پژوهش‌های آموزش و یادگیری
(دانشور رفتار)

بررسی ارتباط بین سیرت اساتید با آموزش مبتنی بر دیالوگ (مطالعه مورد؛ دانشگاه اصفهان)

نویسندگان: محمدرضا نیستانی[1]، کمال نصرتی‌هشی[2*]، زهره متقی[3] و فاطمه‌سادات طیّبی[4]

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان
۲. دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه اصفهان
۳. دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه اصفهان
٤. دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

*نویسنده مسئول: کمال نصرتی هشی kamalnosrati1367@yahoo.com

● دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۰٤
● پذیرش مقاله: ۱۳۹٤/۰۳/۱۰

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط میان "سیرت" اساتید و آموزش مبتنی بر "دیالوگ" از منظر دانشجویان دانشگاه اصفهان با روش مدل سازی معادلات ساختاری، پرداخته است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه‌ی گردآوری داده، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پیمایش ۱۳۲۸۱ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۲۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه پژوهش، انتخاب شده اند. ابزار جمع‌آوری داده، پرسشنامه محقق ساخته بوده که روایی محتوایی آن از طریق بازبینی توسط کارشناسان مربوطه تایید شده و پایایی کل آن نیز در آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ محاسبه شده است. داده‌ها در نرم افزارهای آماری SPSS و Smart PLS و AMOS تحلیل شده اند. نتایج نشان داد؛ در کلیت امر بین سیرت اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ، رابطه بالایی وجود دارد t=۶۰/۹۵ همچنین بررسی فرضیات فرعی حاکی از آن است که؛ بین هر یک از ابعاد سیرت؛ تواضع، شوخ طبعی، تدبیر، شور و اشتیاق، غم خواری با آموزش مبتنی بر دیالوگ، رابطه وجود دارد اما ارتباط بین دو بعد سیرت یعنی؛ صداقت و شجاعت با آموزش مبتنی بر دیالوگ، مورد تایید قرار نگرفت بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تحقق آموزش مبتنی بر دیالوگ، در نظام‌های آموزشی، نیازمند اساتیدی است که از سیرت بالایی برخوردار باشند.

کلیدواژه‌ها: سیرت اساتید، آموزش، دیالوگ.

Scientific-Research Journal of Shahed University
Twenty-second Year, No.7
Autumn & Winter
2015-2016

Training & Learning Researches

دو فصلنامه علمی–پژوهشی دانشگاه شاهد
سال بیست و دوم– دوره جدید
شماره ۷
پاییز و زمستان ۱۳۹۴

مقدمه

بسیاری از تهدیدها و بحران‌هایی که بشر در دنیای مدرن با آن روبه رو شده است، ناشی از عادت‌های تفکر و فرایندهای ارتباط است. ناتوانی در برقراری ارتباط بین انسان‌ها، یکی از مسائل و مشکلات شناختی انسان امروزی است. با وجود آنکه انسان‌ها با توانایی بالقوه در برقراری ارتباط با دیگران به دنیا می‌آیند. در حالی که انسان بخشی عمده از زندگی خود را در ارتباط با دیگران سپری می کند یا در فکر آن به سرمی برد چنانچه تحقیقات نیز نشان داده است که ۷۵درصد اوقات روزانه انسان صرف ارتباط با دیگران می شود یا ۷۵ درصد موفقیتهای او نیز به نوع روابطش با دیگران وابسته است[۱]. با این حال در بهره گیری از ارتباط برای دستیابی به شناخت و حل مسائل جهانی، ناتوان به نظر می‌رسند در دنیای مدرن، انسان‌ها از برقراری ارتباط و درک یکدیگر گریزان هستند و در تحلیل، تبیین و تحمل اندیشه دیگری، کمتر از خود لیاقت نشان می‌دهند. هنگام گفت و گو با دیگری، حتی آنگاه که به ظاهر به دیگری گوش می‌دهیم، تفکر و باورهای پیشین، مانع گوش سپردن واقعی ما می‌شود. بنابراین اندیشمند و منتقد مدرنیته برای رهایی از بحران‌های ارتباطی، مفهوم فربه ای همچون دیالوگ[1] را که قرن‌ها به مغاک نشانده شده بود از زیر غبار بیرون کشید و آرام آرام صیقل داد تا پاسخگوی آشفتگی عصر حاضر باشد. از این دیدگاه، دیالوگ مهمترین راه دستیابی افراد در برقراری ارتباط بین انسان‌هاست. معنای کلمه دیالوگ را باید در ریشه یونانی آن جست و جو کرد؛ دیالوگ از دو کلمه «دیا» و «لوگو» تشکیل شده است. کلمه «دیا» به معنای بین، از طریق و «لوگو» به معنای واژه، سخن و همچنین تفکر، دلیل و قضاوت است. دیالوگ به فرایندی اشاره می‌کند که در آن کلمه، سخن و تفکر بین افراد یا از طریق افراد رد و بدل می‌شود. دیالوگ دو معنای مختلف دارد: شناختی و ارتباطی. در معنای شناختی، دیالوگ تبادل اندیشه بین دو شخص یا بیشتر است. در معنای ارتباطی، بیانگر عملی است که در آن افراد فرصت می‌یابند تا با هم ارتباط برقرار کنند و یکدیگر را تجربه کنند. لی نیکول، یکی از همکاران نزدیک دیوید بوهم در مقدمه کتاب بوهم با عنوان درباره دیالوگ، عمل دیالوگ را کوششی برای فراهم کردن شرایط و جوی محترمانه، اعتمادآمیز و مبتنی بر جست و جو و کاوش می‌داند که در آن، این اجازه به همه داده می‌شود تا به کشف معنای مشترکی دست یابند [۲].

از آن جا که آموزش، بدون ایجاد رابطه معنایی نخواهد داشت متولیان تربیت در همان آغاز کار خود پی می برند که نحوه ی برقراری ارتباط با دانش آموزان بسیار اهمیت دارد[۳] لذا در اندیشه کاربرد بهترین سبک هستند. اما در نظام‌های آموزشی، با وجود ورود اندیشه‌های جدید تربیتی و آموزش نسبتاً مناسب نیروی انسانی، هنوز برنامه‌های آموزشی نتوانسته اند به صورت بنیادین در حوزه راهبردهای یاددهی-یادگیری دچار دگرگونی شوند. مراکز آموزشی همچنان مانند گذشته به طوطی پروری و حافظه محوری مبتلا هستند و از خود گرایش کمتری به سوی راهبردهای جدید آموزش و یادگیری نشان داده اند. یادگیری مشارکتی از طریق دیالوگ، اندیشه جدیدی در تاریخ فلسفه آموزش و پرورش نیست. فلاسفه پیشین همچون سقراط و دیگر فلاسفه متاخر همچون بوبر و فریر درباره آموزش و پرورش به مثابه دیالوگ سخن گفته اند. به طور معمول در الگوهای آموزشی که مبتنی بر کارگروهی است و معلم نقش یک انسان و نه یک سخنور را دارد، می‌توان از آن با عنوان یادگیری دیالوگ مدار نام برد [٤].

با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و فردی میان انسان‌ها، دیالوگ می‌تواند نقش موثری در آموزش و پرورش بازی کند. یک مدرسه خوب جایی است که در رویارویی با مسائل مختلف از دیالوگ بهره می‌برد. دیالوگ منجر به بهبود دموکراسی و شکل گیری فعالیت اجتماعی بین افراد در کلاس شده و ضمن رشد شناختی دانش آموزان یا دانشجویان به ایجاد، حفظ و خلق

[1]- منظور از دیالوگ اشاره به یک نوع روش آموزش است.

واقعیت‌های اجتماعی در محیط آموزشی کمک می‌کند. بر مبنای نظریه اجتماعی- فرهنگی ویگوتسکی، دیالوگ می‌تواند همچون «ابزاری روان شناختی» در نظر گرفته شود که از طریق مشارکت افراد، موجب ارتقای معنای کلاس درس می‌شود[۵].

