Journal Homepage: https://journals.sbmu.ac.ir/be DOI: https://doi.org/10.22037/bioeth.v16i41.45875

Original Article Open Access

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2026; 16(41): e12

Designing a Virtuous University Model as an Ethical Component With a Meta Synthesis Approach

Mehdi Mosleh Germi[1], Adel Zahed Babelan[2*], Hossein Taqavi Qarabalag[2], Ali Khaleghkhah[2]

1. Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
2. Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Universities play a fundamental role in national development by educating and training human resources for various governmental and non-governmental organizations. To achieve their long-term and aspirational goals, universities need to adopt a virtue-oriented approach. Accordingly, the present study aimed to develop a model of the virtue-oriented university as an ethical construct using a meta-synthesis approach.

Methods: This qualitative study employed a meta-synthesis approach, using the seven-stage framework developed by Sandelowski and Barroso to systematically review and analyze previous studies on virtue-oriented universities. The study population comprised articles published on this subject in domestic sources between 1392 and 1403 (Solar Hijri calendar) and in international sources between 2007 and 2023. An initial search of academic databases identified 631 publications. Following several stages of screening, 48 articles that were most relevant to the research criteria were selected for the final analysis. Face and content validity were confirmed through expert evaluation, and a reliability coefficient of 0.71 was obtained. Subject matter experts also evaluated the proposed model and assessed its overall quality as good.

Ethical Considerations: Ethical principles, including respect for the integrity of original texts, honesty, and academic integrity, were observed throughout the preparation of this article.

Findings: A thorough examination and analysis of the selected sources resulted in the identification of seven components and 45 indicators of a virtue-oriented university. The findings indicated that achieving a virtue-oriented university requires attention to seven key components: management and leadership factors; group and interorganizational relationships; individual-level factors of virtue orientation; achievement orientation and research orientation; structural factors promoting virtue orientation; cultivation of a virtue-oriented culture; and interaction-oriented virtue orientation.

Conclusion: Emphasizing virtue orientation in universities not only promotes internal organizational growth and excellence but also creates favorable conditions for the institution's external development and advancement. Attention to this approach can assist university administrators and policymakers in various aspects of planning and the implementation of total quality management.

Keywords: University; Virtue-Oriented University; Model Development; Ethical Component; Meta-Synthesis

Corresponding Author: Adel Zahed Babelan; **Email:** zahed@uma.ac.ir

Received: March 31, 2026; **Accepted:** June 2, 2026; **Published Online:** August 2, 2026

Please cite this article as:

Mosleh Germi M, Zahed Babelan A, Taqavi Qarabalag H, Khaleghkhah A. Designing a Virtuous University Model as an Ethical Component With a Meta Synthesis Approach. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2026; 16(41): e12.

This Open Access Article Distributed under the Terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0 (CC BY-NC 4.0)

DOI: https://doi.org/10.22037/bioeth.v16i41.45875 Journal Homepage: https://journals.sbmu.ac.ir/be

دسترسی آزاد مقاله پژوهشی

مجله اخلاق زیستی

دوره شانزدهم، شماره چهل‌ویکم، ۱۴۰۵

طراحی مدل دانشگاه فضیلت‌مدار به‌عنوان مؤلفه اخلاقی با رویکرد فراترکیب

مهدی مصلح‌گرمی[۱]، عادل زاهد بابلان[۲*]، حسین تقوی قره‌بلاغ[۲]، علی خالق‌خواه[۲]

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه، مرکز آموزش و پرورش نیروی انسانی برای تمامی ارگان‌های مختلف دولتی و غیردولتی است و نقش اساسی در توسعه کشور دارد. این نهاد، برای رسیدن به اهداف بلندمدت و آرمانی خود، می‌بایست به سوی رویکرد فضیلت‌مدار حرکت نماید. لذا، هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی مدل دانشگاه فضیلت‌مدار به‌عنوان مؤلفه اخلاقی با رویکرد فراترکیب است.

روش: این پژوهش با رویکرد کیفی از نوع فراترکیب و با استفاده از ابزار هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو به ارزیابی و تحلیل نظام‌مند مطالعات انجام‌شده در حوزه دانشگاه فضیلت‌مدار پرداخته است. جامعه پژوهش شامل مقالاتی می‌باشد که در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار بین سال‌های ۱۴۰۳-۱۳۹۲ در منابع داخلی و ۲۰۲۳-۲۰۰۷ در منابع خارجی چاپ شده‌اند. درنتیجه جستجو و بررسی در پایگاه‌های اطلاعاتی ۶۳۱ اثر یافت شد. پس از چندین مرحله غربالگری درنهایت ۴۸ مقاله که از نظر محتوا ارتباط بیشتری با معیارهای پژوهش داشت، انتخاب گردید. روایی صوری و محتوای آن با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد و ضریب پایایی به دست آمده ۰/۷۱ بود. از نقطه‌نظر افراد خبره در زمینه موضوع مورد بررسی، مدل ارائه‌شده دارای کیفیت خوبی دانسته شد.

ملاحظات اخلاقی: در نگارش مقاله حاضر جنبه‌های اخلاقی شامل حفظ اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

یافته‌ها: با مطالعه و بررسی دقیق منابع نهایی شده، ۷ مؤلفه و ۴۵ شاخص دانشگاه فضیلت‌مدار استخراج شد. یافته‌ها نشان داد که برای دستیابی به دانشگاه فضیلت‌مدار باید به مؤلفه‌های: عوامل مدیریتی و راهبری، روابط گروهی و میان سازمانی، عوامل فردمحور فضیلت‌مداری، توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری، عوامل ساختارمحور در ارتقای فضیلت‌مداری، فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه و فضیلت‌مداری تعامل محور توجه نمود.

نتیجه‌گیری: تأکید بر فضیلت‌مداری در دانشگاه‌ها، علاوه بر رشد و تعالی درونی سازمان، زمینه‌ساز رشد و تعالی بیرونی سازمان را فراهم می‌کند که توجه به این امر می‌تواند مدیران و مسئولان را در بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها و مدیریت کیفیت جامع یاری رساند.

واژگان کلیدی: دانشگاه؛ دانشگاه فضیلت‌مدار؛ طراحی مدل؛ مؤلفه اخلاقی؛ فراترکیب

نویسنده مسئول: عادل زاهد بابلان؛ **پست الکترونیک:** zahed@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۱۱؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۵/۰۳/۱۲؛ **تاریخ انتشار:** ۱۴۰۵/۰۵/۱۱

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Mosleh Germi M, Zahed Babelan A, Taqavi Qarabalag H, Khaleghkhah A. Designing a Virtuous University Model as an Ethical Component With a Meta Synthesis Approach. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2026; 16(41): e12.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

مقدمه

در یک کلام، اخلاقیات به‌عنوان سیستمی متشکل از استدلال‌های منطقی، ارزش‌ها، بایدها و نبایدهای مشترک است که براساس آن، نیک و بد مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (۱). اگرچه برخی از محققین (۲)، استدلال دارند که کاربرد اخلاقیات در زندگی، عمدتاً به ترجیحات شخصی افراد مربوط است، اما پرواضح است که تصمیم‌گیران کلان در جوامع، به چارچوبی محکم و اصولی برای استدلال‌های اخلاقی درخصوص امور مختلف نیاز دارند تا بیش از یک پاسخ احساسی و از روی غرایض به وضعیت‌ها و موقعیت‌های مختلف ارائه دهند (۳). یکی از مهم‌ترین نهادها که روند اداره و تصمیم‌گیری‌های کلان بر سرنوشت آحاد جامعه اثر می‌گذارد، نهاد دانشگاه است که به‌عنوان سازمانی بنیادین، همواره کاربردی کلیدی و انکارناپذیر در تولید و گسترش دانش و توسعه جوامع داشته است. از سوی دیگر، توجه به فضیلت دانش و ویژگی‌های ذاتی آن، از دوران کهنِ روند هدایت و سمت و سوی فعالیت‌های دانشگاه همواره به‌عنوان دل‌مشغولی و دغدغه اساسی دست‌اندرکاران در حوزه تعلیم و تربیت مطرح بوده است (۴). دانشگاه فضیلت‌مدار دانشگاهی است که در آن، استادان و دانشجویان انسان‌های فضیلت‌مدار بوده و هدف اصلی آنان از دستیابی بر دانش، فضیلت‌مداری بوده و دانش را با نگرش فضیلت‌مدارانه کشف نموده و ترویج می‌دهند (۵). ازاین‌رو در چنین دانشگاهی تمامی ارتباطات و فعل و انفعالات دانشگاهی براساس فضایل اخلاقی شکل گرفته و تنظیم می‌شوند (۶). لذا، فعالیت‌های دانشی، ماهیتی اخلاقی و اخلاق‌مدارانه پیدا می‌کند و اخلاق به‌عنوان معیار اصلی در مرکز و قلب فعالیت‌ها ظاهر می‌شود (۷). شالودهٔ دانشگاه فضیلت‌مدار، از دانشِ فضیلت‌بنیان تشکیل شده است که در آن، کارکنان، استادان و دانشجویان انسان‌هایی فضیلت‌مدارند که هم سعی در ایجاد تغییر، تفاوت و تعالی در سطح جامعه دارند و هم در راه کسب دانش، با رویکردی فضیلت‌محور به پویش و پیمایش می‌پردازند (۸). بر همین اساس، هدف اصلی آنان دستیابی به دانش فضیلت‌مدار، فضیلت‌مداری در دانش و تربیت افراد در راستای ارتقای اخلاق حسنه و فضائل اخلاقی است. ازاین‌رو در چنین دانشگاهی، تمامی ارتباطات و فعل و انفعالات دانشگاهی براساس اخلاق و فضائل اخلاقی تشکیل، نظام یافته و تعدیل می‌شود (۹).

