Ineffective Behaviors of Universities Professors

Shokouh Jamali Zavareh ¹, Gholamreza Manshaee ^{2*}, Mohammad Ali Nadi ³

1. PhD student in Educational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Esfahan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran (Corresponding Author).
3. Associate Professor, Department of Educational science, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** smanshaee@yahoo.com

Receive: 2023/12/12
Accept: 2024/03/17
Published: 2024/05/06

Keywords:

Ineffective Behaviors, Professors, Educational Factor, Research Factor, Communication Factor.

Article Cite:

Jamali Zavareh Sh, Manshaee Gh, Nadi MA. (2024). Compilation, Normalization and Validation of the questionnaire of Ineffective Behaviors of Universities Professors, *Sociology of Education*. 10(1): 246-258.

Purpose: One of the important issues in the higher education system is the ineffective behavior of university professors, which has received less attention and no comprehensive objective criteria has been designed to investigate it. The purpose of this study was to compile and validate a questionnaire to investigate the ineffective behaviors of university professors.

Methodology: This was a descriptive correlational study. The statistical population included faculty members of five universities in Tehran (Tehran, Shahid Beheshti, Kharazmi, Allameh Tabatabai and Tarbiat Modares (in the academic year of 2019-2020). The research sample consisted of 123 teaching professors, who were selected by the purpose-based available sampling method. The research tool was a researcher-made questionnaire of university professors' ineffective behaviors with 64 items in three factors; educational (3 components), research (4 components) and communication (5 components). The data were analyzed with the methods of content validity ratio, content validity index and exploratory factor analysis in SPSS and Smart-PLS software.

Finding: The content validity ratio and content validity index for all three educational, research and communication factors and their components were above 0.80. The exploratory factor analysis of ineffective behaviors of university professors showed three factors, educational factor with 3 components, research factor with 4 components and communication factor with 5 components. A factor loading higher than 0.60, and Cronbach's and combined reliability higher than 0.70 were calculated. The calculated R² for all factors and components was higher than 0.50 and the GOF index equal to 0.43 indicated the appropriate fit of the model. The model of inefficient behaviors was drawn in the modes of factor loading and t-test, based on which the inefficient behaviors of university professors had a significant effect on educational, research and communication factors and their components due to the t-statistic higher than 1.96.

Conclusion: The questionnaire of the current research is a valid and reliable tool for measuring the ineffective behaviors of university professors. University administrators can use it to measure the level of ineffective behavior of professors under their supervision to design preventive or improvement programs.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2017773.1518>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

تدوین، رواسازی و اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها

شکوه جمالی زواره^۱، غلامرضا منشی^{۲*}، محمدعلی نادى^۳

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاداسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاداسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان (خوراسگان)، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: smanshaee@yahoo.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

۱۴۰۲/۰۹/۲۱

دریافت:

۱۴۰۲/۱۲/۲۷

پذیرش:

۱۴۰۳/۰۲/۱۷

انتشار:

هدف: یکی از مسائل مهم در نظام آموزش عالی رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه میباشد که کمتر مورد توجه قرار گرفته و تاکنون معیار عینی جامعی برای بررسی آن طراحی نشده است. هدف این مطالعه تدوین، رواسازی و اعتباریابی پرسشنامه ای جهت بررسی رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها بود.

روش: این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه امارى شامل اعضای هیأت‌علمی پنج دانشگاه شهرتهران (دانشگاه تهران، شهید بهشتی، خوارزمی، علامه طباطبایی و تربیت مدرس) در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود. نمونه پژوهش شامل ۱۲۳ نفر از اساتید عضو هیئت علمی مشغول به تدریس در دانشگاه‌های مذکور بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس مبتنی بر هدف انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها با ۶۴ گویه در سه عامل آموزشی (با ۳ مولفه)، پژوهشی (با ۴ مولفه) و ارتباطی (با ۵ مولفه) بود. داده‌ها با روش‌های نسبت‌روایی محتوایی، شاخص‌روایی محتوایی و تحلیل عاملی اکتشافی در نرم‌افزارهای SPSS و Smart-PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها: آماره‌های نسبت‌روایی محتوایی و شاخص‌روایی محتوایی برای هر سه عامل آموزشی، پژوهشی و ارتباطی و مولفه‌های هر یک از آنها، بالاتر از ۰/۸۰ به‌دست آمد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها سه عامل را نشان داد؛ عامل آموزشی با ۳ مولفه، عامل پژوهشی با ۴ مولفه و عامل ارتباطی با ۵ مولفه. بار عاملی بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ برای آنها محاسبه شد. مقادیر به دست آمده R2 برای تمامی عامل‌ها و مولفه‌ها بالاتر از ۰/۵۰ و شاخص GOF برابر با ۰/۴۳ حاکی از برازش مناسب مدل بود. مدل رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها در حالت‌های بار عاملی و آزمون تی ترسیم شد که بر اساس آن، رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها بر عامل‌های آموزشی، پژوهشی و ارتباطی و هر عامل بر مولفه‌های آن به دلیل آماره تی بالاتر از ۱/۹۶ اثر معنادار داشت.

نتیجه‌گیری: پرسشنامه پژوهش حاضر، ابزاری روا و پایا برای سنجش رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاهی میباشد. مسئولان دانشگاهی می‌توانند در سنجش میزان رفتارهای ناکارآمد اساتید تحت نظارت خود به منظور طراحی برنامه‌های پیشگیرانه یا کاهش دهنده این رفتارها از آن بهره ببرند.

واژگان کلیدی:

رفتارهای ناکارآمد، اساتید، عامل آموزشی، عامل پژوهشی، عامل ارتباطی

استناد مقاله:

جمالی زواره ش، منشی غ، نادى م. (۱۴۰۳). تدوین، رواسازی و اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. ۱۰(۱): ۲۵۸-۲۴۶.

<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2017773.1518><https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>

Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

دانشگاه همانند جام جهان نما، آینده جامعه را منعکس می‌سازد و اگر جامعه علمی درصدد آن باشد که ماهیت، روند، فرآیند، ساختار و کارکرد روابط و مناسبات اخلاقی آینده جامعه را پیش‌بینی و راه حل مناسبی برای پیشگیری از پیامدهای ناشی از دگرگونی ارزش‌های اخلاقی در آینده ارائه دهد، کنترل نبض جامعه یعنی دانشگاه را لازم دارد (Khalafi, Javadi Yeghaneh and Navabakhsh, 2017). آموزش عالی به‌عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری وظایف و مسئولیت‌های مهمی چون توسعه و ارتقای علوم و تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص را برعهده دارد. تغییرات و تحولات امروزی در محیط اجتماعی و فرهنگی باعث تغییر جوامع از سنتی به اطلاعاتی شده که بنوبه خود باعث ایجاد تغییر و تحول اساسی در دانشگاه‌ها شده اند (Mousavi, Mohammadinejad Ganji and Imani, 2023). دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌های مهمی هستند که نقش استراتژیک در پیشبرد اهداف کشور دارند و از آنها انتظار می‌رود که علاوه بر تولید دانش به تربیت نیروی متخصص و متعهد نیزهت گمارند. این سازمان‌های آموزشی در هر جامعه‌ای مسئولیت‌های بزرگی مانند پژوهش و تولید دانش نو، حفظ و انتقال میراث فرهنگی، تحکیم مبانی اخلاقی و اجتماعی دانشجویان، ایجاد مهارت و غیره را برعهده دارند (Delghandi, Karimi, Nodehi and Cherabin, 2024).

نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها مهم‌ترین منبع رشد، توسعه و پیشرفت در هر جامعه‌ای هستند که می‌توانند برای خود و جامعه مزیت رقابتی ایجاد نمایند (Kozlova and Pikhart, 2021). این نظام آموزشی از مهم‌ترین گونه‌های آموزش تخصصی محسوب می‌شود که دارای وظایف و رسالت‌های متعددی در جهت رشد و پیشرفت جوامع انسانی است که با توجه به تغییرها و تحول‌های موجود در عصر دهکده جهانی و جهانی شدن باعث توسعه پایدار می‌شود (Millar, McCafferty, McCann, 2023). دانشگاه‌ها از جمله نظام‌های آموزشی و اجتماعی هستند که نیروی محرکه آگاهی‌بخش و هدایت‌کننده تفکر جوامع محسوب می‌شوند که نقش مهمی در رشد و تعالی جوامع ایفا می‌کنند (Kabashi, Shkurti, Sofiu, Leka and Selimaj, 2022). راهبران و روشنفکران دانشگاهی در عصر جهانی شدن با از میان برداشته شدن محدودیت‌های مکانی و افزایش دسترسی به اطلاعات و آگاهی برنامه‌ریزان اصلی جوامع هستند (Priyaadharshini, Natha Mayil, Dakshina, Sandhya and Bettina Shirley, 2020). دانشگاه‌ها نقش مهمی در تربیت و پرورش نیروی انسانی کارآمد و تولید دانش برای دیگر سازمان‌های جامعه دارند و این نقش و جایگاه در توسعه دانایی‌محوری مشخص و نمایان می‌گردد و برای جوامع ارزش و ثروت خلق می‌کند (Aboutalebi, Saffarian Hamedani, Taghvae Yazdi and Tajari, 2023).

اساتید یک رکن اساسی و تاثیر گذار در نظام آموزش عالی هستند. یکی از مسایل مهم که کمتر به آن پرداخته شده رفتارهای ناکارآمد و غیرحرفه‌ای آنان است. موفقیت یک سازمان به تلاش کارکنان آن متکی است. چرا که اقدام‌های استراتژیک را به اجرا درمی‌آورند. بنابراین، اندازه‌گیری تاثیرهای رفتار در سطح فردی کارکنان قبل از تاثیر جمعی آن در سطح سازمان مهم است. رفتارهای کارکنان زمانی از اهمیت برخوردار می‌شوند که جنبه‌های تاریک سازمانی یا همان رفتارهای خارج از عرف و قوانین سازمانی در سازمان یا رفتارهای ناکارآمد را پدید آورند (Yasini, Shiri and MoradiKia, 2019). امروزه از کارکنان همه سازمان‌ها رفتارهای متفاوتی در جهت دستیابی به اهداف سازمان بروز می‌کند که می‌توان آنها را در یک پیوستار قرار داد. در یک سوی این پیوستار افرادی قرار دارند که علاوه بر وظایف رسمی، وظایف برخی دیگر یا رفتارهای فراسازمانی انجام می‌دهند و در سوی دیگر این پیوستار افرادی قرار دارند که علاوه بر عدم انجام مناسب وظایف رسمی خود در روند کار سازمان نیز اختلال ایجاد می‌کنند و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند (Dodson, Reed and Cleveland, 2023). رفتارهای ناکارآمد و غیرمولد رفتارهای آگاهانه، عمدی، نامطلوب و زیان‌آور در بیرون یا درون سازمان هستند که به‌طور فعال یا بالقوه منافع مشروع سازمان را نقض و به همکاران، سایر کارکنان و مراجعان آسیب می‌زند (Lin, Vveinhardt and Zygmantaite, 2015 Tsai and Liu, 2016). به عبارت دیگر، در این نوع رفتارها افراد نه تنها به وظایف خود عمل نمی‌کنند، بلکه در روند کار و فعالیت سازمان اختلال ایجاد کرده، به همکاران آسیب رسانده و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند (Paino, Ismail and Smith, 2014). رفتارهای ناکارآمد سازمانی تاثیرات نامطلوبی بر فرد و سازمان دارد و منجر به خسارت‌های مالی و گاهی جانی به خود شخص، همکاران، سازمان و جامعه می‌شود و رسیدن به اصلی‌ترین هدف سازمان یعنی بهره‌وری مطلوب و افزایش تولید را مختل می‌کند (Moghaddam and Mahmoudi Meymand, 2018). از جمله این رفتارها میتوان به کم کاری، عدم همکاری، سرقت در محیط کار، رفتار تهاجمی و خشونت کلامی یا فیزیکی نسبت به همکاران یا مراجعان، رد درخواست کمک همکاران، دروغ‌گویی، تاخیر کاری و عدم وقت شناسی، غیبت بیش از حد و یا ترک ناگهانی گروه، ضعف و کاستی در ارائه خدمات، شایعه پراکنی، تولیدهای معیوب، خرابکاری و آسیب رسانی به اموال سازمان، اشاره کرد (Carroll and Marginson, 2021; Rajabipoor Meybodi and Mohammadi, 2020). در دهه‌های گذشته بررسی رفتارهای ناکارآمد در میان پژوهشگران سازمانی به شدت رواج یافته است. زیرا چنین رفتارهایی سهم عمده‌ای در کاهش عملکرد شغلی و افزایش هزینه‌های سازمانی دارند. این رفتارها آثار مخربی بر سلامت روانی کارکنان و عملکرد سازمانی دارند (Yarmohammadi Monfared, Naghizadeh Baghi, Moharramzadeh and Khoeini, 2022). برای مثال Moradi, Rostami and Abazari (2016) ضمن پژوهشی عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حساب‌برسان را شامل کنترل بیرونی، فشار بودجه زمانی، خودارزیابی عملکرد پایین، میزان چرخش حساب‌برسان، تعهد سازمانی حساب‌برسان و سیستم کنترلی قوی در سازمان معرفی کردند. Jung and Yoon (2012) ضمن پژوهشی پرسشنامه‌ای ۲۶ گویه‌ای با سه مولفه هوش هیجانی با ۱۶ گویه، رفتار کاری غیرمولد با ۵ گویه و رفتار شهروندی سازمانی با ۵ گویه ساختند. Fox, Spector and Miles (2001) ضمن پژوهشی برای رفتارهای کاری ضدتولید ابزاری با ۴۵ گویه در دو بعد رفتارهای ضدتولید نسبت به سازمان و رفتارهای ضدتولید نسبت به فرد طراحی نمودند. Robinson and Bennett (1995) ضمن پژوهشی رفتارهای انحرافی در محیط کار را شامل چهار بعد پرخاشگری، کجروی مالی، کجروی تولید و کجروی سیاسی معرفی کردند.

رفتارهای اساتید از چند جنبه دارای اهمیت هستند: آموزش، پژوهش و ارتباطات. بعد پژوهش رفتارهای ناهنجار مرتبط با آن بسیار مورد توجه پژوهشگران بوده و مطالعات بسیاری در این زمینه صورت گرفته است. عناوین کلاهدرداری علمی، رفتارهای ناکارآمد علمی و تحریف علمی که شامل مواردی مانند ارسال مقاله‌های دیگران بنام خود، استفاده از پژوهش‌های دیگران بدون ذکر منبع، جعل نتایج پژوهش‌ها یا حتی جعل اسناد دانشگاهی، بی‌احترامی به اخلاق انسانی- حیوانی، جعل داده‌های تحقیق، انتساب مطالب به یک منبع ساختگی، انتشار مغرضانه (تعارض منافع)، چاپ یک پژوهش در مجله‌های مختلف و جعل هویت هستند که به اعتبار دانشگاه آسیب میرساند (Bujaki, Lento and Sayed, 2019; Kadi, Beytekin and Arsalan, 2016). اما جستجوی مقالات در رابطه با دو بعد دیگر، موجب دسترسی به مقالاتی با موضوع شناخت مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید در نظام دانشگاهی شد.