دیالوگ در رابطه آموزشی نخست به صورت درونی در ذهن مربی و فراگیر شکل می‌گیرد و آنگاه در تعامل با یکدیگر صیقل داده می‌شود. به کمک دیالوگ، هنر گوش دادن و پاسخ گفتن بین مربی و فراگیر، هنر زندگی و هم زیستی با دیگری، هنر احترام و تصدیق حضور دیگری و هنر تعلیق قضاوت و اندیشیدن به صورت گروهی در وجود فرد بهبود می‌یابد. دیالوگ به مدد تفکر انتقادی و جست و جوی معنادار مساله، زمینه را برای کشف معنای جدید از جهان فراهم می‌آورد. در دیالوگ کلاسی، فراگیران و مربی تمامی‌تجربه‌ها و دانش خود را بر روی میز می‌گذارند و همه از یکدیگر می‌آموزند. در کلاس‌های مبتنی بر دیالوگ، هم آموزگار می‌آموزد و هم دانش آموزان، هم تک تک دانش آموزان یاد می‌گیرند و هم گروه. تجربه یادگیری مبتنی بر دیالوگ همان مجموع تجربه‌های یادگیری فردی نیست، بلکه بیش از تجربه‌های انفرادی است. بنابراین دیالوگ را می‌توان یکی از جامع ترین راهبردهای تدریس و یادگیری در نظام آموزش مشارکتی دانست. دیالوگ بین مربی و فراگیران فراتر از ارتباطی ساده است. خلق دانش، پرورش قوه تفکر و کسب مهارت‌های اجتماعی از طریق برقراری ارتباط گفت و شنودی میان فراگیران حاصل می‌شود. دیالوگ و مشارکت در یادگیری کلاسی باعث تسهیل تفکر و اندیشه انتقادی می‌شود[٦]. همچنین روش مشارکتی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تاثیر مثبت دارد[۷]. و یا مهارت‌های ارتباطی به‌صورت گروهی، باعث افزایش خود متمایزسازی در نوجوانان می شود[۸].

از نظر هاو، هر دو دیدگاه آموزش سنتی و مدرن رابطه آموزشی ندارند. هاو معتقد است که فقط در سایه رابطه ای متقابل بین دانش آموز و معلم است که دستیابی به تجربه و فهم جدید میسر می‌شود[۹]. بوبر معتقد است که آموزشی که بر پایه دیالوگ باشد، افق‌های جدیدی را فرا روی دانش آموزان می‌گشاید و معلم آنها را بر شانه‌های خود می‌نشاند تا دنیا را از دریچه‌های گوناگون نظاره گر باشند:

«من فقط به چیزی اشاره می‌کنم. من واقعیت را خاطرنشان می‌کنم. من چیزی را در واقعیت نشان می‌دهم که پیش از این یا دیده نشده یا کمتر به دید آمده است. من دست کسی را می‌گیرم که به حرفم گوش فرا می‌دهد و او را به سمت پنجره می‌برم. سپس پنجره را باز می‌کنم و نشان می‌دهم هر آنچه را که در بیرون است[۱]»[۱۰].

مانزو (۱۹۹۹) برای دیالوگ کلاسی ویژگی‌های زیر را بر می‌شمارد: ۱) آغوش کلاس به روی دیدگاههای مختلف باز است. ۲) دانش آموزان با یکدیگر و همچنین با معلم در تعامل هستند. ۳) هدف کلاس، درس پس دادن و حافظه پروری نیست، بلکه به جای دادن پاسخ‌های سریع، دانش آموزان زمان زیادی برای رسیدن به پاسخ پرسش‌های خود نیازخواهند داشت تا در موضوع درس تبحر لازم را به دست آورند. ٤) گفت و گو بیشتر مباحثه ای است، یعنی تفسیر و پاسخ به پرسش‌ها. ۵) گفت وگوها منجر به بیان دیدگاههای متعارض می‌شود و در چنین مباحثی افراد در بین خویش دچار تنش می‌شوند. ٦) انتظار می‌رود همه افرادی که در بحث شرکت می‌کنند، حتی خود معلم، در ذهن خویش تمایلی به تغییر و توانایی پذیرش اندیشه جدید داشته باشد[۱۱].

یکی از عوامل موثر در تحقق آموزش مبتنی بر دیالوگ، شخصیت و سیرت مربی است. بدون وجود مربیانی که دارای فضیلت اخلاقی، شوق یادگیری، شور

---

۱. ای کاش می‌توانستم
یک لحظه می‌توانستم، ای کاش
بر شانه‌های خود بنشانم
این خلق بی شمار را
گرد حباب خاک بگردانم
تا با دو چشم خویش ببینند که خورشیدشان کجاست و باورم کنند (احمد شاملو)

زندگی و شادابی لازم باشند، امکان شکل‌گیری آموزش مبتنی بر دیالوگ، امری دشوار خواهد بود. سیرت[1] اشاره به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی دارد که به طور خاص شامل اجزاء اخلاقی مهم است[۱۲، ۱۳] و تا اندازه ای منعکس کننده‌ی تصمیماتی است که ایجاد می‌کنیم و سپس آن تصمیم را عملی کرده و به آن واکنش نشان می‌دهیم[۱٤].

بنابراین منظور از «سیرت» خلق و خوی آدمی است. از نظر روانشناسی خلق و خوی جنبه ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از لحاظ اخلاق و اجتماعی است[۱۵]. شخصیت عبارت است از آن چه که فرد به دنیای بیرون نشان می‌دهد، در حالی که سیرت به معنای آن است که فرد واقعاً در دنیای درون هست. سیرت آن چیزی است که در فرد هست، هنگامی‌که هیچ کس به او نگاه نمی‌کند. سیرت چیزی است که فرد هنگام تاریکی شب در مورد خود فکر می‌کند[۱٦]. سیرت، «خود درونی فرد» در عمل است .سیرت نشان می دهد که فرد واقعاً چه کسی است و به عبارتی آن چیزی است که شما در خلوت هستید[۱۷]. سیرت دیرک اصلی خیمه‌ی رهبری است[۱۸].

سیرت انجام کار درست علی رغم فشار بیرونی مخالف برای انجام نشدن آن است[۱۹] و غالباً در راستای ارزشهای مذهبی است[۲۰]. برخی سیرت را جمع ویژگی‌های اخلاقی فرد دانسته اند [۲۱]. فرد دارای سیرت به دنبال حقیقت است. تعیین می‌کند چه کاری درست است و بر اساس آن با شجاعت و تعهد عمل می کند[۲۲].

شجاعت، نظم، آینده بینی، تحمل، غمخواری، فداکاری، از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب می‌شوند. هنگامی‌فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می‌شود، به کمک این ویژگی‌ها می‌تواند برآن‌ها غلبه کند[۲۳]. در تحقیقی، هفت ویژگی به عنوان استانداردهای رفتاری حداقل قابل قبول که سیرت فرد را معرفی می‌کند، در نظر گرفته شده است. این هفت ویژگی عبارتند از: وفاداری، وظیفه شناسی، احترام، خدمت بدون احساس غرور، درستکاری، صداقت و شجاعت فردی. در همین مطالعه، احترام و صداقت، بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است[۲٤]. در مطالعه دیگری، پیترسون[2][۲۵] عناصر سیرت نیکو را به صورت زیر تعیین می کند: نگرش مثبت، شهروندی، غمخواری، اعتماد، ملاحظات انسانی، همکاری، شجاعت، ادب، تکیه گاه دیگران بودن، پشتکار، انضباط (خودکنترلی)، تلاش، شور و شوق، انصاف، بخشش، درستکاری، تواضع، صداقت، نزاکت، خوشبینی، شکیبایی، کاردانی، مسئولیت پذیری، خلوص، کار گروهی، تحمل و مدارا، مورد اعتماد بودن.

در بعد شهروندی، مطالعات نشان داده است که سیرت بر رفتار شهروندی سازمان تاثیر مثبت داشته است[۲٦].

بارکر وکوی[3] [۲۷] شاخص‌های سیرت[4] را هفت عامل: صداقت[5] ، شجاعت[6] ، تواضع[7] ، شوخ طبعی[8] ، تدبیر[9] ، شور و اشتیاق[10] ، غمخواری[11] در نظر گرفته اند. در بعد شادی، مطالعات نشان داده است که رفتار اخلاقی بر شادی کارکنان دارای تاثیر مثبت و معنادار است[۲۸].