سیر تاریخی در حوزه دانشگاه فضیلت‌مدار و نقش اخلاق در شکل‌گیری آن می‌تواند در چهار ایدهٔ مجزا از منظر دوره‌های تاریخی مرتبط با هر کدام، مورد مطالعه واقع شود (۹). ایدهٔ اول به دوران اسطوره‌سازی، پرسش‌گری و روایت‌سازی‌های قابل فهم و قابل پذیرش و انتقال به نسل‌های دیگر معروف است که از دوران پیش از میلاد مسیح (علیه‌السلام) آغاز و تا ابتدای قرون وسطی ادامه یافته است (۱۰). گرچه دانشگاه به معنای امروزی آن در آن دوران موجود نبوده است، ولی اندیشمندانی همچون سقراط، پرسش‌گری را کلید دانش و دانش را به‌عنوان یگانه وسیلهٔ شناخت فضائل و شناخت فضائل را یگانه راه عمل به آن‌ها معرفی کرده است. فلذا، از منظر وی دانش مظهر عینی فضیلت است (۱۱).

دوره دوم مربوط به قرون وسطی است که مطابق با ایدهٔ آن، دانشگاه فضیلت‌مدار بایستی در خدمت به دین، الهیات و ترویج فضائل و تعلیمات اخلاقی باشد. رابطه بین اخلاق و دانشگاه نیز به واسطهٔ آن مطرح و تبیین شده است. در این دوران، اخلاق در دانشگاه فضیلت‌مدار، پررنگ‌تر از دوره قبلی بوده است. علی‌رغم این امر، سوء استفاده نهادهای دینی مسیحیت از نهاد دانشگاه و اخلاقیات نیز در آن به چشم می‌خورد (۱۲). ایده دانشگاه خدمت به الهیات با پیش‌داوری و تمایلات خاص دینی به ترویج دانش می‌پرداخت. در همین راستا هدف تربیت تنها آماده کردن فرد برای جهان دیگر و دوری گزیدن از امور این جهانی بوده است (۹).

دورهٔ سوم مدرنیسم است که در آن، گسست ارتباطی بین فضایل اخلاقی و دانش در نهاد دانشگاهی را دربر داشته است. با شکل‌گیری مدرنیسم، ماده‌گرایی بر دانش غلبه پیدا کرد و دانشگاه‌ها در عصر مدرن تحت تأثیر تجربه‌گرایی هیوم، کمیّت‌گرایی و نگاه پراگماتیستی دکارت، دانش به‌عنوان ابزاری برای بهتر کردن زندگی و ایجاد ثروت مادی تبدیل شد و

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

کارکرد آن نیز به همین موارد محدود گردید (۹). لذا، اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی مورد غفلت قرار گرفت و فناوری هدف اصلی فعالیت‌های دانشی را به خود اختصاص داده است. ایدهٔ دانشگاه‌های خدمتگزار و کارکرد دانش در خدمت به اهداف عالی دولت ـ ملت، و ایدهٔ دانشگاه در خدمت حقیقت، که فضیلت را تنها در قالب ابزاری بودن و در خدمت جستجوی حقیقت دانسته است و منجر به پژوهشی شدن دانشگاه‌ها شد، از این دوره برخاسته است (۱۳).

دوره چهارم عصر پسامدرن است که در آن، ایدهٔ انتقاد و زیر سؤال قرار دادن اصول دوران مدرن از منظر کارکرد دانشگاه و جدایی دانش از فلسفه و اخلاق و به‌طورکلی احیای مجدد ایدهٔ دانشگاه فضیلت‌بنیان رواج دارد. فلاسفه پسامدرن ابزارنگاری دانشگاه را در دوره مدرن مورد هدف قرار داده و بر این عقیده هستند که رسالت اصیل علمی و فکری و نقد و روشنگری و اکتشاف و خلاقیت به‌عنوان فضائل نهاد دانشگاهی بایستی مورد توجه ویژه قرار گیرند (۱۴). فلاسفهٔ پسامدرن، از منظر اخلاقی مخالف نگرش به دانشگاه به‌عنوان یک بنگاه اقتصادی هستند و تجارت دانش، کالایی شدن آموزش و تمایل به ارزش‌های بازار را به‌عنوان آفت دانشگاه‌ها در دستیابی به فضائل، تعالی و غایت عالی و مغایر با استقلال و آزادی اکادمیک اهل دانش می‌دانند. به بیان دیگر، اخلاقیات به‌عنوان کیفیتی مطرح می‌گردد که بایستی کاربرد اساسی در دستیابی به فضیلت‌مداری در دانشگاه ایفا کند (۱۵). در دوران پسامدرن، دانش مانند دوران مدرن منهای فضیلت لحاظ نمی‌شود، ولی کارکرد دانش سعادتمندی انسان شناخته نمی‌شود، بلکه این را کارکرد اخلاق می‌دانند. به عبارت دیگر در چنین موقعیتی اخلاق (فضیلت، معنویت) که جوهر اصلی دانش است، در چنبره مادیات اسیر شده است و راه درمان را می‌توان در جستجوی اصالت و ویژگی‌های اصیل دانش که همانا کسب حقیقت، شکوفایی و تعالی است، دانست (۹).

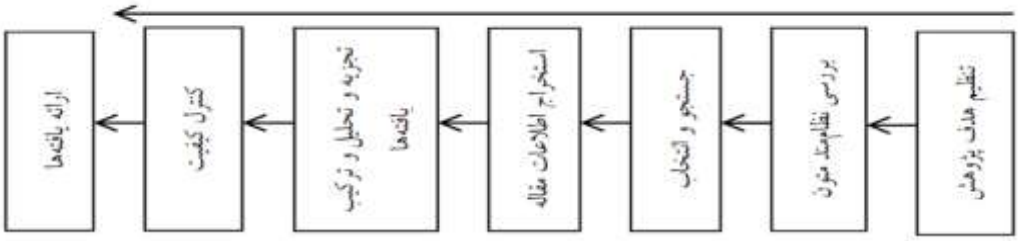
به‌طورکلی، قرار گرفتن در معرض فضیلت‌مداری باعث ایجاد احساسات مثبت در کارکنان می‌شود و آن‌ها را برای کمک و احترام به یکدیگر، رفتار اخلاقی، سازگاری با سختی‌ها، عملکرد کاری، ارتقای فرهنگ‌سازمانی و رفتار مدنی سازمان بر می‌انگیزد (۱۶). زیرا افراد دارای ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت سازمانی خود را افزایش داده و برای حفظ و تقویت این شهرت و عملکرد بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (۱۷). احساس کار در یک سازمان فضیلت‌گرا کارکنان را تشویق می‌کند که کار را فقط برای پاداش مادی یا پیشرفت شغلی انجام ندهند. بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خیر (نیک)، این کار را انجام دهند. درواقع فضیلت‌مداری یکی از ابزارهای انگیزشی برای عملکرد کارکنان در سازمان است (۱۸). در مطالعه‌ای (۱۸)، فضیلت‌مداری به‌عنوان اشتیاق در بین انسان‌ها برای دستیابی به بالاترین درجه‌ها ذکر شده است که باعث ایجاد احساسات مثبت، رفتار اجتماعی مثبت و شیوه‌های اخلاقی در سازمان می‌شود و وفاداری کارکنان را در طول بحران‌های مالی افزایش می‌دهد. علاوه بر این، این عامل همچنین آزادی رفتار خوب افراد را فراهم می‌کند. از آنجایی که فضیلت، یک شخصیت سازمانی است، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از بی‌نظمی‌ها جلوگیری کنند، باعث ایجاد اعتماد بین کارکنان، ارتقاء سلسله‌مراتب سازمانی و شهروندی سازمانی شوند (۱۹). در سال‌های اخیر کارشناسان سازمانی بارها تأکید کردند که رفتارهای نامتعارف و نامشروع در بین کارکنان و مدیران گسترش یافته و زیان‌های قابل توجه و پرهزینه‌ای را به سازمان‌ها وارد کرده است. درواقع رسوایی‌های اخلاقی اخیر باعث شده تا روند و علاقه‌مندی به موضوعاتی مانند اخلاق سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان افزایش یابد و با توجه به این علاقه، روند و توجه ویژه‌ای به موضوع فضیلت در سازمان شود (۲۰). با توجه به اینکه دانشگاه‌ها مرکز آموزش و پرورش نیروی انسانی برای تمامی ارگان‌های مختلف دولتی و غیردولتی می‌باشد و نقش اساسی در توسعه و گسترش تمام‌جانبه کشور دارد و تربیت نیروی انسانی اخلاق‌مدار و فضیلت‌مدار می‌تواند به شکل‌های مختلف، منافع بیشتری عاید سازمان‌ها و به صورت کلی به کشور