رسالت نظام آموزش عالی پرورش نیروی انسانی متخصص و بااخلاق در سایه علم و معرفت است تا بعنوان ثروت یک جامعه در جهت دستیابی به رشد و توسعه همه جانبه و دوام جامعه عمل کنند. هدف از آموزش و تحصیل، ارتقاء بلوغ شخصیتی و اجتماعی افراد و افزایش احترام آنان به حقوق بشر، آزادی‌های انسانی و گسترش صلح و افزایش مشارکت آنان در ساختن جامعه‌ای آزاد و پویا است و این همه در سایه اصول و معیارهای اخلاقی در دانشگاه‌ها امکان‌پذیر می‌شود. نظام آموزش عالی به‌عنوان یک سازمان حرفه‌ای که مدیران و مسئولان، اساتید و دانشجویان شاغلین آن هستند همانند هر سازمان دیگر در راه رسیدن به آرمان‌های خود با مسائل و مشکلاتی مواجه است که شناسایی، اصلاح و کنترل آنها لازم و ضروری می‌باشد. تاثیر رفتارهای مخرب اساتید بر دانشجویان و نظام آموزشی و اتباع آن پیشرفت علمی و درنهایت رشد جامعه و اعتماد عمومی برکسی پوشیده نیست، لذا لازم است با بهره‌گیری از ابزارهای معتبر در جهت شناسایی و بررسی اصول اخلاقی در جامعه دانشگاهی به‌عنوان عامل مهم و قابل توجه اقدام گردد و دو مسیر پیشگیری و رفع آنها حرکت شود. با توجه به این نیاز و با هدف رفع آن در پژوهش حاضر، پژوهشگران به دنبال تدوین، رواسازی و اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها بودند.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل اعضای هیأت علمی پنج دانشگاه بزرگ (شامل دانشگاه تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه خوارزمی، دانشگاه علامه طباطبایی و دانشگاه تربیت مدرس) مشغول به تدریس در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود. دلیل انتخاب این دانشگاه‌ها این بود که آنها دارای اساتید در همه حوزه‌های مختلف علوم انسانی، علوم پایه و فنی- مهندسی بودند. نمونه پژوهش شامل ۱۲۳ نفر از اساتید دانشگاه‌های مذکور بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس مبتنی برهدف انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری در دسترس افرادی انتخاب می‌شوند که پژوهشگر به آنها دسترسی داشته باشد و در نمونه‌گیری هدفمند تصمیم‌گیری برای گنجاندن یک فرد در گروه نمونه توسط خود محقق صورت می‌گیرد. در این پژوهش اساتیدی که حاضر به همکاری در پژوهش بودند (نمونه در دسترس)، براساس ملاک (عضویت علمی، تدریس در سال تحصیلی ۹۹-۹۸، سابقه تدریس حداقل ۵ سال) در گروه نمونه گنجانده شدند.

در مرحله اول اجرای پژوهش با مسئولان هر دانشگاه جهت انجام پژوهش هماهنگی‌های لازم صورت پذیرفت. سپس پژوهشگر جهت انجام صحیح و مناسب فرآیند توزیع، تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه نهایی با مراجعه حضوری در محل دانشگاه و تشریح پژوهش و بیان اهمیت و ضرورت آن و نیز حصول اطمینان در مورد رعایت اصل رازداری و محرمانه ماندن اطلاعات خصوصی به اساتید در دسترس بعنوان نمونه احتمالی، از آنان در جهت پاسخدهی به سوالات و کمک به استانداردسازی پرسشنامه طراحی شده و محقق ساخته دعوت به همکاری نمود. پس از پاسخدهی، کامل بودن پرسشنامه‌ها بررسی و از اساتید همکاری کننده به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر و تشکر شد.

ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها با ۶۴ گویه در سه عامل آموزشی (با ۳ مولفه)، پژوهشی (با ۴ مولفه) و ارتباطی (با ۵ مولفه) بود. برای ساخت این پرسشنامه در مرحله اول اقدام به شناسایی معکوس رفتارهای ناکارآمد با بررسی متون در حوزه نظری و پژوهشی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای اساتید شد. بررسی متون منجر به شناخت شاخص‌های مختلف در حوزه‌های رفتارهای ناکارآمد اساتید گردید. شاخص‌ها در سه عامل اصلی آموزشی (با مولفه غیبت و کم‌کاری، مسئولیت‌پذیری آموزشی پایین و ارزشیابی ناعادلانه)، عامل پژوهشی (با مولفه سرقت علمی، استعمار دانشجو، پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی و لابی با مجلات و ادارات) و عامل ارتباطی (با مولفه تبعیض، زیرآب‌زنی همکاران، محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت، ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو و ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی) قرار داشت. در مرحله بعد با توجه به عوامل و مولفه‌ها، پرسشنامه‌ای ۶۸ گویه‌ای طراحی شد و نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی آن بر اساس نظر هشت نفر از خبرگان دانشگاهی بررسی شد. برای اندازه‌گیری نسبت روایی محتوایی از طیف لیکرت سه گزینه‌ای: ضروری نیست با نمره ۱، مفید است، اما ضرورتی ندارد با نمره ۲، ضروری است با نمره ۳ و برای اندازه‌گیری شاخص روایی محتوایی از طیف لیکرت چهار گزینه‌ای: مربوط نیست با نمره ۱، نسبتاً مربوط است با نمره ۲، مربوط است با نمره ۳ و کاملاً مربوط است با نمره ۴ استفاده شد. نتایج آن‌ها در بخش یافته‌ها قابل مشاهده است. علاوه بر آن، تمامی سوالات پرسشنامه توسط هشت نفر از خبرگان دانشگاهی از نظر ساده بودن و وضوح با طیف لیکرت چهار گزینه‌ای بررسی شدند سپس درصد پاسخ خبرگان به گزینه‌های سه و چهار به تفکیک برای هر یک از سوالات محاسبه شد که برای ۴ گویه پایین‌تر از ۰/۷۰ و برای سایر گویه‌ها برای هر دو شاخص بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمد. بنابراین، تعداد ۴ گویه از پرسشنامه حذف و پرسشنامه‌ای ۶۴ گویه‌ای در سه عامل آموزشی (با ۳ مولفه)، پژوهشی (با ۴ مولفه) و ارتباطی (با ۵ مولفه) برای تکمیل توسط اساتید گروه نمونه طراحی شد؛ برای پاسخگویی به گویه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای با گزینه‌های کاملاً مخالفم با نمره یک، تا حدی مخالفم با نمره دو، نظری ندارم با نمره سه، تا حدی موافقم با نمره

چهار و کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. در نهایت، داده‌های این مطالعه با روش‌های نسبت روایی محتوایی، شاخص روایی محتوایی و تحلیل عاملی اکتشافی در نرم‌افزارهای SPSS و Smart-PLS تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

پرسشنامه‌ها پس از تکمیل، بررسی شده و در نهایت ۱۲۳ پرسشنامه جمع‌آوری و تحلیل شدند. مشخصات کلی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ به تفکیک آورده شده است.