شجاعت به عنوان تنظیم جهت برای مسیر طولانی و در نظر گرفتن مردم در این مسیر بدون اینکه ترس مانع انجام کار شود، تعریف شده است. شجاعت اجازه می‌دهد تا ما درباره یک موضع، به حرکت بپردازیم و بدون ترس به آن عمل کنیم [۲۹] و صداقت به عنوان عنصر مهم از شخصیت یک فرداست که به عنوان

[1]- در کل متن مقاله کلمه سیرت (Character) و منش اخلاقی به یک معنا اشاره می کنند.

2 . Peterson
3 . Barker & Coy
4 . Character
5 . Humility
6 . Courage
7 . Integrity
8 . Humour
9 . Wisdom
10 . Passion
11 . Compassion

پایبندی مداوم به اخلاق و یا استانداردهای اخلاقی است[۳۰]. فرد با صداقت به طور مداوم به انجام درست و صادقانه کاری یا چیزی می‌پردازد حتی زمانی که با انتخاب‌های جایگزین زیادی مواجه باشد. صداقت نیز به عنوان پایبند ماندن به استانداردهای اخلاقی، مستقل از هنجارهای اجتماعی و استانداردهای جامعه جهانی تعریف شده است[۳۱]. فروتنی بخش دیگری از سیرت است و به عنوان کیفیت فروتن بودن و یا حس نسبتا کم اهمیت نشان دادن خود تعریف شده است[۳۲].

در ادامه ذکر این نکته لازم است که در ارتباط با سیرت هم هر چند تحقیقات اندکی انجام شده اما در ارتباط با الگوی های رفتاری معلم در آموزش، پژوهش هایی انجام شده که به خاطر قرابت موضوعی به خلاصه ای از نتایج تحقیقات در این زمینه اشاره می گردد:

فانی، و خلیفه [۳۳] در بررسی‌رابطه رفتار معلم با خودپنداره تحصیلی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دوره راهنمایی شهر شیراز تاکید دارند که بین ادراک از رفتار معلم و خودپنداره تحصیلی و عملکرد تحصیلی به طورکلی و نیز به تفکیک جنسیت و پایه، در مجموع رابطه ای معنادار وجود دارد.

نادری و اسدی [۳٤] اذعان داشتند که به طور کلی سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تاثیر دارد. همچنین، این دو متغیر نیز به نوبه خود بر تسهیم دانش کارکنان تاثیرگذار است.

چهرزاد و همکاران[۳۵] در تحقیقی تحت عنوان مقایسه تاثیر دو الگوی آموزشی معلم مدار و فرد مدار بر میزان یادگیری در مهارت های دانشجویان پرستاری تاکید دارند که الگوهای رفتاری ابزاری برای یادگیری بوده که ضمن یاری فراگیران در کسب اطلاعات، نظریات، مهارتها، ارزش ها و طرق تفکر، بر توان آنان در حصول به هدفهای معین و متفاوت می افزاید. افزایش توانایی فراگیر یکی از مقاصد اساسی این الگوها محسوب می شود.

سلیمی[۳٦] در پژوهش تحت عنوان مطالعه تاثیر رفتار معلم بر نظم پذیری دانش آموزان در مدرسه تاکید دارد که معلمان، درمقام اشخاصی که باید از آگاهی و توانمندی در شناسایی و ایجاد رابطه سازنده با دانش آموزان برخوردار باشند، یکی از مهمترین عوامل در شکل گیری شخصیت رو به رشد دانش آموزان به شمار می آیند.

جونز و رایان [۳۷] در تحقیق شخصیت و آموزش معلمان (چگونه معلمان آینده نگر در حال آماده شدن برای پرورش شخصیت خوب در دانش آموزان؟) اعتقاد دارند که نتایج با اشاره به دوگانگی معنی داری بین شخصیت معلمان، از یک سو و کیفیت آموزش و پرورش از سوی دیگر، توجه به شخصیت معلم را از اولویت بندی دربرنامه ریزی آموزشی می داند.

بنابراین در این پژوهش محققان در نظر دارند تا با توجه به اهمیت و نقش و جایگاه معلم یا استاد در چرخاندن اداره کلاس‌های درس به بررسی ارتباط بین سیرت و آموزش مبتنی بر دیالوگ در فرایند یاددهی و یادگیری بپردازند. بین سیرت و آموزش مبتنی بر دیالوگ پیش از این پژوهشی انجام نشده و فقط پژوهش‌هایی به‌صورت جداگانه به بررسی نقش دیالوگ در کلاسداری صورت گرفته است. امید است این پژوهش به عنوان سرآغاز اثر گذار در این مسیر و قابل توجه باشد و تحقیقات زیادی را به این عرصه بکشاند تا شاهد رشد و شکوفایی کلاس‌های آموزشی باشیم که نقش برجسته‌ای در تحقق اهداف آموزشی دارد.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش: برای انجام تحقیقات علمی‌و نظام مند، چارچوبی علمی‌و نظری مورد نیاز است که اصطلاحاً مدل مفهومی‌نامیده می‌شود. در این تحقیق، مدل مفهومی‌بر اساس مرور ادبیات و نظرخواهی از خبرگان تدوین شده است. بر اساس مرور ادبیات، آیتم‌های مربوط به سیرت افراد و آموزش مبتنی بر دیالوگ که در قسمت قبل ارائه شد، می‌تواند چارچوبی مناسب برای مدلسازی فراهم آورد. بعد از ایجاد مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش ارائه گردیده است.

فرضیه‌های پژوهش

۱) بین سیرت اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه وجود دارد.

۱-۱) بین صداقت اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه وجود دارد.

۱-۲) بین شجاعت اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه وجود دارد.

۱-۳) بین تواضع اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه وجود دارد.

۱-٤) بین شوخ طبعی اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه وجود دارد.

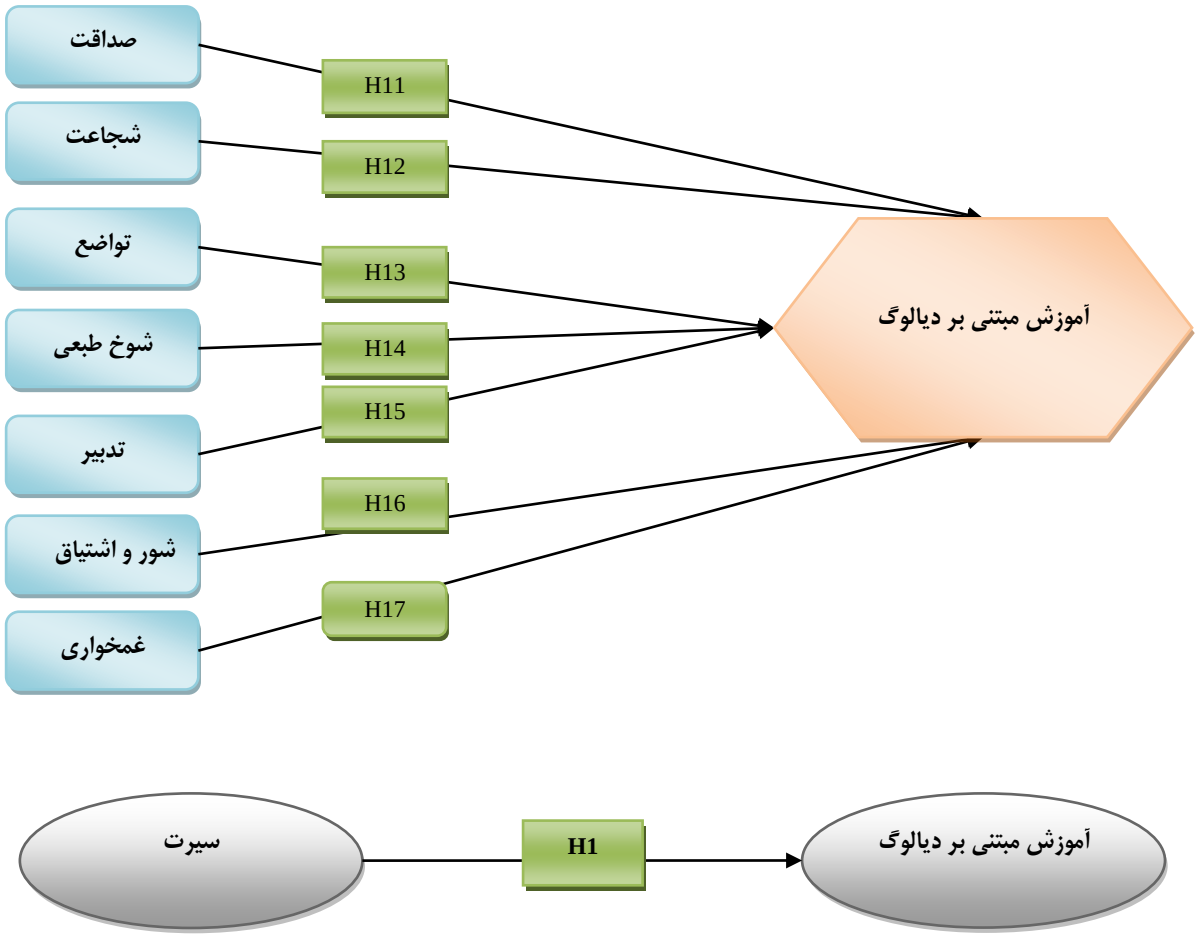
۱-۵) بین تدبیر اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه وجود دارد.