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

داشته باشد و جهت رسیدن دانشگاه‌ها به اهداف بلندمدت و آرمانی خود، لازم است مدلی برای دانشگاه فضیلت‌مدار طراحی شود تا براساس استفاده از چنین مدلی بتوانند نیروی انسانی فضیلت‌مدار در زمینه‌های مختلف علمی تربیت نمایند. با توجه به مطالب ارائه‌شده، محقق در نظر دارد در این پژوهش به سؤالات اساسی زیر پاسخ دهد: مؤلفه‌ها و شاخص‌های دانشگاه فضیلت‌مدار کدامند؟ مدل دانشگاه فضیلت‌مدار با رویکرد فراترکیب چگونه است؟

روش

این پژوهش به روش کیفی و از نوع فراترکیب انجام شده است که از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد و برحسب نحوه گردآوری داده‌های پژوهش از نوع اسنادی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه تحقیقات و مطالعات منتشرشده در پایگاه‌های معتبر داخلی طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳ و پایگاه‌های معتبر خارجی طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۳ در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار می‌باشد که با استفاده از جستجوی کلیدواژه‌های متنوع و مرتبط در موتورهای جستجوگر پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی (کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها، پایگاه استنادی علوم جهان اسلام، ایرانداک، مگیران، جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، علم‌نت و سیویلیکا) و خارجی (ساینس‌دایرکت، اشپرینگر، امرالد، سیج، ایسکو، گوگل اسکولار) می‌توان به آن‌ها دست یافت. درنتیجه جستجو و بررسی در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف داخلی و خارجی ۶۳۱ اثر یافت شد. از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و حذف مقالات غیرمرتبط ۴۸ مقاله به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و روش پژوهش نیز فراترکیب می‌باشد. از روش فراترکیب برای یکپارچه‌سازی نتایج چندین مطالعه کیفی و ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری استفاده می‌گردد. به عبارت دیگر فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرات داده‌های اصلی مطالعات منتخب است. این روش بیشتر به کیفیت ترجمه مطالعات کیفی و فهم عمیق پژوهشگر ارتباط دارد (۲۱). برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با الگوی هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو استفاده شد که خلاصه این مراحل در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مراحل هفت‌گانه روش کیفی فراترکیب

یافته‌ها

جهت دستیابی به چارچوب اولیه پژوهش بر پایه روش هفت مرحله‌ای فراترکیب (۲۲)، هریک از مراحل اجرائی آن براساس مطالعات پیشین ارائه می‌شود.

مرحله اول: تنظیم سؤال‌های پژوهش

مرحله اول فراترکیب مربوط به تنظیم سؤال‌های پژوهش است که بایستی در حیطه علاقمندی و به‌علاوه دنباله تحقیقات قبلی پژوهشگر باشد. سؤال‌های پژوهش بایستی ویژگی‌هایی را داشته باشند که در جدول (۱)، این ویژگی‌ها به صورت دقیق و کامل ارائه گردیده‌اند.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

جدول ۱. سؤال‌های پژوهش به همراه پارامترهای آن

پارامترها	سؤال‌های پژوهش و نحوه پاسخگویی به آن‌ها
چیستی کار (What)	سؤال اصلی: مدل دانشگاه فضیلت‌مدار با رویکرد فراترکیب چگونه است؟ سؤال فرعی: مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی دانشگاه فضیلت‌مدار کدامند؟
جامعه مورد مطالعه (Who)	پایگاه‌های داده همانند ساینس دایرکت، اشپرینگر، امرالد، سیج، ایسکو و گوگل اسکولار برای مقاله‌های لاتین و پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی نظیر مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، مرکز اسناد و کتابخانه ملی ایران، نشریات کشور، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه مرکز منطقه‌ای علوم و فناوری شیراز و نورمگز، مگیران، علم نت و سیویلیکا
بازه زمانی مطالعه (When)	۱۳۹۲-۱۴۰۳ شمسی برای مطالعات داخلی ۲۰۰۷-۲۰۲۳ میلادی برای مطالعات خارجی
روش مطالعه (How)	بررسی موضوعی آثار، شناسایی و یادداشت برداری نکات کلیدی، تحلیل مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌های شناسایی‌شده

مرحله دوم: مروری نظام‌مند بر ادبیات

در گام دوم، بررسی نظام‌مند متون انجام پذیرفت. در این راستا، کلیه تحقیقات و مطالعات فارسی و انگلیسی منتشرشده در حوزه دانشگاه فضیلت‌مدار طی سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۳ میلادی و ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳ خورشیدی مورد بررسی قرار گرفت و از کلیدواژه «دانشگاه فضیلت‌مدار» و معادل انگلیسی آن "Virtue-Oriented University" برای جستجوی مطالعات مورد نظر در پایگاه‌های داده، نشریه‌های داخلی و خارجی استفاده گردید. درنتیجه موتورهای جستجوگر مختلف، ۶۳۱ پژوهش مرتبط با دانشگاه فضیلت‌مدار یافت گردید.

مرحله سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌ها و متون مناسب

پس از انجام جستجوی متون و مقالات براساس کلیدواژه، موارد زیادی شناسایی شدند که بسیاری از آن‌ها برای تحلیل نهایی پژوهش مناسب نبودند. لذا پژوهشگر در این مرحله در چندین گام اقدام به پالایش موارد یافته‌شده برای دستیابی به منابع مطمئن و متناسب برای استفاده در تحقیق و تحلیل نهایی آن نمود. مطابق با شکل ۲؛ که به آن چارت روند نما هم اطلاق می‌گردد، ابتدا منابع با «عنوان» مقایسه شدند و تعدادی از آن‌ها حذف گردید. سپس به بررسی «چکیده» موارد باقی‌مانده پرداخته شد و با بررسی چکیده‌ها هم تعدادی از منابع که بی‌ربط بودند حذف شدند. در گام بعدی منابع تصفیه شده براساس چکیده به صورت «متن کامل» بررسی گردیدند و در این بررسی هم تعدادی از منابع از لحاظ محتوا حذف شدند. منابع باقی‌مانده پس از بررسی محتوا منابعی بودند که در تحقیق و تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفتند.



شکل ۲. چارت روند نما برای انتخاب آثار مناسب

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

چارت روند نما نشان می‌دهد که از ۶۳۱ اثر یافت‌شده، ۳۶۶ اثر از نظر عنوان، ۱۵۹ اثر از نظر چکیده و ۵۸ اثر از نظر متن با هدف و سؤالات پژوهش حاضر همخوانی نداشتند؛ بنابراین این آثار کنار گذاشته شدند و تنها ۴۸ اثر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار بودند و هم از نظر عنوان و هم از نظر محتوا با هدف و سؤالات پژوهش حاضر هم‌راستا بودند، برای تحلیل به روش فرا ترکیب و ارائه مدل دانشگاه فضیلت‌مدار انتخاب شدند. از ۴۸ مورد مقالات مزبور، ۳۳ مورد به زبان انگلیسی و ۱۵ مورد به زبان فارسی بوده است.