جدول ۱. مشخصات کلی گروه نمونه

مولفه	شاخص	تعداد	درصد
جنس	زن	۳۴	۲۷/۶۴
	مرد	۸۹	۷۲/۳۶
رتبه علمی	مربی	۲۵	۲۰/۳۳
	استادیار	۷۱	۵۲/۷۲
	دانشیار	۲۰	۱۶/۲۶
	استاد	۷	۵/۶۹
سنوات خدمت	۱۰ سال و کمتر	۵۳	۴۳/۰۹
	۱۱-۲۰ سال	۵۲	۴۸/۲۸
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۸	۱۴/۶۳

نتایج نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. نتایج نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید

عامل (رفتارهای ناکارآمد)	مولفه	CVR	CVR کل	CVI	CVI کل
آموزشی	غیبت و کم‌کاری	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۸۶
	مسئولیت‌پذیری آموزشی پایین	۰/۸۵		۰/۸۴	
	ارزشیابی ناعادلانه	۰/۸۶		۰/۸۷	
پژوهشی	سرقت علمی	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۸۶
	استثمار دانشجو	۰/۸۶		۰/۸۶	
	پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی	۰/۹۵		۰/۸۹	
	لابی با مجله‌ها و اداره‌ها	۰/۹۳		۰/۸۳	
ارتباطی	تبعیض	۰/۱۰۰	۰/۹۲	۰/۸۳	۰/۸۵
	زیرآب‌زنی همکاران	۰/۸۶		۰/۸۳	
	محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت	۰/۹۰		۰/۸۴	
	ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو	۰/۹۰		۰/۸۴	
	ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی	۰/۹۳		۰/۸۹	
کل	۱۲ مولفه	---	۰/۹۰	---	۰/۸۵

نتایج نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی برای هر سه عامل آموزشی، پژوهشی و ارتباطی و مولفه‌های هر یک از آنها را بالاتر از ۰/۸۰ نشان داد. نتایج ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. نتایج ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید

چرخش مجموع مجذورات بار عاملی			مجموع مجذورات بار عاملی			مقادیر ارزش ویژه			عامل‌ها
درصد تجمعی واریانس	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی واریانس	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی واریانس	درصد واریانس	کل	
۲۸/۸۹	۲۸/۸۹	۲۰/۵۱	۲۸/۸۹	۲۸/۸۹	۲۰/۵۱	۲۸/۸۹	۲۸/۸۹	۲۰/۵۱	۱
۳۵/۵۸	۶/۶۸	۴/۴۷	۳۵/۵۸	۶/۶۸	۴/۴۷	۳۵/۵۸	۶/۶۸	۴/۴۷	۲
۴۱/۲۷	۵/۶۹	۴/۰۴	۴۱/۲۷	۵/۶۹	۴/۰۴	۴۱/۲۷	۵/۶۹	۴/۰۴	۳
						۴۶/۴۵	۵/۱۸	-/۹۹	۴
						۵۱/۱۷	۴/۷۱	-/۹۸	۵
						۵۴/۹۶	۳/۷۹	-/۹۸	۶
						۵۸/۳۲	۳/۳۶	-/۹۸	۷
						۶۱/۵۳	۳/۲۰	-/۹۸	۸
						۶۴/۵۳	۳/۰۰	-/۹۷	۹
						۶۷/۳۳	۲/۷۹	-/۹۷	۱۰
						۶۹/۸۴	۲/۵۱	-/۹۷	۱۱
						۷۲/۱۲	۲/۲۷	-/۹۷	۱۲
						۷۴/۲۲	۲/۱۰	-/۹۶	۱۳
						۷۶/۱۹	۱/۹۶	-/۹۶	۱۴
						۷۷/۹۸	۱/۷۸	-/۹۵	۱۵
						۷۹/۷۱	۱/۷۳	-/۹۵	۱۶
						۸۱/۳۰	۱/۵۹	-/۹۴	۱۷
						۸۲/۸۰	۱/۴۹	-/۹۴	۱۸
						۸۴/۲۸	۱/۴۷	-/۹۴	۱۹
						۸۵/۶۰	۱/۳۲	-/۹۳	۲۰
						۸۶/۸۲	۱/۲۱	-/۸۶	۲۱
						۸۷/۹۵	۱/۱۲	-/۸۰	۲۲
						۸۹/۰۵	۱/۱۰	-/۷۸	۲۳
						۹۰/۰۵	۱/۰۰	-/۷۱	۲۴
						۹۱/۰۱	۰/۹۶	-/۶۸	۲۵
						۹۱/۹۱	۰/۹۰	-/۶۳	۲۶
						۹۲/۷۸	۰/۸۷	-/۶۱	۲۷
						۹۳/۶۱	۰/۸۲	-/۵۸	۲۸
						۹۴/۳۷	۰/۷۶	-/۵۳	۲۹
						۹۵/۰۸	۰/۷۱	-/۵۰	۳۰
						۹۵/۷۴	۰/۶۵	-/۴۶	۳۱
						۹۶/۳۱	۰/۵۷	-/۴۰	۳۲
						۹۶/۸۶	۰/۵۵	-/۳۹	۳۳
						۹۷/۳۵	۰/۴۸	-/۳۴	۳۴
						۹۷/۸۳	۰/۴۷	-/۳۴	۳۵

						۹۸/۲۷	۰/۴۴	۰/۳۱	۳۶
						۹۸/۶۸	۰/۴۰	۰/۲۸	۳۷
						۹۹/۰۶	۰/۳۸	۰/۲۷	۳۸
						۹۹/۳۹	۰/۳۲	۰/۲۳	۳۹
						۹۹/۶۵	۰/۲۶	۰/۱۸	۴۰
						۹۹/۸۷	۰/۲۲	۰/۱۵	۴۱
						۱۰۰/۰۰	۰/۱۲	۰/۰۹	۴۲
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۳
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۴
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۵
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۶
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۷
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۸
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۹
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۰
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۱
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۲
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۳
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۴
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۵
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۶
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۷
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۸
						۱۰۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۹

نتایج ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس برای رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها سه عامل رانشان داد که این سه عامل توانستند ۴۱/۲۷ درصد از واریانس کل را تبیین کنند. در این بین، بیشترین سهم را عامل آموزشی با ۲۸/۸۹ درصد و کمترین سهم را عامل ارتباطی با ۵/۶۹ درصد به خود اختصاص دادند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید

عامل (رفتارهای ناکارآمد)	مولفه	شماره گویه‌ها	بار عاملی	پایایی کرونباخ	پایایی ترکیبی
آموزشی	غیبت و کم‌کاری	۴-۱	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۸۷
	مسئولیت‌پذیری آموزشی پایین	۱۱-۵	۰/۹۳	۰/۸۳	۰/۸۷
	ارزشیابی ناعادلانه	۱۵-۱۲	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۸۵
	رفتارهای ناکارآمد آموزشی	۱۵-۱	۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۹۱
پژوهشی	سرقت علمی	۱۹-۱۶	۰/۷۴	۰/۹۰	۰/۹۳
	استثمار دانشجو	۲۵-۲۰	۰/۸۹	۰/۹۵	۰/۹۶
	پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی	۳۱-۲۶	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۹۲
	لابی با مجله‌ها و اداره‌ها	۳۳-۳۲	۰/۷۲	۰/۷۹	۰/۹۰
	رفتارهای ناکارآمد پژوهشی	۳۳-۱۶	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۵
تبعیض		۴۰-۳۴	۰/۸۳	۰/۹۶	۰/۹۶