۱-٦) بین شور و اشتیاق اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه وجود دارد.

۱-۷) بین غمخواری اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پیمایش ۱۳۲۸۱ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان که شامل همه دانشکده‌ها در سال ۱۳۹۲بود. برای تخمین الگوهای معادلات ساختاری به روش حداکثر درست نمایی، حداقل حجم نمونه بایستی ۲۰۰ مورد باشد [۳۸] که بر این اساس نمونه آماری این پژوهش ۲۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان انتخاب شد. در این پژوهش به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه و به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای از خیلی کم (۱+) تا خیلی زیاد (۵+) استفاده شد.



شکل ۱. مدل مفهومی‌پژوهش

جدول ۱. ویژگی‌های جمعت شناختی نمونه

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۱۰	۵۰
	زن	۱۱۰	۵۰
سن	۱۵ تا ۲۵ سال	۱۲۸	۵۸/۲
	۲۶ تا ۳۵ سال	۸۸	۴۰/۰
	۳۶ تا ۴۵ سال	٤	۱/۸
تحصیلات	کارشناسی	٤٦	۲۰/۹
	کارشناسی ارشد	۱۵۹	۷۲/۳
	دکتری	۱۵	٦/۸
جمع		۲۲۰	۱۰۰

پرسشنامه علاوه بر سوال‌های جمعیت شناختی، از دو بخش تشکیل شده است که بخش اول در مورد سیرت بود و آیتم‌های مربوط به هر فعالیت از مطالعات [۳۹] ،[٤٠] ،[٤١] شناسایی شد و سپس به طراحی سوالات اقدام گردید. در مورد آموزش مبتنی بر دیالوگ از کتاب اصول و مبانی دیالوگ [٤٢] استفاده گردید. روایی سوالات این پرسشنامه نیز به همان صورت پس از بررسی و ترتیب اثر دادن نظر اساتید و خبرگان تایید شد. داده‌های جمع آوری شده با استفاده از فنون آماری شامل: آزمون t-value ، تحلیل عامل تاییدی و معادلات ساختاری و با نرم افزارهای SPSS و Smart PLS و AMOS در راستای تبیین اجزای مدل و روابط بین آنها تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش روایی سازه به وسیله تحلیل عاملی تاییدی بررسی شده و ضرایب آلفای کرونباخ کلیه ی متغیرهای پژوهش از ۰/۷۰ بالاتر است، بنابراین سوالات پرسشنامه پایایی لازم را دارند (جدول۳).

یافته‌ها

۱۱۰ نفر از دانشجویان مرد و ۱۱۰ نفر زن هستند. از نظر سنی ۱۲۸ نفر بین ۱۵ تا ۲۵ سال، ۸۸ نفر بین ۲٦ تا ۳۵ سال، و ٤ نفر بین ۳٦ تا ٤۵ سال هستند. ٤٦ نفر از دانشجویان دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۵۹ نفر کارشناسی ارشد و ۱۵ نفر دارای تحصیلات دکتری هستند(جدول ۱).

روش PLS[1] برای برازش مدل و روایی و پایایی نتایج پژوهش

روش PLS یکی از تکنیک‌های چند متغیره آماری است که برخلاف وجود محدودیت‌هایی مانند ناشناخته بودن نوع توزیع متغیرها، کم بودن حجم نمونه و وجود همبستگی میان متغیرهای مستقل که در روش رگرسیونی و معادلات ساختاری لازم به رعایت بودند، می‌توانند مدل‌هایی را با چند متغیر مستقل و وابسته برازش کند [٤٣] . در PLS دو مدل آزمون می شود. مدل اول، مدل اندازه گیری و مدل دوم، مدل معادلات ساختاری است[٤٤] .

مدل اندازه گیری

به منظور برازش مدل اندازه گیری، دو مدل در PLS باید آزمون شود: مدل بیرونی و مدل درونی.

مدل بیرونی: شاخص‌های برازش رایج در مدل‌های اندازه گیری PLS برای ۸ متغیر مکنون در قالب جدول۲ ارائه شده است.

1. Partial least square method

جدول۲. شاخص‌های برازش متغیرهای مکنون پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	آیتم‌ها	بارهای عاملی	CR	R^2	AVE	C-α
صداقت(Hu)	۲/۵۸	۱/۰۱	q1	۰/۸۱۰	۰/۸۷٤	–	۰/٦۳۵	۰/۸۱
			q2	۰/۷٤۸				
			q3	۰/۸٤۸				
			q4	۰/۷۷۷				
شجاعت(Cou)	۲/٦۰	۱/۰٦	q1	۰/۸۱۹	۰/۸٤۰	–	۰/٦۳۸	۰/۷۲
			q2	۰/۸۸۰				
			q3	۰/٦۸۵				
تواضع(I)	۲/۵٤	۱/۰٦	q1	۰/۸۹٦	۰/۸۹۳	–	۰/۷۳۸	۰/۸۲
			q2	۰/۸۳۳				
			q3	۰/۸٤۷				
شوخ طبعی(J)	۲/۳۵	۱/۰۳	q1	۰/۸۵۵	۰/۹۱۱	–	۰/۷۱۹	۰/۸۷
			q2	۰/۸٦۸				
			q3	۰/۸۲۸				
			q4	۰/۸٤۲				
تدبیر(W)	۲/٦۳	۱/۰۲	q1	۰/۷٦٦	۰/۸٦۸	–	۰/٦۸۷	۰/۷۷
			q2	۰/۸۵۷				
			q3	۰/۸٦۰				
شور و اشتیاق(P)	۲/۸۰	۰/۹٤	q1	۰/۸۸۰	۰/۸٦۸	–	۰/۷٦۸	۰/۷۰
			q2	۰/۸۷۳				
غمخواری (Com)	۱/۸٦	۰/۹٤	q1	۰/۷۹۱	۰/۹۰۷	–	۰/۷۰۹	۰/۸٦
			q2	۰/۸۳۹				
			q3	۰/۸۹۸				
			q4	۰/۸۳۹				
آموزش مبتنی بر دیالوگ (Edu)	۱/۳۷	۰/۷۰	q1	۰/٦۰٤	۰/۹۵٤	۰/۸۰	۰/۵٤۰	۰/۹۵
			q2	۰/٦٤۹				
			q3	۰/۷۰۸				
			q4	۰/۷۲۲				
			q5	۰/٦۱۷				
			q6	۰/٦۵۸				
			q7	۰/٦۰۳				
			q8	۰/٦٤۹				
			q9	۰/۷۵٦				
			q10	۰/۷۱۹				
			q11	۰/۷۵۰				
			q12	۰/۷۰۰				
			q13	۰/۷۰۱				
			q14	۰/۷۳۰				
			q15	۰/٦۷٤				
			q16	۰/۵۲٤				

				۰/۵۵۳	q17			
				۰/۸۱۳	q18			
				۰/۷۰۰	q19			
				۰/۷۵٦	q20			
				۰/٦۸٤	q21			
				۰/۷۹۸	q22			
				۰/٦٤۳	q23			
				۰/٦۵۹	q24			

سه شاخص مهم عبارتند از : پایایی بارهای عاملی[1]، پایایی مرکب[2] (شاخص سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) و متوسط واریانس استخراج شده[3] (درصدی از تغییرات متغیر مکنون که توسط متغیرهای مشاهده شده تبیین شده است).