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات پژوهش

در سرتاسر فراترکیب، به‌طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی‌شده به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون مطالعات چندین‌بار به دقت مطالعه و بازخوانی شدند. نتایج اطلاعات موجود در مقاله‌ها براساس عنوان مربوط به هر مقاله، شامل نام و نام خانوادگی نویسنده به همراه سال انتشار مقاله و اجزای دیگر در هر مقاله طبقه‌بندی و شاخص‌های اساسی استخراج شد.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در طول تجزیه و تحلیل، موضوعات یا تم‌هایی جستجو گردیدند که در میان مطالعات موجود در فراترکیب پدیدار شده بودند (۲۲)، از این مورد به‌عنوان «بررسی موضوعی» یاد می‌شود. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام شاخص‌های استخراج‌شده از مطالعات به‌عنوان کد در نظر گرفته شد. سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، در یک مؤلفه مشابه دسته‌بندی شدند. به این ترتیب مؤلفه‌های تحقیق شکل گرفت و مؤلفه‌های مرتبط نیز در یک طبقه کلی‌تر به نام متغیر دسته‌بندی شدند. در پژوهش حاضر، با ارزیابی و بررسی مطالعات داخلی و خارجی انجام‌شده در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار، مدل تحلیلی پژوهش شامل ۷ مؤلفه و ۴۵ شاخص ارائه گردید (جدول ۳). در این مدل، عوامل مدیریتی و راهبری، روابط گروهی و میان سازمانی، عوامل فردمحور فضیلت‌مداری، توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری، عوامل ساختارمحور، فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه و فضیلت‌مداری تعامل محور؛ ۷ مؤلفه اصلی مدل دانشگاه فضیلت‌مدار می‌باشند.

جدول ۲. مؤلفه‌های شاخص‌های اثرگذار بر دانشگاه فضیلت‌مدار

متغیر	مؤلفه	شاخص	منابع منتخب
دانشگاه فضیلت‌مدار	عوامل مدیریتی و راهبری	مدیریت و راهبری مبتنی بر اخذ تصمیم‌های اخلاق‌مدار در راستای اعتلای ارزش‌ها	۲۵و۲۴و۲۳و۳
		مدیریت مشارکت‌جو و تلاش در دخیل نمودن کارکنان و اعضای هیئت علمی در تصمیم‌های حساس و سرنوشت‌ساز سازمانی	۲۷و۲۶و۳
		مدیریت روندهای توانمندساز منابع انسانی در راستای اعتلای ارزش‌های اخلاقی و فضیلت‌محوری در میان اعضای سازمان	۳۰و۲۸و۲۷
		اعطای اختیارات مناسب و همراه با ایجاد جو اعتماد مناسب در محیط کاری	۲۹و۲۷و۲۳
		برخورداری سازمان از سبک مدیریت خدمتگذار، مسئولیت‌پذیر و مبتنی بر اصول و فضائل عالیه	۲۴و۲۳و۶
		وجود روندهای مدیریت اصولی مسائل مطابق با موازین اخلاقی در تبدیل تعارضات مخرب به سازنده	۳۲و۳۱و۳۰و۲۷
		راهبری سازمان در ارج نهادن به فرآیندهای اخلاق‌مداری	۳۳و۳۰و۲۵
		گزینش و جذب براساس معیارهای اخلاقی	۳۸و۳۵و۳۴و۲۳
		نظارت بر میزان تبعیت اعضا از استانداردهای اخلاق حرفه‌ای	۳۷و۳۶و۳۵و۲۳
	روابط گروهی و میان‌سازمانی	برقراری روندهای تشویق به هدایتگری در راستای رفع سوء تفاهم‌های میان‌گروهی و میان سازمانی	۴۰و۳۹و۳۶و۳۱
		حاکمیت اصول احترام به ارزش‌های فرهنگی، اجتماعی و مذهبی در میان اعضای سازمان	۲۹و۲۷و۲۶
		برنامه‌ریزی و سیاستگذاری در راستای تقویت و ارتقای تعلقات درون سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاهی	۲۷و۲۶و۲۴
		توجه مناسب به پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان در قالب یک دانشگاه مسئولیت‌پذیر با بخش‌های در اجتماع	۳۳و۳۲و۳

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

متغیر	مؤلفه	شاخص	منابع منتخب
	عوامل فردمحور فضیلت‌مداری	وجود ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی فضیلت محور در میان اعضاء (صداقت، خیراندیشی، دلسوزی، صبر، فروتنی، بردباری، ایثار، شجاعت، سخاوت و ...)	۳۳و۲۷و۲۶
		وجود مهارت‌های ادراکی از منظر تشخیص و تمییز مبتنی بر رعایت اصول اخلاقی در میان اعضای دانشگاهی	۴۱و۴۰
		برخورداری از مهارت‌های تفکر تحلیلی، انتقادی و سیستمی در میان اعضای سازمان	۴۲و۴۱و۴۰
		برخورداری از مهارت‌های تدبر، استدلال و تجزیه و تحلیل پیچیدگی در میان اعضای دانشگاهی	۴۱و۲۷و۲۶
	توفیق طلبی و پژوهش محوری	وجود روحیه تلاش و کوشش در میان کارکنان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان در راستای موفقیت در موقعیت‌های رقابتی	۴۳و۳۳و۲۷
		برخورداری از روحیه مربیگری در میان اعضای سازمان به‌خصوص اعضای هیئت علمی	۴۴و۳۳و۲۷
		بهره‌گیری از اصول و روش‌های مبتنی بر پژوهش در حل و فصل مسائل و معضلات جامعه و سازمان	۴۳و۲۷
		توجه ویژه به پژوهش و امور پژوهشی در فعالیت‌های سازمانی و تشویق اعضا به آن	۳۹و۳۲و۶
		رعایت اصول و قواعد اخلاقی در امور تحقیقی و پژوهشی	۳۹و۲۷
		وجود فلسفه کاری معنادار و لذت‌بخش برای اعضای سازمان	۴۴و۴۳
		وجود روندهای مستمر در تقویت تعلقات درون‌سازمانی میان کارکنان و اعضای هیئت علمی در پیگیری روندهای آموزشی و پژوهشی	۳۳و۲۶
	عوامل ساختار محور در ارتقای فضیلت‌مداری	برخورداری از چشم‌انداز و فلسفه وجودی فضیلت‌محور در سازمان	۴۶و۴۵و۶
		توجه به روندهای تغییر و تحول ساختار در راستای کاهش سلسله‌مراتب عمودی و گسترش همکاری‌های افقی مابین اعضای دانشگاهی	۴۷و۳۶و۳۳
		رعایت اصول و قواعد مبتنی بر احترام و کرامت انسانی در تنظیم ساختارهای سازمانی	۳۱و۲۶
		برخورد با مقوله فضیلت‌گرایی به‌عنوان یک هدف و نه وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف در فلسفه و ساختار وجودی سازمان	۵۶و۴۸
		ارتقای مداوم کیفیت زندگی کاری کارکنان از طریق بسط و گسترش ساختارهای تحلیل و بهبود محیط کار	۵۰و۲۶
		توجه به تغییر و بهبود مداوم در ساختارهای سازمانی مبتنی بر تقویت روحیات فضیلت‌مدار در میان اعضای سازمانی	۲۹و۲۴
		وجود ساختارهای تضمین‌کننده کیفیت و چرخه‌های کنترل کیفیت خدمات در دانشگاه	۵۰و۳۶
		برقراری و تقویت ساختارهای متضمن عدالت سازمانی در دانشگاه	۳۲و۶
	فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه	تقویت فرهنگ تلاش گروهی و فعالیت‌های مشارکتی در میان اعضای سازمان	۲۹و۲۶
		تقویت بینش حرفه‌ای مبتنی بر اصول و فضائل اخلاقی در میان اعضای سازمان	۲۹و۳
		وجود فرهنگ اعتدال و مدارا در برخورد با نقطه‌نظرات و تفکرات غیرهمسو و عدم تبعیض در برخوردها	۴۰و۳۵
		وجود فرهنگ تعهد به ارتقا و بهبود مستمر در میان اعضای سازمان	۴۵و۲۶
		برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف اعتلای فرهنگ اخلاق حرفه‌ای	۵۲و۵۱و۲۹
		برقراری جو سازمانی غالب در راستای ترویج تفکر و پرسش‌گری و پرورش فضائل عقلانی	۵۳و۵۲و۳۷
		وجود فرهنگ رقابت‌پذیری همراه با رعایت اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای سازمان	۵۵و۵۴و۵۱
		فرهنگ‌سازی در راستای ارتقای پرورش معنویت و اخلاق مداری در سایه تعالیم و ارزش‌های دینی میان اعضای سازمان	۵۷و۵۶و۵۲
	عوامل تعامل محور	برقراری جو و روابط تعاملی مانع از هرگونه سوء استفاده از همکاران، دانشجویان و اعضای هیئت علمی	۵۸و۴۳و۴۰
		برقراری الگوی تعاملات مبتنی بر اصول و رفتار اخلاقی و حرفه‌ای در میان اعضای سازمان	۵۹و۵۶و۳۳
		وجود مهارت‌های ارتباطی مناسب در میان اعضای سازمان در راستای ارتقای نوآوری و خلاقیت	۴۷
		عدم برقراری جو تبعیض در تعاملات و برخوردهای مابین اعضای مختلف دانشگاهی با همدیگر و با دانشجویان و سایر افراد	۶۰و۳۵
		برقراری تعاملات مناسب و پایدار در راستای ارتقای مشارکت دانشگاه در توسعه جامعه	۶۰و۵۹

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

مرحله ششم: کنترل و ارزیابی کیفیت (اعتبار و پایایی مدل)

در سراسر فرآیند پژوهش حاضر محقق تلاش کرد تا با فراهم کردن توضیحات و توصیفات واضح و روشن برای گزینه‌های موجود مراحل پژوهش به صورت دقیق انجام شوند و در زمان لازم، ابزارهای مرتبط برای ارزیابی پژوهش‌ها به کار گرفته شود. اعتبار داده‌ها با استفاده از تکنیک‌های اعتبارپذیری و انتقال‌پذیری از طریق خود بازبینی پژوهشگران و همسوسازی داده‌ها و اعتمادپذیری با هدایت دقیق جریان جمع‌آوری اطلاعات و همسوسازی پژوهشگران تعیین شد.