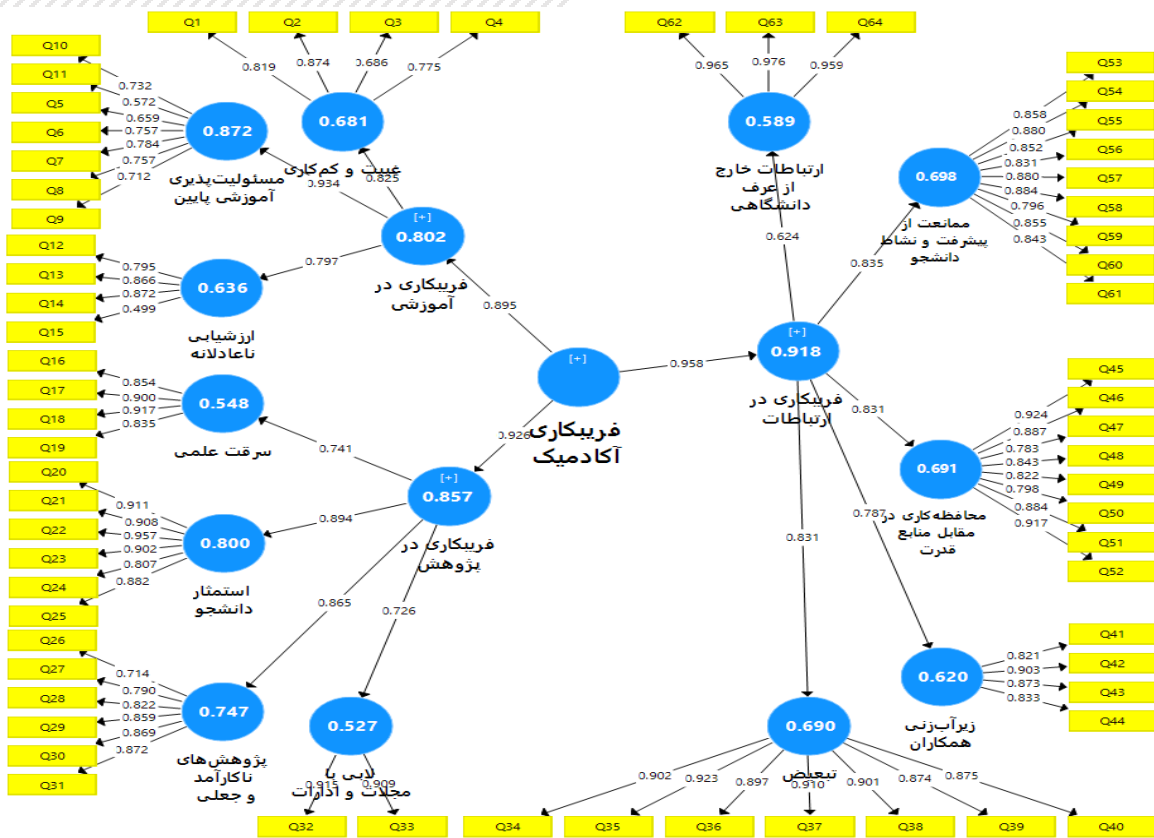
عامل (رفتارهای ناکارآمد)	مولفه	شماره گویه‌ها	بار عاملی	پایایی کرونباخ	پایایی ترکیبی
ارتباطی	زیرآب‌زنی همکاران	۴۱-۴۴	۰/۷۸	۰/۸۸	۰/۹۱
	محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت	۴۵-۵۲	۰/۸۳	۰/۹۴	۰/۹۵
	ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو	۵۳-۶۱	۰/۸۳	۰/۹۵	۰/۹۶
	ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی	۶۲-۶۴	۰/۶۲	۰/۹۶	۰/۹۷
	رفتارهای ناکارآمد ارتباطی	۳۴-۶۴	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶
کل	۱۲ مولفه	۱-۶۴	---	۰/۹۷	۰/۹۷

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل را برای رفتارهای ناکارآمد اساتید نشان داد؛ عامل آموزشی ۳ مولفه، عامل پژوهشی ۴ مولفه و عامل ارتباطی ۵ مولفه را دربرگرفت. بار عاملی آنها بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی آنها بالاتر از ۰/۷۰ محاسبه شد. نتایج شاخص‌های برازندگی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید در جدول ۵ قابل مشاهده است.

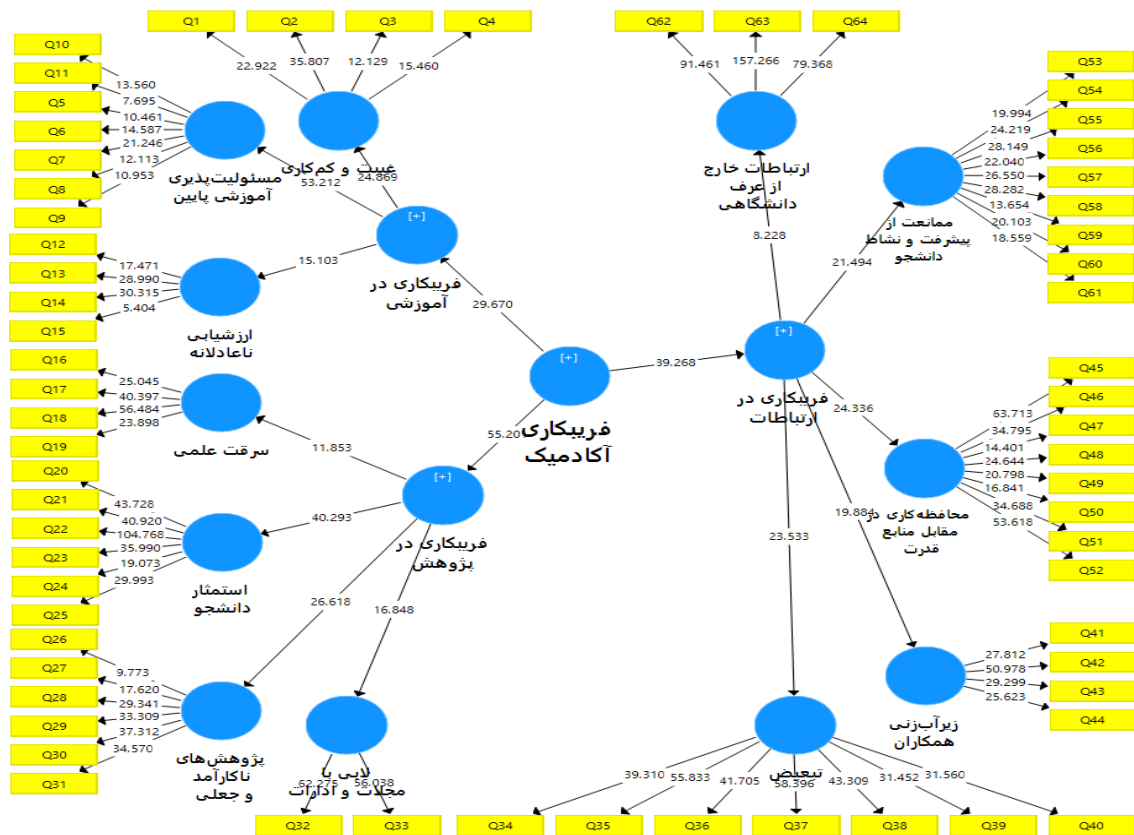
جدول ۵. نتایج شاخص‌های برازندگی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید

عامل (رفتارهای ناکارآمد)	مولفه	R ²	GOF
آموزشی	غیبت و کم‌کاری	۰/۶۸	۰/۴۳
	مسئولیت‌پذیری آموزشی پایین	۰/۸۷	
	ارزشیابی ناعادلانه	۰/۶۳	
	رفتارهای ناکارآمد آموزشی	۰/۸۰	
پژوهشی	سرقت علمی	۰/۵۴	۰/۴۳
	استثمار دانشجو	۰/۸۰	
	پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی	۰/۷۴	
	لایبی با مجله‌ها و اداره‌ها	۰/۵۲	
ارتباطی	رفتارهای ناکارآمد پژوهشی	۰/۸۵	۰/۴۳
	تبعیض	۰/۶۹	
	زیرآب‌زنی همکاران	۰/۶۲	
	محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت	۰/۶۹	
	ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو	۰/۶۹	
	ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی	۰/۵۸	
	رفتارهای ناکارآمد ارتباطی	۰/۹۱	

نتایج شاخص‌های برازندگی نشان داد که مقادیر R² برای همه عامل‌ها و مولفه‌ها بالاتر از ۰/۵۰ و شاخص GOF برابر با ۰/۴۳ به‌دست آمد که حاکی از برازش مناسب مدل بودند. نتایج ترسیم مدل پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید در حالت بار عاملی در شکل ۱ و در حالت آزمون تی در شکل ۲ قابل مشاهده است.