پایایی آیتم‌ها و روایی همگرا در مدل بیرونی برآورد شده است. پایایی هریک از آیتم‌ها، از طریق بارهای عاملی آیتم‌های مربوط به هر سازه بدست می‌آید. آیتم‌هایی که دارای بارهای عاملی حداقل ۰/۵۰۰ باشند، معنادار در نظر گرفته شده و در مدل باقی می‌مانند[٤۵] . ضرایب بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده در جدول۲ برای هر متغیر مکنون محاسبه شده است که این ضرایب در محدوده ۰/٦۰۳ تا ۰/۸۹۸ قرار دارد.

سازگاری درونی مدل به وسیله شاخص پایایی مرکب اندازه‌گیری می‌شود (ورتس و همکاران٤، ۱۹۷٤). اگر شاخص پایایی مرکب برای هر سازه از ۰/۷بیشتر باشد؛ یعنی پایایی مرکب مدل مناسب است[٤٦] . در مدل برازش شده در این پژوهش برای تمام متغیرها این شاخص بالای ۰/۷ بوده است (جدول۲).

شاخص متوسط واریانس استخراج شده که روایی همگرا بوده و نشان می‌دهد که واریانس هر سازه می‌تواند به وسیله نشانگرهای انتخاب شده تبیین شده باشد[٤۷] و حداقل مقدار توصیه شده برای سازه‌ها حداقل ۰/۵ است[٤۸] . این شاخص نشان می‌دهد که یک متعیر در مدل به طور متوسط بیش از نصف واریانس متغیرهای شاخص را تبیین کرده است. در مدل این پژوهش برای تمام متغیرها این شاخص بالای ۰/۵ است(جدول۲).

مدل درونی: یکی از معیارهای ارزیابی مدل درونی، روایی تشخیصی۵ است. روایی تشخیصی برای بررسی اینکه هر نشانگر دارای بیشترین همبستگی با سازه خود نسبت به سایر سازه‌ها باشد، استفاده می‌شود. زمانی که چندین نشانگر برای اندازه گیری هر متغیر مکنون به کار می رود، محقق تنها نباید به اطمینان از مقیاس فردی نشانگر اکتفا کند، بلکه باید میزان روایی تشخیصی سازه‌ها را نیز در نظر بگیرد. یکی از روش‌های بررسی این موضوع استفاده از ریشه دوم(جذر) میانگین واریانس استخراج شده است. برای این منظور باید ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده از سایر همبستگی‌های مربوط به عامل‌های دیگر با این سازه بیشتر باشد[٤۹]،[۵۰]، [۵۱] . نتایج نشان داده شده در جدول ٤ بیانگر آن است که تمامی سازه‌ها به خوبی از هم تفکیک شده اند.

دیگر معیارهای برازش و بررسی مقبولیت مدل پژوهش (استفاده از نرم افزار AMOS)

معیارهای برازش یکی از مهم ترین مراحل در تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری است. این معیارها برای پاسخ بدین پرسش است که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده‌ها، مدل اندازه گیری پژوهش را تأیید می کند یا خیر؟

1 . Factor Loading (FL)
2 . Composite Reliability (CR)
3 . Average Variance Extracted (AVE)
4 . Werts et al.

5 . discriminant validity

جدول ۳. بررسی معیارهای برازش و مقبولیت مدل پژوهش

شاخص برازش	آماره‌ها	معیار مقبولیت
$\chi 2$ /degree of freedom	۱/۲۷	$1<\chi^2/df<5$
RMSEA(root mean square error)	۰/۰۳	RMSEA <0.08
NFI(normed fit index)	۰/۹۷۷	0.90 < NFI <1
CFI(comparative fit index)	۰/۹۹۵	0.95< CFI <1
TLI (Tucker–Lewis fit index)	۰/۹۹۰	0.95< TLI <1
IFI(incremental fit index)	۰/۹۹۵	0.95< IFI<1
GFI (goodness of fit index)	۰/۹۷۹	/ GFI <1 0.90<

جدول ٤. بررسی مقادیر ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده با همبستگی‌ها

	Edu	Com	Cou	P	Hu	J	I	W
Edu	۰/٦٥							
Com	۰/۷٤	۰/۸٤						
Cou	۰/٦٤	۰/٥۱	۰/۷۹					
P	۰/۷۰	۰/٦۲	۰/٦۳	۰/۸۷				
Hu	۰/۷۱	۰/٥۷	۰/٦۹	۰/٦۰	۰/۷۹			
J	۰/۸٤	۰/۷٤	۰/٥۹	۰/٦۷	۰/۷۲	۰/۸٥		
I	۰/۸٥	۰/۷٤	۰/۷۲	۰/٦۷	۰/۷۲	۰/۷۷	۰/۸٦	
W	۰/۷۲	۰/٥۲	۰/٦۸	۰/٦۲	۰/٦۹	۰/٦٦	۰/٦۷	۰/۸۳

برای پاسخگویی به این پرسش، معیارهای برازش زیادی در روش شناسی مدل سازی معادلات ساختاری معرفی شده است. خروجی‌های مربوط به هریک از شاخص‌ها با شاخص مقبولیت الگوی جامع مقایسه شده‌اند که معیار مناسب این الگوها از مطالعات[۵۲] استفاده شده است. برطبق نتایج بدست آمده تمامی‌شاخص‌ها رضایت بخش بوده و نشانگر مقبولیت الگوی جامع می‌باشند (جدول۳).

مدل ساختاری

با استفاده از مدل معادلات ساختاری می توان به بررسی فرضیه‌ها و ضریب تبیین متغیرها پرداخت. از این رو می توان با مقایسه ی مقدار t محاسبه شده برای ضریب هر مسیر با مقدار بحرانی ۱/۹٦ تایید یا عدم تایید فرضیه پژوهشی را بررسی کرد. اگر مقدار t محاسبه شده از مقدار بحرانی کمتر و یا با آن مساوی باشد فرضیه پژوهشی رد و در صورت بزرگتر بودن از مقدار بحرانی، فرضیه بیان شده تایید می شود.

براساس خروجی بدست‌آمده، رابطه‌ی هریک از ابعاد رفتار اخلاقی؛ تدبیر، سازگاری، تواضع، شوخ طبعی، غمخواری بر آموزش مبتنی بر دیالوگ مورد تایید قرار گرفت در حالی که رابطه‌ی دو بعد رفتار اخلاقی؛ شجاعت و صداقت بر آموزش مبتنی بر دیالوگ مورد تایید قرار نگرفت. همچنین نتایج بدست آمده بصورت کلی نشان داد که سیرت و آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه معناداری با هم دارند(جدول۵).