به‌منظور سنجش پایایی چارچوب طراحی‌شده نهایی از شاخص کاپا استفاده شد. بدین‌صورت که، شخص دیگر (از نخبگان در حوزه علم مورد نظر) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجادشده توسط پژوهشگر، اقدام به دسته‌بندی کدها در مفاهیم نمود. سپس مفاهیم ارائه شده توسط پژوهشگر با مفاهیم ارائه‌شده توسط این فرد مقایسه گردید. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجاد شده مشابه و مفاهیم ایجادشده متفاوت در جدول زیر، شاخص کاپا محاسبه گردید.

جدول ۳. پایایی روش فراترکیب

	نظر محقق		
	بله	خیر	مجموع
بله	A = ۵	B = ۱	۶
خیر	C = ۱	D = ۰	۱
مجموع	۶	۱	N = ۷
نظر خبره دیگر			

۰/۷۱ = توافقات مشاهده‌شده	$\text{توافقات مشاهده‌شده} = \frac{A+D}{N}$
۰/۰۱۴= توافقات شانسی	$\text{توافقات شانسی} = \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N}$
K = ۰/۷۱	$K = \frac{\text{توافقات مشاهده‌شده} - \text{توافقات شانسی}}{\text{توافقات شانسی} - ۱}$

در پژوهش حاضر، ضریب کاپا به میزان ۰/۷۱ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی خوب و مناسبی است. بنابراین نتایج پژوهش حاضر از قابلیت اطمینان خوبی برخوردار است.

همچنین به‌منظور ارزیابی نظریه‌پردازی تحلیل مضمون، پژوهشگر هفت سؤال با پاسخ‌های طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت درخصوص کیفیت مدل مفهومی ارائه‌شده با رویکرد تحلیل مضمون مطرح کرده و در اختیار ۹ نفر از افراد خبره آگاه فعال در حوزه دانشگاه فضیلت‌مدار قرار داده است. از آنجایی که این ۷ سؤال مطرح‌شده، مدل ارائه شده را از ۷ منظر متفاوت بررسی می‌کنند، برای ارزیابی نظر این ۹ نفر خبره از آزمون T هتلینگ استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

جدول ۴. نتایج آزمون T هتلینگ در ارزیابی کیفیت

ردیف	پرسش	میانگین	انحراف معیار	آماره F	سطح معناداری
۱	مفاهیم ارائه‌شده در مدل، از داده‌های بررسی‌شده تولیده شده است.	۴/۳۲	۰/۷۰	۱۴/۵۶	۰/۰۲
۲	مفاهیم تشخیص داده می‌شود و به شکلی نظام‌مند به هم مرتبط شده است.	۴/۱۶	۰/۷۷		
۳	در مقوله‌ها پیوندهای مفهومی وجود دارد و مقوله‌ها به‌خوبی تدوین شده‌اند.	۴/۲۳	۰//۷۸		
۴	الگو طوری تدوین شده است که تغییر شرایط متفاوت را دربر می‌گیرد.	۳/۹۴	۰/۷۵		
۵	شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده‌محوری (مدل دانشگاه فضیلت‌مدار) اثر گذارد، تشریح شده است.	۳/۹۲	۰/۷۹		
۶	برای تغییر فرآیندی، در الگو فکری شده است.	۴/۰۵	۰/۶۸		
۷	یافته‌ها، به نظر بااهمیت می‌رسد.	۴/۱۴	۰/۶۲		

باتوجه به جدول فوق، میانگین هر ۷ سؤال مورد ارزیابی از عدد ۳ (برابر با مقدار متوسط در پرسشنامه) بیشتر می‌باشد و همچنین مقدار انحراف معیار مقادیر به دست آمده، کمتر از ۱ می‌باشد. از طرفی، مقدار آماره F در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۲)؛ معنادار است. لذا می‌توان اذعان کرد که نتایج به دست آمده از هر ۷ سؤال، از مقدار میانگین ۳، اختلاف معنادار دارد. بنابراین میزان مقبولیت هر ۷ سؤال که میزان کیفیت مدل ارائه‌شده را سنجش می‌کنند، از نظر افراد خبره در سطح بالایی ارزیابی می‌شود. لذا، می‌توان بیان کرد که از نظر افراد خبره در زمینه موضوع مورد بررسی در پژوهش حاضر، مدل ارائه‌شده از کیفیت بالایی برخوردار است.

مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها

در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل با توجه به سؤال پژوهش ارائه می‌شود. برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش، ۴۸ مطالعه منتخب داخلی و خارجی، به صورت نظام‌مند مورد بررسی قرار گرفت که در نهایت ۷ مؤلفه و ۴۵ شاخص برای مدل دانشگاه فضیلت‌مدار حاصل شد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان مدل یا الگویی طراحی نمود، چارچوبی ارائه کرد و یا نتایج را در قالب نموداری ارائه داد. البته همه این موارد در صورتی قابل استناد هستند که روایی و پایایی سنجیده شده و تأیید گردد. پس از تأیید روایی و پایایی تحقیق در مرحله قبل، نتایج در قالب مدل جامع به شکل زیر ارائه شد.



شکل ۳. مدل دانشگاه فضیلت‌مدار با رویکرد کیفی فراترکیب

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

براساس یافته‌های موجود (مطابق شکل)، مدل دانشگاه فضیلت‌مدار در قالب ۷ مؤلفه؛ عوامل مدیریتی و راهبری، روابط گروهی و میان سازمانی، عوامل فردمحور فضیلت‌مداری، توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری، عوامل ساختارمحور، فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه و فضیلت‌مداری تعامل‌محور ارائه گردیده است.

بحث

دانشگاه، هسته آموزش و پرورش نیروی انسانی برای تمامی ارگان‌های مختلف دولتی و غیردولتی است و نقش اساسی در توسعه کشور دارد؛ تربیت نیروی انسانی اخلاق‌مدار و فضیلت‌مدار می‌تواند به شکل‌های مختلف، منافع بیشتری عاید سازمان‌ها نماید و به طور کلی برای کشور سودمند باشد. جهت رسیدن دانشگاه‌ها به اهداف بلندمدت و آرمانی خود، لازم است مدلی برای دانشگاه فضیلت‌مدار طراحی شود. پژوهش حاضر، یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به‌صورت جامع و گسترده به شناسایی ابعاد دانشگاه فضیلت‌مدار از طریق ترکیب مطالعات انجام‌شده می‌پردازد و یک مدل از دانشگاه فضیلت‌مدار طراحی کرده است تا رهیافتی نو در حوزه فضیلت‌مداری در دانشگاه‌ها ارائه نماید که می‌تواند در نحوه رهبری، مدیریت و توسعه دانشگاه‌ها و دستاوردهای آن مؤثر باشد. بر این اساس، پژوهش حاضر به منظور طراحی مدل دانشگاه فضیلت‌مدار به‌عنوان مؤلفه اخلاقی با به‌کارگیری روش هفت مرحله‌ای (۲۲)، انجام شد. مدل تحلیلی تحقیق شامل ۷ مؤلفه و ۴۵ شاخص بود. در این مدل، عوامل مدیریتی و راهبری، روابط گروهی و میان‌سازمانی، عوامل فردمحور فضیلت‌مداری، توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری، عوامل ساختارمحور در ارتقای فضیلت‌مداری، فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه و فضیلت‌مداری تعامل محور به‌عنوان ۷ مؤلفه اصلی شناسایی شدند. در ادامه به بحث و بررسی هریک از مؤلفه‌ها خواهیم پرداخت.