شکل ۱. نتایج ترسیم مدل پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید در حالت بار عاملی



شکل ۲. نتایج ترسیم مدل پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید در حالت آزمون تی

نتایج مدل ترسیم‌شده در حالت‌های بار عاملی و آزمون تی نشان داد که رفتارهای ناکارآمد اساتید بر عامل‌های آموزشی، پژوهشی و ارتباطی و هر عامل بر مولفه‌های آن به دلیل آماره تی بالاتر از ۱/۹۶ اثر معنادار داشت.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین، رواسازی و اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها انجام شد. یافته‌های آن به شرح زیر می‌باشد. نتایج نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی برای هر سه عامل آموزشی، پژوهشی و ارتباطی و مولفه‌های هر یک از آنها بالاتر از ۰/۸۰ به دست آمد. همچنین، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها سه عامل رانشان داد. عامل رفتارهای ناکارآمد آموزشی شامل سه مولفه غیبت و کم‌کاری، مسئولیت‌پذیری آموزشی پایین و ارزشیابی ناعادلانه، عامل رفتارهای ناکارآمد پژوهشی شامل چهار مولفه سرعت علمی، استثمار دانشجو، پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی و لابی با مجلات و ادارات و عامل رفتارهای ناکارآمد ارتباطی شامل پنج مولفه تبعیض، زیرآب‌زنی همکاران، محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت، ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو و ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی بود. مقادیر به دست آمده بار عاملی، پایایی کرونباخ و ترکیبی، مقادیر R^2 عامل‌ها و مولفه‌ها و شاخص GOF حاکی از برازش مناسب مدل بود. ترسیم مدل رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها در حالت‌های بار عاملی و آزمون تی نشان از معناداری اثر رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها بر عامل‌های آموزشی، پژوهشی و ارتباطی و هر عامل بر مولفه‌های آن داشت.

یافته‌های پژوهش حاضر از برخی ابعاد با یافته‌های Moradi et al (2016) مبنی بر کانون کنترل بیرونی، فشار بودجه زمانی، خودارزیابی عملکرد پایین، میزان چرخش حساب‌برسان، تعهد سازمانی حساب‌برسان و سیستم کنترلی قوی در سازمان به‌عنوان عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حساب‌برسان، Jung and Yoon (2012) مبنی بر طراحی خرده‌مقیاس پنج‌گانه‌ای برای رفتار کاری غیرمولد، Fox et al (2001) مبنی بر شناسایی دو بعد رفتارهای ضدتولید نسبت به سازمان و رفتارهای ضدتولید نسبت به فرد برای رفتارهای کاری ضدتولید و Robinson and Bennett (1995) مبنی بر وجود چهار بعد پرخاشگری، کجروی مالی، کجروی تولید و کجروی سیاسی برای رفتارهای انحرافی در محیط کار همسو بودند. لازم به ذکر است در پژوهش‌های متعددی منجمله، (Kikha and Imanipour, 2019; Monteiro, Leite and Rocha 2019; Maxwell, Boon, Tanchuk and Rauwerda 2021; Mubarak and Rahman 2019; Mashaikh, Karimi and Shah Talebi 2018; Safian, Mohammadi and Mousavi 2018; Aryanpour and Mehrabi 2017; Jamali Zavareh, NasrEsfahani and Nili 2011; Saki 2018) که باهدف شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید در داخل و خارج از ایران صورت گرفته و در منشورهای اخلاقی برخی از دانشگاه‌های معتبر دنیا به عامل‌ها در سه حیطه آموزش، پژوهش و ارتباطات و به مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید اشاره شده و دسته‌بندی‌هایی صورت گرفته است که با یافته‌های نهایی پژوهش حاضر همخوانی دارد.

عامل رفتارهای ناکارآمد آموزشی شامل سه مولفه غیبت و کم‌کاری، مسئولیت‌پذیری آموزشی پایین و ارزشیابی ناعادلانه بود. اخلاق آموزشی تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی و یادگیری است که از یک طرف باعث رعایت شأن و جایگاه استاد، علم و علم‌آموزی و از طرف دیگر احقاق حقوق دانشجویی را ممکن می‌سازد. توانمندی علمی بالا، مسئولیت‌پذیری آموزشی، آگاهی از اصول تدریس، داشتن ویژگی‌های مناسب شخصیتی و اخلاقی مانند عدالت و انصاف در ارزشیابی، عدم بهره‌گیری از دانشجویان برای امور شخص و داشتن روحیه همکاری در تدریس با دانشجویان از جمله موارد اخلاق آموزشی است. غیبت و کم‌کاری اساتید دانشگاه‌ها همواره یکی از مشکل‌ها بوده که در امر آموزش وجود داشته است و باعث می‌شود تا آنچه که لازم است به فراگیران انتقال داده نشود. چون که غیبت اساتید سبب ایجاد بی‌نظمی در برگزاری کلاس درس و سبب می‌گردد تا اساتید نتوانند تمامی مطالبی را که باید در طول یک ترم ارائه دهند به فراگیران منتقل نمایند. بنابراین، کم‌کاری اساتید عواقب جبران‌ناپذیری را برای کلاس درس خواهد داشت. همچنین، یک استاد زمانی می‌تواند در حرفه خود موفق عمل نماید که مسئولیت‌پذیر باشد و وظایف محوله خود را به شکل مناسبی انجام دهد. زمانی که یک استاد مسئولیت‌پذیر نباشد و در انجام امور مربوط به خود بی‌توجه باشد و انگیزه برای انجام صحیح فعالیت‌های خود نداشته باشد، نمی‌توان انتظار داشت که در چنین کلاسی، دانشجویان بتوانند توانایی‌های خود را بروز دهند و آنچه را که لازم است یادگیرند. چون که اساتید هیچ تعهد و مسئولیتی در قبال دانشجویان خود ندارند. ارزشیابی ناعادلانه نوع دیگری از رفتارهای ناکارآمد آموزشی است؛ به‌طوری که ارزشیابی یک استاد نتیجه فعالیت یک ترم دانشجو است، لذا لازم است که اساتید در این امر دقت کافی داشته باشند تا آنچه که حق مسلم دانشجویان است به آنها تعلق بگیرد، اما در برخی موارد اساتید این‌گونه عمل نمی‌کنند و در امر ارزشیابی مسائل شخصی را دخالت می‌دهند و همین امر سبب می‌گردد که در حق برخی از دانشجویان اجحاف صورت گیرد. اگر خوش‌بینانه بنگریم توجه به رشد اخلاق حرفه‌ای در آموزش منجر به پرورش محیطی اخلاقی خواهد بود. همین‌طور رعایت اصول اخلاقی در آموزش نه تنها در رعایت استانداردهای تدریس به اساتید کمک خواهد نمود، بلکه در شکل‌دهی به روابط دوطرفه و موثر بین دانشجویان و اعضای گروه نیز می‌تواند نقش موثری ایفا کند و تضمین‌کننده فرآیندهای یاددهی و یادگیری باشد و موجب افزایش تعهد پاسخگویی اساتید نسبت به نیازهای دانشجویان گردد.

عامل رفتارهای ناکارآمد پژوهشی شامل چهار مولفه سرعت علمی، استثمار دانشجو، پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی و لابی با مجله‌ها و اداره‌ها بود. اخلاق پژوهشی شامل هنجارها و ارزش‌هایی است که باید در فرآیند طراحی و اجرای پژوهش و بهره‌مندی از نتایج پژوهش رعایت شود. ناهنجاری‌ها یا رفتارهای ناکارآمد پژوهشی مانند جعل و دستکاری یا سرقت علمی، گزارش یافته‌های نادرست و عدم تلاش برای رشد علمی و به‌روزشدن مهارت‌های علمی و عملی می‌توانند در سایه آموزش و نظارت به حداقل برسند. بخش دیگری به آن دسته از فعالیت‌هایی اشاره دارد که شامل ارائه اطلاعات محدود درباره هدف واقعی یک تحقیق است و اطلاعاتی که از بررسی جامعه