جدول ۵. نتایج آزمون مربوط به فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش	B	t- value	نتیجه
H1: سیرت ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۸۹	۶۰/۹۵	تایید
H1-1: صداقت ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۰۳	۰/۶۲	عدم تایید
H1-2: شجاعت ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۰۳	۰/۶۱	عدم تایید
H1-3: تواضع ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۱۳	۲/۴۱	تایید
H1-4: شوخ طبعی ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۳۹	۶/۹۱	تایید
H1-5: تدبیر ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۱۶	۲/۸۹	تایید
H1-6: شور و اشتیاق ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۰۹	۲/۲۲	تایید
H1-7: غمخواری ← آموزش مبتنی بر دیالوگ	۰/۱۷	۳/۹۲	تایید

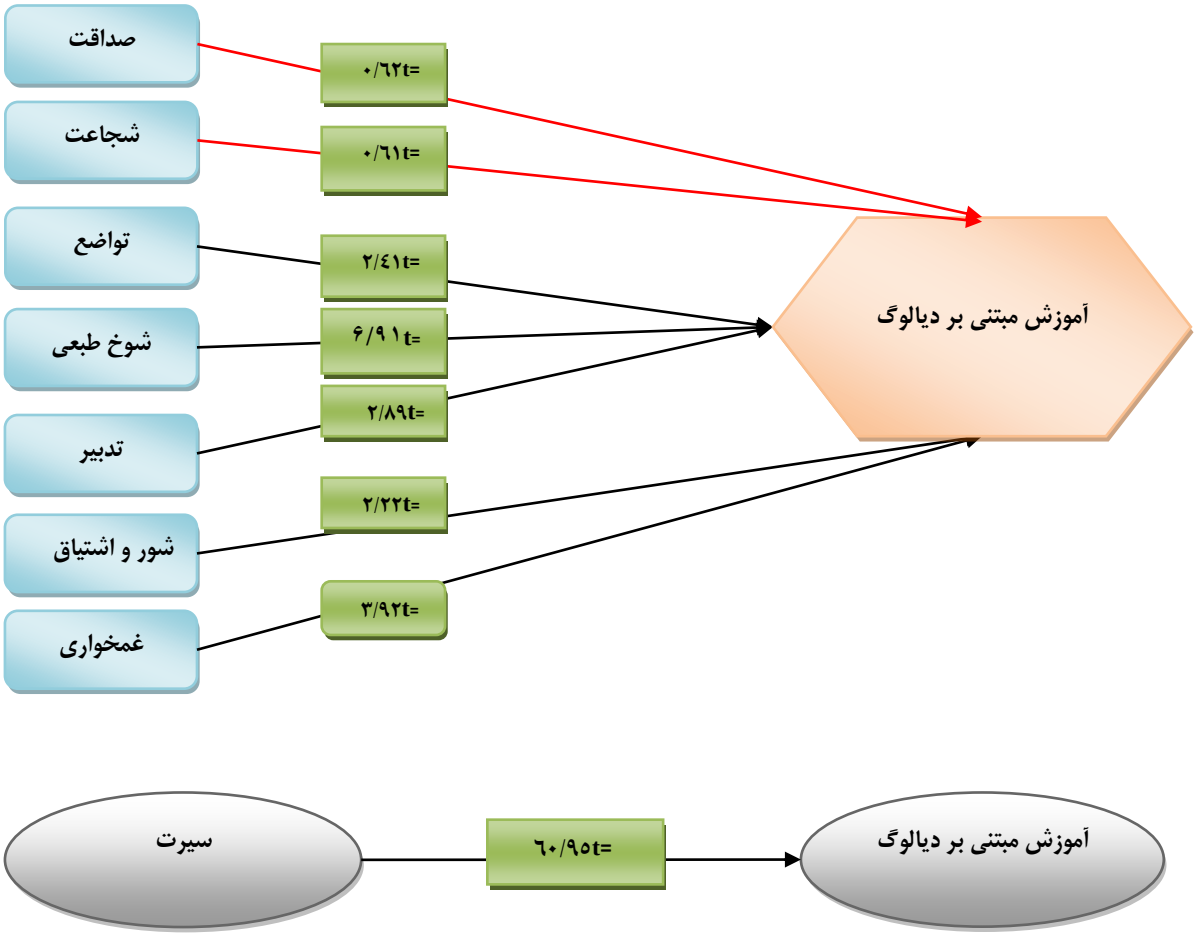
شاخص دیگر روایی معادلات ساختاری بر اساس ضرایب تبیین متغیرهای وابسته تعیین می‌شود و نشانگر واریانس تبیین شده سازه‌های مدل است [۵۳] به طوری که اگر میزان R^2 متغیرهای وابسته مدل بالای ۰/۶۷ باشد خوب، بین ۰/۳۳ تا ۰/۶۷ متوسط و زیر ۰/۱۹ ضعیف طبقه بندی می‌شود. در مدل برازش این پژوهش ضرایب تبیین برای متغیر آموزش مبتنی بر دیالوگ (R^2=۰/۸۰) است(جدول ۲).

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از عواملی که امروزه معلمان، اساتید، مدیران و سیاست گذاران آموزش و پروش به عنوان موضوعی مهم و اساسی بدان توجه دارند، بهبود کیفیت آموزش است. ویژگی‌ها و سیرت افراد در نحوهٔ آموزش معلّم، نقش مهمی دارد. استاد به عنوان فردی رشد یافته باید از توانایی روانی- عاطفی و اجتماعی لازم برخوردار باشد.

توانایی روانی در واقع میزان رفتارهایی متناسب با سن و موقعیتی است که در آن قرار گرفته است. از نظر روانی استاد فردی بالغ به حساب می‌آید و رفتارهای او ممکن است الگوی فراگیرندگان قرار گیرد. او به درجه‌ای از رشد روانی باید رسیده باشد که بتواند خشم، هیجان و یأس خود را در مقابل دانشجویان به گونه‌ای بروز دهد که حاصل این کنش و واکنش سبب رشد آنان به سوی تعالی باشد. نوع دیگری از توانایی استاد که برخاسته از رشد همه جانبه‌ی اوست، رشد اجتماعی می‌باشد. انسان به عنوان موجودی که در اجتماع زندگی می‌کند بایستی بتواند با دیگران ارتباط انسانی داشته باشد از این رو یکی از راهها برای اداره کلاس به نحو احسن داشتن اخلاق و سیرت در اساتید است تا بتوان در فراگیران تعهد ایجاد کرد تا نسبت به انجام وظایف خود احساس مسولیت کرده و در جهت تعالی استعدادهای نهفته درون خویش دریغ نکنند و این پژوهش نیز در راستای بررسی ارتباط بین سیرت و آموزش مبتنی بر دیالوگ در دانشگاه اصفهان با روش مدلسازی معادلات ساختاری انجام شده است. شاخص‌های روایی و پایایی استخراج شده از نرم افزار Smart PLS قابل قبول ارزیابی شده اند و روایی معادلات ساختاری مدل متوسط است. در این پژوهش رابطه‌ی سیرت اساتید و آموزش مبتنی بر دیالوگ به عنوان ۱ فرضیه اصلی و ۷ فرضیه فرعی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج این فرضیه‌ها در مدل پژوهش به صورت زیر است:

فرضیه اول که در واقع فرضیه اصلی پژوهش بود رابطه‌ی سیرت اساتید را با آموزش مبتنی بر دیالوگ بررسی کرده است. از آنجا که مقدار t مربوط به این فرضیه بزرگتر از ۱/۹۶ است اثر مثبت و معنادار سیرت بر آموزش مبتنی بر دیالوگ مورد تایید قرار گرفت.



بنابرین این یافته بیانگر این است که بین رفتار اخلاقی اساتید دانشگاه با آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه اساسی وجود دارد. پس یک نیاز اساسی برای موفقیت در کلاس‌هایی که آموزش بصورت دیالوگ صورت می‌پذیرد توجه به سیرت و اخلاق اساتید دانشگاه دارد و یکی از عوامل موفقیت در تحقق اهداف آموزشی در کلاس‌های درس، وابسته به اساتیدی هست که دارای خصیصه‌هایی منجمله داشتن روحیات جوانمردی و وفاداری نسبت به دانشجویان، فروتنی و تواضع در برابر شایعات و مسائل غیر واقعی در درون کلاس، دوری از نشان دادن تکبر و غرور به دانشجویان، داشتن تفکر انتقادی نسبت به مسائل، بکارگیری دانش در مدیریت کلاس، بکارگیری همزمان تجربه و دانش برای حل مسائل و توسعه کلاس، داشتن روحیه خستگی ناپذیر، بیان کردن صفات پسندیده و نیکوی دانشجویان و صحبت کردن و جویا شدن از احوال آنان، بررسی وضعیت رفاهی دانشجویان، در نظر گرفتن شرایط روحی و روانی دانشجویان، شناسایی عوامل رنج آور در درون کلاس و تلاش جهت کم رنگ نمودن آن‌ها، ارائه رفتاری سرشار از امید با دانشجویان، دیدن جنبه‌های مثبت دانشجویان و نا دیده گرفتن رفتار نا مطلوب آنان، آرزوی شادی و موفقیت برای تک تک افراد در کلاس و نشان دادن روی خوش و گشوده به دانشجویان کلاس و نشان دادن لبخندی معقول در اکثر اوقات باشند.