مؤلفه اول مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، تحت عنوان «عوامل مدیریتی و راهبردی» می‌باشد که دارای ۹ شاخص است. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده می‌توان اذعان داشت که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ازجمله مدیریت مشارکت‌جو و تلاش در دخیل نمودن اعضا که با نتایج تحقیقات (۳،۲۶،۲۷)؛ گزینش و جذب براساس معیارهای اخلاقی که با نتایج تحقیقات (۲۳،۳۴،۳۵)؛ راهبری سازمان در ارج نهادن به فرآیندهای اخلاق‌مداری که با نتایج تحقیقات (۲۵،۳۰،۳۳)؛ برخورداری سازمان از سبک مدیریت خدمتگذار، مسئولیت‌پذیر و مبتنی بر اصول و فضائل عالیه که با نتایج تحقیقات (۶،۲۳،۲۴)؛ همسو است. در تبیین عوامل مدیریتی و راهبری می‌توان گفت که هر چقدر مدیران و کارکنان دانشگاه‌ها، براساس اخلاق‌مداری تصمیم‌گیری کنند و روندهای توانمندساز منابع انسانی را در راستای اعتلای ارزش‌های اخلاقی و فضیلت‌محوری در میان اعضای سازمان مدیریت کنند و جو اعتماد مناسب در محیط کاری بین مدیران، کارکنان و اساتید دانشگاهی ایجاد شود؛ اختیارات مناسب براساس شایستگی‌هایی که دارند به آن‌ها اختصاص داده شود و از سبک‌های مدیریت مشارکت‌جو، خدمتگذار و مسئولیت‌پذیر مبتنی بر اصول، موازین و فضائل اخلاقی برخوردار باشند و معیارهای اخلاقی و استانداردهای اخلاق‌حرفه‌ای را در گزینش، جذب و استخدام به کار گیرند و نیز نظارت مداوم بر این فرآیندها داشته باشند در رسیدن دانشگاه‌ها به الگوی دانشگاه فضیلت‌مداری گام مهمی برداشته می‌شود.

مؤلفه دوم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، تحت عنوان «روابط گروهی و میان‌سازمانی» می‌باشد که برای این مؤلفه ۴ شاخص به دست آمد. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار با برخی از پژوهش‌ها هم‌راستا است. ازجمله برقراری روندهای تشویق به هدایتگری در راستای رفع سوء تفاهم‌های میان‌گروهی و میان‌سازمانی که با نتایج تحقیقات (۳۱،۳۶،۳۹،۴۰) و حاکمیت اصول احترام به ارزش‌ها در میان اعضای سازمان که با نتایج تحقیقات (۲۶،۲۷،۲۹)؛ همسو می‌باشد. در راستای تبیین عوامل مبتنی بر روابط‌گروهی و میان‌سازمانی می‌توان گفت که هر میزان مدیران دانشگاهی در راستای تقویت و گسترش تعلقات درون

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

سازمانی میان دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری نمایند و به پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان در قالب یک دانشگاه مسئولیت‌پذیر با بخش‌های در جامعه توجه مناسبی داشته باشند و احترام به اصول و ارزش‌های فرهنگی، اجتماعی و مذهبی را در میان اعضای دانشگاهی تقویت نمایند و سازوکارهای سوق به هدایتگری را در جهت حل سوء تفاهم‌های میان‌گروهی و میان‌سازمانی را برقرار کنند در دستیابی دانشگاه‌ها به مدل دانشگاه فضیلت‌مدار تأثیر مهمی گذاشته می‌شود.

مؤلفه سوم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «عوامل فردمحور فضیلت‌مداری» است که دارای ۴ شاخص است. براساس ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ازجمله برخورداری از مهارت‌های تدبر، استدلال و تجزیه و تحلیل پیچیدگی در میان اعضای دانشگاهی که با نتایج تحقیقات (۲۶،۲۷،۴۱)؛ برخورداری از مهارت‌های تفکر تحلیلی، انتقادی و سیستمی در میان اعضای سازمان که با نتایج تحقیقات (۴۰،۴۱،۴۲)؛ همسو می‌باشد. در تبیین عوامل فردمحور فضیلت‌مداری می‌توان بیان کرد که همه مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها دارای عقاید و ارزش‌هایی هستند که می‌تواند بر رفتار همدیگر در دانشگاه‌ها اثرگذار باشد. نفوذ فضایل در احساس، تفکر و عملکرد افراد در همه جنبه‌های شغلی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. برای ایجاد فضیلت در دانشگاه‌ها، مدیران باید علاوه بر فضائل و ویژگی‌های اخلاقی، به ادراک فضیلت و مهارت‌های تفکر تحلیلی و انتقادی در سازمان توجه نمایند. مهارت‌های تفکر تحلیلی و انتقادی و ادراک از فضیلت، به مدیران و کارکنان دانشگاهی احساس مثبت و خوشایندی می‌دهد که این احساس خوشایند باعث بروز رفتارهای متعالی در سازمان می‌شود و تعهد شغلی و سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد. از نتایج چنین برمی‌آید که با تأکید و کارکردن بر روی ویژگی‌های مثبت همچون خوش‌بینی، شجاعت، صداقت، اعتماد، وفاداری و گذشت و ارتقای این شاخص‌ها در مدیران و کارکنان و اعضای دانشگاهی می‌توان دانشگاه‌ها را به سوی فضیلت‌مداری سوق داد.

مؤلفه چهارم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری» است که دارای ۷ شاخص است. براساس ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار با برخی از پژوهش‌ها هم‌راستا است. ازجمله توجه ویژه به پژوهش و امور پژوهشی در فعالیت‌های سازمانی و تشویق اعضا به آن‌که با نتایج تحقیقات (۶،۳۲،۳۹)؛ رعایت اصول و قواعد اخلاقی در امور تحقیقی و پژوهشی که با نتایج تحقیقات (۲۷،۲۹)؛ هم‌راستا است. در تبیین عوامل توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری می‌توان گفت که مدیران دانشگاهی فعالیت‌ها را باید طوری تنظیم نمایند که کارکنان و اعضای دانشگاهی به‌طور دوره‌ای درباره عملکرد خود بازخورد دریافت نمایند. بازخورد در صورت ضرورت، کارکنان و اعضای دانشگاهی را قادر می‌سازد تا عملکرد خود را اصلاح نمایند. همچنین مدیران دانشگاهی روحیه تلاش و کوشش را در بین اعضای دانشگاهی طوری تقویت نمایند که در موقعیت‌های رقابتی به موفقیت و کامیابی برسند. هرچقدر مسئولان دانشگاهی به پژوهش و امور پژوهشی در فعالیت‌های سازمانی و تشویق اعضای دانشگاهی به آن و رعایت اصول و قواعد اخلاقی مبتنی بر فعالیت‌های پژوهشی توجه نمایند در رسیدن دانشگاه‌ها به فضیلت‌مداری تأثیر به‌سزایی دارد.

مؤلفه پنجم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «عوامل ساختارمحور در ارتقای فضیلت‌مداری» است که برای این مؤلفه ۸ شاخص به دست آمد. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ازجمله برخورداری از چشم‌انداز و فلسفه وجودی فضیلت‌محور در سازمان که با نتایج تحقیقات (۶،۴۵،۴۶)؛ برقراری و تقویت ساختارهای متضمن عدالت سازمانی در دانشگاه که با نتایج تحقیقات (۶،۳۲)؛ وجود ساختارهای تضمین‌کننده کیفیت و چرخه‌های کنترل کیفیت خدمات در دانشگاه که با نتایج

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

تحقیقات (۵۰و۳۶)؛ همسو است. در تبیین عوامل ساختارمحور در ارتقای فضیلت‌مداری می‌توان بیان کرد که در ساختار سازمانی دانشگاه‌ها مجموعه ارزش‌ها و باورهایی هست که در ساختار سازمانی دانشگاه‌ها نفوذ پیدا می‌کند که برای فضیلت‌مدار کردن دانشگاه‌ها، در این خصوص، مدیران و مسئولان دانشگاهی وظایف مهمی بر عهده دارند. مدیران و مسئولان متعهد به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه، می‌توانند در ارتقای رفتارهای متعالی اخلاقی و ایجاد یک محیط اخلاقی سالم در سازمان موثر عمل کنند. در دانشگاه فضیلت‌مدار علاوه بر سبک‌های مدیریتی باید به ساختارها و فرآیندهای درون دانشگاهی نیز توجه شود. همچنین نفوذ فضایل در چشم‌انداز و فلسفه وجودی دانشگاه‌ها موجب تسریع پذیرش مأموریت‌ها و چشم‌انداز سازمان توسط مدیران و اساتید می‌شود. لذا هر چقدر مدیران و مسئولان دانشگاهی در تنظیم ساختارهای سازمانی اصول و قواعد مبتنی بر کرامت انسانی را رعایت نمایند و بر روحیات فضیلت‌مداری در میان اعضای سازمانی توجه نمایند در دستیابی دانشگاه‌ها به الگوی فضیلت‌مداری نقش مهمی دارند.