آماری به دست نیامده باشد. زمانی این رفتارها مصداق پیدا می‌کند که اطلاعات ارائه شده در یک پژوهش مربوط به شرکت کنندگان در پژوهش نباشد و یا اینکه آنها را مجبور نمایند تا اطلاعات و اعتقادات دروغین ارائه دهند که پژوهش را به یک فعالیت غیراخلاقی تبدیل می‌کند. خرید یک پژوهش علمی، سرقت پژوهش دیگران و کپی مطالب بدون ذکر منابع از مصادیق رفتارهای ناکارآمد پژوهشی است که نشان دهنده هر گونه حذف یا بیان نادرست اطلاعات لازم و کافی برای ارزیابی مفهوم و روایی پژوهش در سطح مناسب یا زمینه‌ای است که در آن تحقیق انجام می‌شود. یکی از مشکل‌های اساسی در محیط‌های آموزشی، سرقت علمی است. چون که امروزه برای بسیاری از اساتید داشتن سوابق علمی و پژوهشی بسیار مهم است و همین امر سبب گشته در برخی از موارد اساتید به صورت عمدی و غیرعمدی به سرقت بپردازند و از پژوهش‌های افراد دیگر بدون ذکر منبع استفاده نمایند. یکی دیگر از رفتارهای ناکارآمد پژوهشی، استثمار دانشجو است و اساتید در برخی موارد برای انجام کارهای پژوهشی خود از دانشجویان استفاده می‌نمایند و در نهایت در طرح‌های پژوهشی خود نامی از دانشجویان ذکر نمی‌کنند، در حالی که باید اسامی تمام اعضای حاضر در فرآیند پژوهش در طرح پژوهشی ذکر گردد. از سوی دیگر در برخی موارد اساتید ثبت نمره دانشجو را منوط به انجام فعالیت‌های پژوهشی می‌نمایند که این امر نیز نوعی استثمار دانشجو است که امری قابل قبول در محیط‌های آموزشی نمی‌باشد و می‌تواند باعث ایجاد بی‌انگیزگی در میان دانشجویان شود. پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی مولفه دیگر است. چون که در انجام پژوهش باید منابعی که استفاده می‌شود معتبر بوده و از مجله‌ها و کتاب‌ها استخراج گردد که مورد تایید باشد، اما در برخی موارد اساتید برای انجام فعالیت‌های پژوهشی خود به این امر توجه نمی‌کنند و برای راحت شدن کار خود منابعی را ذکر می‌نمایند که ارزش علمی ندارند و مورد تایید نمی‌باشند. همین امر نیز ارزش کار علمی صورت گرفته توسط آنها را زیر سوال می‌برد و سبب می‌شود که پژوهش‌های صورت گرفته هیچ گونه ارزش علمی نداشته باشند. امروزه با توجه به حجم بالای انجام پژوهش در جامعه، فرآیند پذیرش مقاله‌ها و طرح‌های پژوهشی طولانی شده است و از سوی دیگر برای ارائه یک طرح و فرآیند پژوهشی اصیل لازم است که حتماً فرآیند زمانی مشخص طی گردد، ولی برخی اساتید به این امر توجه نمی‌کنند و با لابی‌گری سعی در تسریع روند این امر دارند و در برخی موارد سعی می‌نمایند با لابی‌گری طرح‌های پژوهشی و مقاله‌هایی که هیچ ارزش علمی ندارند را به چاپ برسانند. بنابراین، این خود نمونه بارزی از رفتارهای ناکارآمد پژوهشی است که باعث می‌شود ارزش فرآیندها و فعالیت‌های پژوهشی پایین بیاید.

عامل رفتارهای ناکارآمد ارتباطی شامل پنج مولفه تبعیض، زیرآب‌زنی همکاران، محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت، ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو و ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی بود. این رفتارهای ناکارآمد ارتباطی از مشکل‌های محیط‌های آموزشی هستند که اساتید برای رسیدن به منافع بیشتر از آنها استفاده می‌نمایند. برای مثال ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی برای کسب موفقیت و امتیازهایی صورت می‌گیرد که شخص حق آن را ندارد. بنابراین، این رفتارها جزء رفتارهای ناکارآمد ارتباطی می‌باشند که توسط برخی اساتید مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین، ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو مولفه دیگر است که برخی از اساتید با توجه به مسائل شخصی، تصمیم‌هایی اتخاذ می‌نمایند که جنبه علمی و آکادمیک ندارد و با استفاده از ارتباطات خود جهت جلوگیری از پیشرفت دانشجویان استفاده و در مسیر رشد و پیشرفت آنها خلل ایجاد می‌نمایند. این امر سبب ایجاد مشکل‌های عدیده‌ای برای دانشجویان شده که در محیط‌های علمی امری مورد قبول و قابل پذیرش نمی‌باشد. درباره محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت می‌توان گفت که برخی از اساتید برای حفظ جایگاه خود در برابر منابع قدرت محافظه‌کار می‌شوند و حاضر به انجام هیچ گونه اعتراض و اظهارنظری نخواهند بود و این امر فقط برای حفظ جایگاه خود و رسیدن به جایگاه‌های بالاتر می‌باشد که باعث می‌شود آن استاد نتواند فعالیت‌های خود را به درستی انجام دهد و فقط به فکر حفظ جایگاه خود باشد. مولفه دیگر زیرآب‌زنی است که برخی از اساتید برای اینکه جایگاه خود را در سازمان مستحکم نمایند، همواره در فکر خراب کردن سایر می‌باشند و به حق و ناحق مطالبی را درباره سایر همکاران بیان می‌کنند و حتی این فعالیت ناکارآمد را در کلاس‌های درس و در حضور دانشجویان نیز انجام می‌دهند و یک جو منفی می‌سازند. آخرین مولفه، تبعیض است و برخی از اساتید بین دانشجویان تبعیض قائل می‌شوند و برای دانشجویانی که دارای ارتباطات قوی در خارج از دانشگاه هستند، اهمیت و ارزش بیشتری قائل می‌شوند و برای دانشجویان فاقد ارتباط، اهمیت و ارزش خاصی قائل نیستند.

به‌طور کلی نتایج این مطالعه نشان داد که برای رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها یک ابزار ۶۴ سوالی با سه عامل و دوازده مولفه طراحی شد. در این ابزار، عامل شامل عامل رفتارهای ناکارآمد آموزشی با سه مولفه غیبت و کم‌کاری، مسئولیت‌پذیری آموزشی پایین و ارزشیابی ناعادلانه، عامل رفتارهای ناکارآمد پژوهشی با چهار مولفه سرقت علمی، استثمار دانشجو، پژوهش‌های ناکارآمد و جعلی و لابی با مجله‌ها و اداره‌ها و عامل رفتارهای ناکارآمد ارتباطی با پنج مولفه تبعیض، زیرآب‌زنی همکاران، محافظه‌کاری در مقابل منابع قدرت، ممانعت از پیشرفت و نشاط دانشجو و ارتباطات خارج از عرف دانشگاهی بودند. بار عاملی همه عامل‌ها و مولفه‌ها و پایایی کرونباخ و ترکیبی همه آنها در حد مناسب و قابل قبولی وجود داشت. همچنین، مدل برازش شده رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها دارای برازش مناسبی بود و در این مدل رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها بر عامل‌های آموزشی، پژوهشی و ارتباطی و هر عامل بر مولفه‌های آن به اثر معنادار داشت. با توجه به مطالب مطرح شده ابزار ساخته شده در پژوهش حاضر یعنی پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها ابزاری استاندارد و دارای روایی و پایایی مناسب می‌باشد که می‌تواند به‌عنوان ابزاری استاندارد در این زمینه مورد استفاده قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به تدوین یک پرسشنامه روا و پایا برای اندازه‌گیری رفتارهای ناکارآمد اساتید دانشگاه‌ها پژوهشگران در فعالیت‌های پژوهشی خود در رابطه با اساتید، از این نسخه بومی استفاده نمایند تا میزان اعتبار و روایی این پرسشنامه با سایر گروه‌های اساتید و سایر دانشگاه‌های کشور نیز سنجیده شود.
- با توجه به گستردگی سوالات از پرسشنامه پژوهش حاضر، در حوزه‌های مختلف ارزیابی جهت ارزشیابی اساتید استفاده شود.
- در راستای پیشگیری پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج بررسی عملکرد حرفه‌ای اساتید، برنامه‌های آموزشی جهت آشنایی با اصول اخلاق حرفه‌ای مختص به اساتید در نظام آموزش عالی طراحی و اجرا گردد.