لذا چون خود فرضیه اصلی دربردارنده شاخص‌های فرعی بود که بارکر وکوی[1] [٥٤] و دیگر مطالعات که در مقدمه ذکر شد این شاخص را هفت عامل صداقت،

1 . Barker & Coy

شجاعت، تواضع، شوخ طبعی، تدبیر، شور و اشتیاق، غمخواری شناسایی کرده بوداند پس در این تحقیق نیز هر یک از این متغییرها به عنوان فرضیه‌های فرعی با آموزش مبتنی بر دیالوگ مورد ارزیابی قرار گرفت تا ثابت شود هر یک از این شاخص‌ها با آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه دارند یا نه.

بنابراین دومین و سومین فرضیه پژوهش به عنوان فرضیات فرعی، رابطه‌ی سیرت و صداقت و شجاعت را مورد بررسی قرار دادند. با توجه به اینکه مقدار t هر دو فرضیه کمتر از ۱/۹۶ بود، این دو فرضیه رد شداند یعنی بین صداقت و شجاعت اساتید با آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه ای وجود ندارد که البته نیاز به مطالعات بیشتر در این زمینه را ضروری می‌سازد تا بررسی شود چرا بین این شاخص‌ها با آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه‌ای وجود نداشته و اگر یافته‌های مطالعات دیگر هم در این راستا باشند با اطمینان بالا می‌شود گفت که بین صداقت و شجاعت اساتید با آموزش مبتنی بر دیالوگ رابطه ای وجود ندارد.

در مابقی فرضیات فرعی مربوط به رابطه‌ی هریک از عناصر سیرت(تواضع، شوخ طبعی، تدبیر، شور و اشتیاق، غمخواری)، مقدار t محاسبه شده از ۱/۹۶ بزرگتر بدست آمد و اثر مثبت و معنادار تواضع، شوخ طبعی، تدبیر، شور و اشتیاق، غمخواری را بر آموزش مبتنی بر دیالوگ مورد تایید قرار داد.

این یافته‌ها نشان داد که گویه‌های مورد بررسی شده در تواضع اساتید؛ مثل وجود روحیات جوانمردی و وفاداری و یا فروتنی و تواضع در برابر شایعات و مسائل غیر واقعی در درون کلاس یا دوری از نشان دادن تکبر و غرور به دانشجویان در ادراه کلاس‌هایی که بصورت آموزش مبتنی بر دیالوگ اداره می‌شود تاثیر می‌گذارد. همچنین در گویه‌های بررسی شده برای عنصر مربوط به شوخ طبعی اساتید؛ با در نظر گرفتن آیتم‌هایی مثل ارائه رفتاری سرشار از امید با دانشجویان و دیدن جنبه‌های مثبت دانشجویان و نا دیده گرفتن رفتار نا مطلوب آنان، آرزوی شادی و موفقیت برای تک تک افراد در کلاس و نشان دادن روی خوش و گشوده به دانشجویان کلاس و نشان دادن لبخندی معقول در اکثر اوقات، نشان داد که این رفتارها می‌تواند از سرخوردگی دانشجویان در کلاس‌ها جلوگیری کرده و احساس شوق و لذت ماندن افراد را در کنار هم برای کارهای مشارکتی را افزایش دهد. در عنصر مربوط به شور و اشتیاق نیز به مطالعه رفتارهایی مثل داشتن روحیه خستگی ناپذیری و بیان کردن صفات پسندیده و نیکوی دانشجویان پرداخته شد که آن می‌تواند علاقه و اشتیاق دانشجویان را در یادگیری بصورت دیالوگ بالا ببرد و برای تحقق اهداف آموزش در کنار اساتید و با همیاری همدیگر با روحیه خستگی ناپذیری بالا اقدام نمایند. در عنصر غمخواری به جنبه‌های صحبت کردن و جویا شدن از احوال دانشجویان و بررسی وضعیت رفاهی آنان، در نظر گرفتن شرایط روحی و روانی دانشجویان و شناسایی عوامل رنج آور در درون کلاس و تلاش جهت کم رنگ نمودن آن‌ها پرداخته شد و نشان داد که‌هر چه دانشجویان احساس کنند که در کلاس مورد توجه اساتید قرار گرفته اند بخصوص در شرایط روحی و روانی نامناسب از سوی اساتید تحت دلداری قرار گیرند، باعث خواهد شد تا در تحقق اهداف آموزش با مشارکت همدیگر در کنار استادان خویش پابه پای آنان که از ضروریات اولیه آموزش بصورت دیالوگ هست پیش روند. و در نهایت در عنصر مربوط به تدبیر نیز به بررسی رفتارهایی مثل داشتن تفکر انتقادی نسبت به مسائل، بکارگیری دانش در مدیریت کلاس و بکارگیری همزمان تجربه و دانش برای حل مسائل و توسعه کلاس توجه شد و اینکه برای موفقیت در آموزش بصورت دیالوگ یک استاد بایستی از حداقل دانش برخوردار باشد و در کنار دانشجویان دید انتقادی به مسائل داشته و با تجارب و دانشی که از ضروریات آموزش بصورت دیالوگ هست بایستی در جهتی تحقق اهداف آموزش و پرورش و اداره کلاس به بهترین حالت ممکن دست پیدا کنند.

بنابرین با توجه به نتایج بدست آمده و با در نظر داشتن نگاه کلی به مدل پژوهش، نقش کلیدی سیرت

اساتید در آموزش مبتنی بر دیالوگ آشکار می‌شود و این یک ضرورت اساسی است که دست اندرکاران آموزشی می‌بایست در مقاطع و سطوح آموزش عالی به سیرت و اخلاق اساتید در اداره کلاس‌های درس توجه داشته باشند و در نظر داشته باشند که اساتیدی که سرکلاس‌های درس حاضر می‌شوند بایسی دارای چنین خصیصه‌هایی(یافته‌های بدست آمده از تحقیق) باشند تا در اقدام و عمل به آموزش بصورت دیالوگ موفق باشند و بتواند در کنار دانشجویان و با هم اندیشی همدیگر حرکت نمایند چرا که امروزه ثابت شده است که دیگر آموزش‌های سنتی کارساز نبوده و بایستی از روش‌هایی بهره گرفت که نیازمندیها و خواسته‌های دانش آموزان یا دانشجویان را تحقق بخشد و با علایق و استعدادهای آنها همسو باشد و با دادن مسئولیت به دانشجویان در کلاس‌های آموزشی در یادگیری مشارکتی برای حل مشکلات و مسائل و رسیدن به هدف کارساز باشد که با توجه به نتایج این تحقیق یکی از عوامل موفقیت در شیوه آموزش بصورت دیالوگ بهرمندی از اساتیدی است که از سیرت و اخلاق که در این تحقیق به عناصر آن اشاره شد برخوردار باشند و آنگاه نظام آموزشی در سطوح عالی خواهد توانست در پیشبرد اهداف و وظایف محول شده به بهترین نحو ممکن به موفقیت‌های والایی دست پیدا کند و در عرصه بین المللی حرفی برای گفتن داشته باشد.

لذا ذکر این نکته هم لازم است که در این پژوهش با توجه به محدویت زمانی، از یک دانشگاه برای انجام تحقیق استفاده شده است و از این نظر اگر این پژوهش در دانشگاه‌های مختلف انجام شود، می‌تواند نتایج قابل تعمیم تری را بدست آورد که به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود که به این مساله توجه داشته باشند.

منابع

۱. قاسم زاده، حبیب اللّه (۱۳۷۹)؛ شناخت و عاطفه جنبه‌های بالینی و اجتماعی، تهران: انتشارات فرهنگان.

۲. نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۰)؛ اصول و مبانی دیالوگ روش شناخت و آموزش؛ اصفهان: انتشارات آموخته.

۳. یغما، عادل (۱۳۸٤)؛ کاربرد روش ها و الگوهای تدریس: تهران: انتشارات مدرسه.