مؤلفه ششم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه» است که دارای ۸ شاخص است. براساس ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار با برخی از پژوهش‌ها هم‌راستا است. ازجمله وجود فرهنگ رقابت‌پذیری همراه با رعایت اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای سازمان که با نتایج تحقیقات (۵۱،۵۴،۵۵)؛ برقراری جو سازمانی غالب در راستای ترویج تفکر و پرسش‌گری و پرورش فضائل عقلانی که با نتایج تحقیقات (۳۷،۵۲،۵۳)؛ فرهنگ‌سازی در راستای ارتقای پرورش معنویت و اخلاق‌مداری که با نتایج تحقیقات (۵۲،۵۶،۵۷)؛ همسو است. در تبیین عوامل مبتنی بر فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه می‌توان گفت که هر میزان مدیران دانشگاهی در تقویت فرهنگ مشارکتی و فعالیت‌های گروهی در میان اعضای دانشگاهی تلاش نمایند و کارگاه‌های آموزشی در راستای گسترش اخلاق حرفه‌ای برگزار کنند و فرهنگ اعتدال و مدارا در برخورد با نقطه‌نظرات و تفکرات غیرهمسو و عدم تبعیض در برخوردها را تقویت و بهبود نمایند و بر میزان فرهنگ‌سازی در راستای ارتقای پرورش معنویت و اخلاق‌مداری در سایه تعالیم و ارزش‌های دینی میان اساتید، کارکنان و دانشجویان تأکید و تقویت نمایند و اعضای دانشگاهی در قبال عملکردشان تعهد داشته باشند در سوق‌دادن دانشگاه‌ها به سمت فضیلت‌مداری گام مهمی برداشته می‌شود.

هفتمین و آخرین مؤلفه مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «فضیلت‌مداری تعامل‌محور» است که برای این مؤلفه، ۵ شاخص در نظر گرفته شد. براساس ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ازجمله برقراری تعاملات مناسب و پایدار در راستای ارتقای مشارکت دانشگاه در توسعه جامعه که با نتایج تحقیقات (۵۹،۶۰)؛ برقراری جو و روابط تعاملی مانع از هرگونه سوءاستفاده از کارکنان، دانشجویان و اعضای هیئت علمی که با نتایج تحقیقات (۴۰،۴۳،۵۸)؛ همسو می‌باشد. در تبیین مؤلفه فضیلت‌مداری تعامل‌محور می‌توان بیان کرد که مدیران دانشگاهی باید الگوی تعاملات بین اعضای دانشگاهی را مبتنی بر اصول و رفتار اخلاقی و حرفه‌ای برقرار کنند و مانع از ایجاد فضا و جوی همراه با تبعیض در بین اعضای دانشگاهی شوند و هر میزان تعاملات مناسب و پایداری را در راستای ارتقای مشارکت در توسعه جامعه و ایجاد خلاقیت و نوآوری تقویت کنند، در رسیدن دانشگاه‌ها به سوی الگوی دانشگاه فضیلت‌مدار گام مهمی برداشته می‌شود.

پژوهش حاضر همانند بسیاری از مطالعات دیگر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود که یکی از آن‌ها مربوط به عدم دسترسی به مقالات تمامی کشورها و همچنین ترجمه مقالاتی بود که به زبان‌های غیر انگلیسی چاپ شده بودند. با توجه به اینکه پژوهش حاضر به شیوه کیفی انجام شده است، لذا پژوهش‌های آتی می‌توانند از روش‌های پژوهش کمی یا آمیخته استفاده کنند. همچنین پژوهشگران می‌توانند مدل مفهومی دانشگاه فضیلت‌مدار به دست آمده از یافته‌های این

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

پژوهش را در نمونه‌هایی از جوامع مختلف اعتبارسنجی کنند و یا مقیاسی برای سنجش دانشگاه فضیلت‌مدار ایجاد کنند.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش، عوامل مدیریتی و راهبری، روابط گروهی و میان سازمانی، عوامل فردمحور فضیلت‌مداری، توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری، عوامل ساختارمحور در ارتقای فضیلت‌مداری، فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه و فضیلت‌مداری تعامل محور به‌عنوان ۷ مؤلفه اصلی مدل دانشگاه فضیلت‌مدار شناسایی شدند. دانشگاه‌ها به‌عنوان حلقه نهایی در سیستم‌های آموزشی، مرکز پژوهش علمی و فرهنگی، کانون پرورش نخبگان، مهد نوسازی در جوامع و نیروی محرکه تربیت نیروی انسانی به شمار می‌آیند. تأکید بر فضیلت‌مداری در دانشگاه‌ها، علاوه بر رشد و تعالی درونی سازمان، زمینه‌ساز رشد و تعالی بیرونی سازمان را فراهم می‌کند که توجه به این امر می‌تواند مدیران و مسئولان را در بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها و مدیریت کیفیت جامع یاری رساند. لذا،مدیران دانشگاهی باید نسبت به گسترش و ارتقای فضیلت‌مداری در دانشگاه‌ها توجه شایانی داشته باشند و اقدامات لازم را در جهت شکل‌گیری دانشگاه فضیلت‌مدار انجام دهند.

در پایان براساس نتایج و یافته‌های پژوهش به تصمیم‌گیران کلان فرهنگی و سیاستگذاران دانشگاه‌ها در حوزه‌های مرتبط، پیشنهاد می‌گردد که:

- در راستای اخذ تصمیم‌های اخلاق‌مدار و اعتلای ارزش‌ها، کمیته‌های بازرسی و نظارت بر تصمیمات در قالب کمیته‌های اخلاق در دانشگاه تشکیل شود.
- مدیران دانشگاهی، تصمیم‌ها درخصوص برخی موارد حیاتی و اساسی در دانشگاه را با مشارکت کارکنان و اعضای هیئت علمی اخذ کنند.
- در راستای اعتلای ارزش‌های اخلاقی و فضیلت‌مداری در میان اعضای سازمان، دوره‌های آموزشی و توانمندسازی کارکنان و اعضای دانشگاهی بازتنظیم شود.
- مسئولان دانشگاهی با شناسایی موازین اخلاقی در راستای بهبود فضایل اخلاقی مانند صداقت، اعتماد، وفاداری و خوش‌بینی گام بردارند و به فضیلت‌مداری توجه ویژه‌ای داشته باشند.
- مدیران و مسئولان دانشگاهی به ترویج فرهنگ مشارکت و تعاملات سازنده در میان اعضای دانشگاهی توجه داشته باشند.
- مدیران و مسئولان دانشگاهی در تصمیمات و برنامه‌ریزی‌ها به رفتارهای متعالی همچون فضیلت‌مداری اهتمام نمایند.

مشارکت نویسندگان

مهدی مصلح‌گرمی: تدوین طرح تحقیق، گردآوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها، بسط و تفسیر یافته‌ها و نگارش متن مقاله.

عادل زاهد بابلان: راهنمایی، نظارت و راهبری کلی پژوهش و اصلاح مقاله.

حسین تقوی قره‌بلاغ: راهنمایی، ویرایش و بازبینی مقاله.

علی خالق‌خواه: مشاوره، نظارت و راهبری کلی پژوهش.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

بیانیه هوش مصنوعی

نویسندگان اعلام می‌دارند که در فرایند تحقیق، نگارش و ویرایش این مقاله، از هیچ‌گونه ابزار هوش مصنوعی استفاده نشده است.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

References

1. Nguyen B, Crossan M. Character-infused ethical decision making. Journal of Business Ethics. 2022;178(1):171-191.

2. Rachels J, Rachels S. The elements of moral philosophy. 5th ed. Boston: McGraw-Hill; 2007.

3. George AJT, Rose S. Ethical decision-making: virtues for senior leadership in higher education. Management in Education. 2025;39(2):97-101.

4. Aristotle. The Nicomachean ethics. Ross WD, translator; Brown L, editor. Revised ed. Oxford: Oxford University Press; 2009.

5. Sefidkhush M, compiler. The idea of the university. Tehran: Hekmat; 2016. [Persian]

6. Lee JK. Is the achievement of moral character the ultimate goal of higher education? 2022. 137 p. ERIC No.: ED623081.

7. Arianpour M, Mehrabi N. Obligations and strategies of professional ethic in higher education system. Ethics in Science and Technology.2017;11(4):17-23. [Persian]

8. Kristjansson K. Flourishing as the aim of education: a neo-Aristotelian view. Abingdon: Routledge; 2020.

9. Salar S. An analytical study concerning the idea of virtue-based university: with an emphasis on the nature and functions of knowledge [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2017. [Persian]

10. May T. Philosophy as a spiritual exercise in Foucault and Deleuze. Angelaki: Journal of the Theoretical Humanities. 2000;5(2):223-229.