موازن اخلاقی

اهمیت و ضرورت مطالعه و لزوم رعایت نکات اخلاقی برای اساتید دانشگاه‌ها (گروه نمونه) تشریح و تبیین شد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله قدردانی پژوهشگران را ازمسولان و اساتید دانشگاه‌ها به دلیل همکاری و مشارکت در پژوهش و پاسخگویی به پرسشنامه رفتارهای ناکارآمد اعلام میدارد.

مشارکت نویسندگان

درانجام این پژوهش همه پژوهشگران مشارکت و همکاری داشتند، تکمیل پرسشنامه برعهده دانشجو و تحلیل و نگارش مقاله برعهده اساتید بود.

تعارض منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی وجود نداشت.

References

- Aboutalebi N, Saffarian Hamedani S, Taghvae Yazdi M, Tajari T. (2023). Presenting the workplace curriculum model with a futurology approach in the Iran's higher education system. *Sociology of Education*, 8(2): 296-310. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2021.541983.1184
- Aryanpour M, Mehrabi N. (2017). Obligations & strategies of professional ethic in higher education system. *Ethics in science and Technology*, 11(4): 17-23.
- Bujaki M, Lento C, Sayed N. (2019). Utilizing professional accounting concepts to understand and respond to academic dishonesty in accounting programs. *Journal of Accounting Education*, 47: 28-47. doi:10.1016/j.jaccedu.2019.01.001
- Carroll E, Marginson D. (2021). Relative performance information and social comparisons: Exploring managers' cognitive, emotional and dysfunctional behavioral processes. *Management Accounting Research*, 53: 100768. doi: 10.1016/j.mar.2021.100768
- Delghandi M, Karimi M, Nodehi H, Cherabin M. (2024). Designing an efficient virtual education pattern in Farhangian University. *Iranian Journal of Educational Society*, 10(1): 11-25. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2023.2003213.1414
- Dodson TM, Reed JM, Cleveland K. (2023). Exploring undergraduate nursing students' ineffective communication behaviors in simulation: A thematic analysis. *Teaching and Learning in Nursing*, 18(4): 480-485. doi: 10.1016/j.teln.2023.06.019
- Fox S, Spector PE, Miles D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 291-309. doi: 10.1006/jvbe.2001.1803
- Jamali Zavareh B, Nasr Esfahani A, Nili M. (2018). Professional skills needed by faculty members according to new developments in the university: a qualitative study. *Research in educational systems*, 12, 40.
- Jung HS, Yoon HH. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2): 369-378. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.06.008
- Kabashi F, Shkurti L, Sofiu V, Leka H, Selimaj M. (2022). Difference between online and on-site mathematics courses in higher education. *IFAC-PapersOnLine*, 55(39): 18-23. doi: 10.1016/j.ifacol.2022.12.004
- Kadi A, Beytekin O.F, Arsalan H. (2016). Academic Dishonesty Tendencies and Values of Teacher Candidates. *Journal of Higher Education and Science*, 6(3): 369-401.
- Khalafi Sh, Javadi Yeghaneh MR, Navabakhsh M. (2017). Explanation of the theoretical and behavioral values of scientific ethics among students. *A Quarterly Journal of Socio-Cultural Strategy*, 6(3): 109-141. (In Persian)
- Kikha A, Imanpour M. (2019). Overcombining the components of professional ethics in higher education. *Journal of Yazd Center for Studies and Development of Medical Sciences Education*, 15(1). (In Persian)
- Kozlova D, Pikhart M. (2021). The use of ICT in higher education from the perspective of the university students. *Procedia Computer Science*, 192: 2309-2317. doi: 10.1016/j.procs.2021.08.221

- Lin CP, Tsai YH, Liu ML. (2016). Something good and something bad in R&D teams: Effects of social identification and dysfunctional behavior. *Technological Forecasting and Social Change*, 104: 191-199. doi: 10.1016/j.techfore.2016.01.001
- Mashaikh F, Karimi F, Shah Talebi B. (2018). Pathology of professional ethics of faculty members. *Ethical Researches (Association of Islamic Studies)*, 9(3): 237-258. (In Persian) SID. <https://sid.ir/paper/525051/fa>
- Maxwell B, Boon H, Tanchuk N, Rauwerda B. (2021). Adaptation and validation of a test of ethical sensitivity in teaching. *Journal of Moral Education*, 50(3): 267-292.
- Millar BC, McCafferty M, McCann C, O'Neill D, Rendall JC, Moore JE. (2023). Cystic fibrosis: Infection prevention & control recommendations for universities, colleges and institutes of further and higher education – A practical guide. *Infection, Disease & Health*, 28(2): 115-129. doi: 10.1016/j.idh.2022.12.002
- Moghaddam A, Mahmoudi Meymand M. (2018). The effect of organizational cynicism on tendency to deviant behaviors; The moderating role leadership style. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(89): 73-89. (In Persian) doi: 10.22054/jmsd.2018.26185.2479
- Monteiro F, Leite C, Rocha C. (2019). Ethical education as a pillar of the future role of higher education: Analysing its presence in the curricula of engineering courses. *Futures*, 111: 168-180.
- Moradi M, Rostami A, Abazari Z. (2016). Investigating the determinants of dysfunctional auditing behaviors. *Quarterly Financial Accounting*, 8(30): 40-64. (In Persian)
- Mousavi R, Mohammadinejad Ganji A, Imani MN. (2023). Designing a pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University. *Iranian Journal of Educational Society*, 9(1): 287-302. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2021.541983.1184
- Mubarak M.F, Rahman K.A. (2019). Roles, responsibilities and ethical principles of university teachers. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 26(4):1078-1083.
- Paino H, Ismail Z, Smith M. (2014). Modelling dysfunctional behaviour: Individual factors and ethical financial decision. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 145: 116-128. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.06.018
- Priyaadharshini M, Natha Mayil N, Dakshina R, Sandhya S, Bettina Shirley R. (2020). Learning analytics: Game-based learning for programming course in higher education. *Procedia Computer Science*, 172: 468-472. doi: 10.1016/j.procs.2020.05.143
- Rajabipoor Meybodi A, Mohammadi M. (2020). Considering counter-productive behaviors in light of emotional coping, behavioral coping, and neuroticism regarding job burnout. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 8(4): 119-142. (In Persian)
- Robinson SL, Bennett RJ. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572. doi: 10.2307/256693
- Safian M, Mohammadi M, Mousavi S. (2018). Characteristics of professional ethics and faculty members of organizational universities studied in a military university. *Islamic Management*, 27(4): 25-51. (In Persian)
- Saki, R. (2011). Ethics in educational research and its components. *Ethics in Science and Technology*, 6(2): 47-58. (In Persian) SID. <https://sid.ir/paper/122600/fa>
- Vveinhardt J, Zygmantaite R. (2015). Influence of CSR policies in preventing dysfunctional behaviour in organizations. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 205: 340-348. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.09.095
- Yarmohammadi Monfared S, Naghizadeh Baghi A, Moharramzadeh M, Khoeini P. (2022). The effects of emotional intelligence on organizational citizenship behavior and unproductive work behavior. *Management and Development Process*, 35(1): 117-142. (In Persian) doi: 10.52547/jmdp.35.1.117
- Yasini A, Shiri A, MoradiKia F. (2019). A comparative study on the role of negative behaviors of organizational behavior in inefficient occupational behaviors of employees. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(90): 65-88. (In Persian) doi: 10.22054/jmsd.2019.9396