٤. نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۰)؛ اصول و مبانی دیالوگ روش شناخت و آموزش؛ اصفهان: انتشارات آموخته.

5. Vygotsky, L (1978). Mind and society. Revised Ed. Cambridge, Mass: The MIT Press.

٦. نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۰)؛ اصول و مبانی دیالوگ روش شناخت و آموزش؛ اصفهان: انتشارات آموخته.

۷. شیخی فینی، علی اکبر و زارعی، اقبال و سعادت زاده، سمیه (۱۳۹۲)؛ تاثیر روش تدریس مشارکتی با تاکید بر جرئت آموزی (بیانی) بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در درس دین و زندگی. دو فصلنامه پژوهش های آموزش و یادگیری، شماره ۳، صص ۳۵۱-۳٦۰.

۸. زارعی محمودآبادی، حسن و سلطانی علی آباد، مجتبی و امیرجان، ساره (۱۳۹۲)؛ ثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی به شیوه گروهی بر میزان خودمتمایزسازی پسران نوجوان دبیرستانی. دو فصلنامه پژوهش های آموزش و یادگیری، شماره ۳، صص ۳۷۹- ۳۸۸.

9. Howe, R.L. (1963). The miracle of dialogue. New York: Seabury.

۱۰. نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۰)؛ اصول و مبانی دیالوگ روش شناخت و آموزش؛ اصفهان: انتشارات آموخته.

11. Manzo, A & Manzo, U (1999). Pre reading methods for schema activation and instructional modeling. In Manzo & Manzo, Content Area Literacy: Interactive Teaching For Active Learning (2nd ED.) New York: John Wiley & Sons, Inc.

12. Hartman, E. M (2006). Can we teach character? An Aristotelian answer. Academy of Management Learning & Education, 5, pp. 68–81.

13. Hogan & Sinclair (1997). For love or money? Character dynamics in consultation. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 49, pp.256-267.

14. McKenna, R & Campbell, G. V (2011). The Character X Factor in Selecting Leaders: Beyond Ethics, Virtues, and Values, The Journal of Values-Based Leadership: Vol.4: Iss.2, Article 5.

15. Peterson, Christopher (2008). Character Development, Viewable at; www.education planner. org/education.

16. Harder, Pastor (2008). Character Assassination-Bloodless Murder, Viewable www.newhope.bc.ca.

17. Maxwell, John (2005). Communicating with Character", viewable at www.euquest.com.

18. Zenger, John & Folkman, Joseph (2004). The Handbook for Leaders, First Edition, New York, NY: Mc Graw- Hill.

19. Likona, T (1991). Educating for Character. Bantam Books: New York, NY.

20. Peterson, Christopher (2008). Character Development, Viewable at; www.education planner. org/education.

21. Brody, Steven & Siegel, Martin (2001). The Evolution of Character, First Edition, Madison, CT: International Universities Press, Inc.

22. Marrella, Layne (2001). In Search of Ethics", Sanford, FL; DC Press.

23. Hybels, B. (2008). Character, Viewable, at: www.Christianbook.Com.

24. Doty, Joseph (2008), Sports Build Characters, Journal of College and character Dynamics, 3, pp.13–23.

25. Peterson, Christopher & Seligman (2004). Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification, First Edition, Oxford University Press.

۲۶. نصر اصفهانی، علی و شول، سجاد و عارف نژاد، محسن (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال پنجم، شماره پانزدهم، صص۶۲-۴۵.

27. Barker, C & Coy, R (2003). The 7 Heavenly Virtues of Leadership, Management Today Series, McGraw-Hill, Sydney.

۲۸. نصر اصفهانی، علی و فرخی، مجتبی و امیری، زینب (۱۳۹۱). تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۱، صص ۷۹-۶۱.

29. Sarros, J & Barker, C (2003). Virtuous Leadership Scale. Australian Management Character Survey Australian Institute of Management/Monash University study, available.

30. Barlow, C.B., Jordan, M. and Hendrix, W.H. (2003). Character assessment: an examination of leadership levels, Journal of Business and Psychology, Vol. 17 No. 4, pp.563-84.

31. Leonard, H. S. (1997). The many faces of character. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 49, pp.235-245.

32. Likona, T (1991). Educating for Character. Bantam Books: New York, NY.

۳۳. فانی حجت اله، خلیفه مصطفی(۱۳۸۹). بررسی‌رابطه رفتار معلم باخودپنداره ی تحصیلی و عملکرد تحصیلی‌دانش‌آموزان دوره ی راهنمایی‌شهر شیراز. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۱ دوره بهار، ص۲۷.

۳٤. نادری، امین و اسدی، علی (۱۳۹۳). تحلیل تاثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه کتاب مهر، شماره ۱۵، ص۸۲.

۳۵. میترا چهرزاد، مینو و ماسوله شادمان، رضا (۱۳۸٦). مقایسه الگوی آموزشی معلم مدار و فرد مدار بر میزان یادگیری در مهارتهای دانشجویان پرستاری، فصلنامه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی وخدمات بهداشتی ، درمانی گیلان ،شماره نهم . بهار و تابستان.

۳٦. سلیمی، سیدحسین (۱۳۸۲). مطالعه تاثیر رفتار معلم بر نظم پذیری دانش آموزان در مدرسه. سال دوم، شماره ٦، ص۱۵۵.

37. Jones, Emily Nielsen & Ryan, Kevin & Bohlin, Karen (2005). Character Education and Teacher Education. How Are Prospective Teachers Being Prepared To Foster Good Character in Students? Action in Teacher Education, v20 n4 p11-28 Win

۳۸. کلانتری، خلیل (۱۳۸۸). مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی – اقتصادی. چاپ اول، تهران: فرهنگ صبا.

39. Barker, C & Coy, R (2003). The 7 Heavenly Virtues of Leadership, Management Today Series, McGraw-Hill, Sydney.

40. Peterson, Christopher & Seligman (2004). Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification, First Edition, Oxford University Press.

41. James, s, Brian, c, & Hartican, A (2006). Leadership and Character, Leadership and Organizational Development Journal, 27 (8), PP. 1-10.

٤٢. نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۰)؛ اصول و مبانی دیالوگ روش شناخت و آموزش؛ اصفهان: انتشارات آموخته.

43. Jafari Samimi A & Mohammadi, R (2011). Measuring Customer Satisfaction Index (CSI) in Iranian Tile Industry Using Pls Path Modeling Technique", Middle-East Journal of Scientific Research, 8(1): 141-149.

44. Boniface, B & Gyau, A & Stringer, R (2012). Linking price satisfaction and business performance in Malaysia's dairy industry, Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, Vol. 24 Iss:2 pp. 288 -304.

45. Hair, J & Anderson, R & Black, W (1998). Multivariate Data Analysis, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

46. Boniface, B & Gyau, A & Stringer, R (2012). Linking price satisfaction and business performance in Malaysia's dairy industry, Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, Vol. 24 Iss:2 pp. 288 -304.

47. Fornell, C & Larcker, D (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18 (2), 39–50.

48. Baggozi, R. and Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models, Journals of the Academy of Marketing Science, Vol. 13 No. 3, pp. 989-1006.

49. Chin, W.W.W (2001). PLS-graph User's Guide Version 3.0, Soft Modeling Inc, Honston, TX.

50. Gefen, D & Straub, D (2005). A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example, Communications of the Association for Information Systems, Vol. 16, PP. 91-109.

51. Nevitt, J & Hancock, G. R (2001). Performance of bootstrapping approaches to model test statistics and parameter standard error estimation in structural equation modeling, Structural Equation Modeling, Vol.8, No.3, PP.353-377.

52. Gunday, G & Ulusoy, G & Kilic, K & Alpkan, L (2011). Effects of innovation types on firm performance, Int. J. Production Economics, 133, 662–676.

53. Boniface, B & Gyau, A & Stringer, R (2012). Linking price satisfaction and business performance in Malaysia's dairy industry, Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, Vol. 24 Iss:2 pp. 288 -304.

54. Barker, C & Coy, R (2003). The 7 Heavenly Virtues of Leadership, Management Today Series, McGraw-Hill, Sydney.