11. Flynn T. Philosophy as a way of life: Foucault and Hadot. Philosophy & Social Criticism. 2005;31(5-6):609-622.

12. Jaspers K. The idea of the university. Parsa M, Parsa M, translators. Tehran: Qoqnoos; 2015. [Persian]

13. Dobre C. Modern views on virtue ethics. Sofia Philosophical Review. 2021;14(1):72-86.

14. Nixon J. Towards the virtuous university: the moral bases of academic practice. London: Routledge; 2008.

15. Sadeghi M. Examining the three viewpoints: virtue-based ethics, action-based ethics and complementary ethics. Useful Letter (Philosophy). 2002;7(28):15-26. [Persian]

16. Dehghani Firouzabadi V, Alizadeh M. Revelational explaining of the virtue ethics according to the Holy Qur'an. Revelatory Ethics. 2020;9(2):27-58. [Persian]

17. Lilius JM, Worline MC, Maitlis S, Kanov J, Dutton JE, Frost PJ. The contours and consequences of compassion at work. Journal of Organizational Behavior. 2008;29(2):193-218.

18. Sison AJG, Beabout GR, Ferrero I, editors. Handbook of virtue ethics in business and management. Vol. 1. Dordrecht: Springer; 2017.

19. Gibbs P. An Aristotelian model for ethical higher education marketing: the role of practical wisdom. Journal of Marketing for Higher Education. 2011;21(2):203-214.

20. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. American Behavioral Scientist. 2004;47(6):766-790.

21. Kazemi S, Zahedbabelan A, Moeinikia M, Khaleghkhah A. Presenting a comprehensive model of factors affecting organizational virtue as a moral-religious component with a meta-combined approach. Journal of Teaching in Marine Sciences. 2022;8(4):139-150. [Persian]

22. Sandelowski M, Barroso J. Handbook for synthesizing qualitative research. New York: Springer Publishing Company; 2007.

23. Meyer M, Hühn MP. Positive language and virtuous leadership: walking the talk. Management Research. 2020;18(3):263-284.

24. Warter I, Warter L. European values and higher education: ethical challenges. Scientific Annals of Alexandru Ioan Cuza University of Iasi (New Series): Political Science. 2019;14(1).

25. Kerman E, Vakili A, Ghasemi Z, Jafari F. Virtue of ethics and ethics for each other. In: Proceedings of the Fifth International Conference on Global Studies in Educational Sciences, Psychology and Counseling; 2021; Tehran, Iran. [Persian]

26. Van Fossen M, Burns JP, Lickona T, Schatz L. Teaching virtue virtually: can the virtue of tolerance of diversity of conscience be taught online? Journal of Moral Education. 2022;51(4):535-553.

27. López González J, Fernández Espinosa V, Ortiz de Montellano S. A virtue-based model of leadership education. Journal of Moral Education. 2024;53(3):433-449.

28. Gibbs P, Murphy P. Implementation of ethical higher education marketing. Tertiary Education and Management. 2009;15(4):341-354.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

29. Barber K, Kopf DA, Peltier JW. The effects of profit-maximization on ethical climate in higher education: a qualitative study utilizing neutralization theory. Journal of Marketing for Higher Education. 2025;35(3):490-509.

30. Caldwell C, Shapiro JP, Gross SJ. Ethical leadership in higher education admission: equality vs. equity. Journal of College Admission. 2007;(195):14-19.

31. Hosseinpour E, Motamed H, Mashaikh P. Presenting the model of organizational virtue based on Islamic teachings. Sociology of Education. 2022;7(1):144-159. [Persian]

32. White J. Moral education and education in altruism: two replies to Michael Hand. Journal of Philosophy of Education. 2016;50(3):448-460.

33. Bandehmoradi S, Zahedbabelan A, Moeinikia M, Akbari T. The role of organizational virtue in education. In: Proceedings of the Second National Conference on the Future School; 2021 Jul 14; Ardabil, Iran. [Persian]

34. Panarina MM, Fonotova OV. University codes of ethics: legal nature and regulatory effect. RUDN Journal of Law. 2021;25(2):414-433.

35. Abela AV, Murphy PE. Marketing with integrity: ethics and the service-dominant logic for marketing. Journal of the Academy of Marketing Science. 2008;36(1):39-53.

36. Essien EE, Ezekiel MS, Amadi C. Perception of instrumental ethical work climates by public university employees: a demographic analysis. In: Onuoha BC, editor. Integrating sustainability into management education in Africa: issues, strategies and perspectives. Proceedings of the 14th Annual International Conference of the Academy of Management Nigeria; 2020 Nov 12; Online. p. 436.

37. Orona GA. Gotta know why! Preliminary evidence supporting a theory of virtue learning as applied to intellectual curiosity. Theory and Research in Education. 2021;19(3):279-295.

38. Carr D. Virtue and character in higher education. British Journal of Educational Studies. 2017;65(1):109-124.

39. Hafezi S, Gholami A, Yazdani H. Designing an effective pattern of virtuous organizations. Management Studies in Development and Evolution. 2021;29(98):57-83. [Persian].

40. Essien EE, Anyadighibe JA. Public university workers' perception of instrumental ethical work climate: an exploratory study based on demographic variables. International Journal of Educational Management. 2022;36(7):1394-1411.

41. Kiani S, Heidari MH, Sharifian F. The explanation of the components of a virtuous teacher from the viewpoint of David Carr. Journal of Curriculum Studies. 2023;18(70):211-236. [Persian]

42. Lamb M, Brant J, Brooks E. How is virtue cultivated? Seven strategies for postgraduate character development. Journal of Character Education. 2021;17(1):81-108.

43. Khoshbakht P. Examining the role of virtuous leadership on employee job satisfaction. In: Proceedings of the 11th International Conference on Modern Researches in Management, Economics, Accounting and Banking; 2022; Tbilisi, Georgia. [Persian]

44. Morvarid J, Raghavi J, Hosseini Z. Compatibility of virtue theory with religious ethics. Ethical Research. 2021;11(3):219-236. [Persian]

45. Harrison T, Laco D. Where's the character education in online higher education? Constructivism, virtue ethics and roles of online educators. E-Learning and Digital Media. 2022;19(6):555-573.

46. Muridi F, Haqgoyan Z, Eskandari N. Designing a model for organizational virtue. In: Proceedings of the First International Conference on Management Laboratory and Innovative Approaches in Management and Economics; 2021; Tehran, Iran. [Persian]

47. Hall RW. Creating the innovative university. Technology and Innovation. 2020;21(4):323-336.

48. Carr D. The hazards of role modelling for the education of moral and/or virtuous character. Philosophical Inquiry in Education. 2023;30(1):68-79.

49. Brant J, Lamb M, Burdett E, Brooks E. Cultivating virtue in postgraduates: an empirical study of the Oxford Global Leadership Initiative. Journal of Moral Education. 2020;49(4):415-435.

50. Noori M. The study of the dimensions and necessities of a virtuous society in today's Iran. Journal of Political Science Association. 2021;16(1):191-220. [Persian]

51. Moore G. Managing ethics in higher education: implementing a code or embedding virtue? Business Ethics: A European Review. 2006;15(4):407-418.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

52. Fithriyah I, Afandi A, Hasanah I, Nofita R RK. Religious character education model based on local wisdom in the era of disruption 4.0 at MTs Baiturrahmah Pamekasan. FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam. 2021;10(2):2057-2073.

53. Slote M. Agent-based virtue ethics. In: Philosophical essays East and West: agent-based virtue ethics and other topics at the intersection of Chinese thought and Western analytic philosophy. Cham: Palgrave Macmillan; 2023. p. 83-95.

54. Khotimah N, Alnemari K, Normuslim N, Muzalifah M, Muslimah M. Leadership and Islamic economic education management. Proceedings of the International Conference on Interdisciplinary Research. 2022;2(1).

55. Muhammad AR, Suhaimi S, Zulfikar T, Sulaiman S, Masrizal M. Integration of character education based on local culture through online learning in Madras Ahaliyah. Cypriot Journal of Educational Sciences. 2021;16(6):3293-3304.

56. Brooks E, Brant J, Lamb M. How can universities cultivate leaders of character? Insights from a leadership and character development program at the University of Oxford. International Journal of Ethics Education. 2019;4(2):167-182.

57. Amini M, Mashaallahi Nejad Z. A reflection on the place and how to pay attention to the cultivation of spirituality in universities and higher education centers. Scientific Quarterly of Islamic Education. 2013;8(16):7-29. [Persian]

58. Idris S, Walidin W, Sulaiman S, Masrizal M, Imran M. Construction of mental revolution through State Islamic Higher Education in Indonesia. Utopia y Praxis Latinoamericana. 2020;25(Suppl 6):81-89.

59. Rosyad AM. Internalization of character education based on Islamic values to students at SMK Muhammadiyah Juntinyuat. Islam in World Perspectives Symposium. 2020;1(1):273-285.

60. Sabetipour A, Rezaei M. Investigation of epistemological virtues from the point of view of virtue-oriented epistemologists. Marafet Monthly. 2023;32(4):53-61. [Persian]

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.