



تأثیر دانشگاه حکمت بنیان بر رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان

مظهر محمدی زازلی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
 مریم تقوایی یزدی: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (* نویسنده مسئول)
 M_taghvaeeyazdi@yahoo.com
 مریم تقوایی: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

دانشگاه حکمت بنیان،

رفتار اخلاقی،

دانشگاه علوم پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۶/۲۵

زمینه و هدف: دانشگاه حکمت بنیان با تأکید بر معنویت، عقلانیت و اخلاق‌مداری، می‌تواند بر نگرش و رفتار حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و کارکنان تأثیرگذار باشد. این مطالعه با هدف بررسی تأثیر دانشگاه حکمت بنیان بر رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان انجام شد.

روش کار: روش مطالعه آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی بود. در بخش کیفی، جامعه مورد مطالعه شامل اساتید دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود و در این بخش، از ۱۰ نفر خبره دانشگاهی، بر اساس قانون اشباع داده‌ها برای مصاحبه انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان بوده است که تعداد ۳۰۶ نفر از طریق فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته دانشگاه حکمت بنیان و پرسش‌نامه رفتار اخلاقی دشیپاند و جوزف (۲۰۰۹) گردآوری شدند. برای تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS21 و PLS3.2 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که نتایج نشان داد متغیر دانشگاه حکمت بنیان در مجموع ۵۹۸٪ از واریانس رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان را تبیین می‌کند و متغیر دانشگاه حکمت بنیان تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان دارد ($p < 0.05$).

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی، این پژوهش نشان داد که برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی، تنها قوانین و آیین‌نامه‌های اخلاقی کافی نیست، بلکه حرکت به‌سوی دانشگاه حکمت بنیان با رویکرد نسل پنجم، به‌عنوان بستری مؤثر در ارتقای رفتار اخلاقی و کیفیت آموزش و پژوهش، اهمیت کلیدی دارد. لذا توصیه می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه‌های علوم پزشکی، توسعه شاخص‌های حکمت بنیانی و طراحی برنامه‌های اخلاقی در راستای تحقق دانشگاه نسل پنجم را در اولویت راهبردی خود قرار دهند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Mohammadi Zazli M, Taghvaei Yazdi M, Taghvaei M. The Impact of a Wisdom-Based University on the Ethical Behavior of Faculty and Staff at Guilan University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2024(15 Sep);31.36.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

The Impact of a Wisdom-Based University on the Ethical Behavior of Faculty and Staff at Guilan University of Medical Sciences

Mazhar Mohammadi Zazli: PHD student of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Maryam Taghvaei Yazdi: Associate professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (* Corresponding author) M_taghvaeeyazdi@yahoo.com

Maryam Taghvaei: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: The concept of a Wisdom-Based University (WBU) represents a transformative vision for higher education that transcends traditional academic models rooted primarily in information transmission, research productivity, and institutional rankings. Instead, WBU emphasizes the integration of spirituality, rationality, and ethical orientation across all domains of academic life. This approach reflects a growing recognition that contemporary global challenges- particularly in the health sciences- demand educational systems that not only impart technical knowledge but also cultivate moral discernment, empathy, and a sense of social responsibility. Unlike conventional paradigms, which often separate scientific progress from ethical reflection, a wisdom-based approach prioritizes the holistic development of the academic community. It seeks to bridge the gap between intellectual advancement and humanistic values, fostering an environment in which education, research, and governance are all grounded in ethical awareness. Within such a model, spirituality is not reduced to dogma, but rather understood as a deep connection to meaning, purpose, and shared human dignity- qualities essential for ethical leadership and decision-making, especially in health-related professions. In recent years, the WBU framework has garnered increasing attention in discussions surrounding higher education reform in Iran and beyond. This interest stems from a broader dissatisfaction with mechanistic models of university administration and the ethical dilemmas posed by rapid scientific and technological advancement without corresponding moral development. In medical universities, where faculty and staff influence future healthcare professionals, the alignment of institutional culture with wisdom and ethical values is particularly critical. Ethical behavior among faculty and administrative personnel not only sets a standard for students but also impacts the trustworthiness, credibility, and social impact of the university as a whole. This study was conducted with the aim of empirically examining how the characteristics of a Wisdom-Based University may influence the ethical behavior of faculty members and staff at Guilan University of Medical Sciences. By doing so, the research seeks to offer insights that can inform strategic planning, professional development, and institutional policymaking in medical education settings.

Methods: This study employed a mixed-methods exploratory design, combining qualitative and quantitative approaches. In the qualitative phase, the study population consisted of faculty members at Guilan University of Medical Sciences during the 2024–2025 academic year. Ten academic experts were purposively selected for semi-structured interviews, following the data saturation principle. The quantitative phase involved a survey of faculty members at the same university. Based on Cochran's formula, a sample of 306 individuals was selected. Data were collected using a researcher-made Wisdom-Based University questionnaire and the Deshpande and Joseph (2009) Ethical Behavior Scale. Qualitative data were analyzed using thematic analysis, while quantitative data were processed using SPSS 21 and PLS 3.2 software.

Results: The results revealed that the Wisdom-Based University variable explained a total of 59.8% of the variance in ethical behavior among faculty and staff at Guilan University of Medical Sciences. Furthermore, the wisdom-based university had a positive and significant impact on the ethical behavior of academic personnel ($p < 0.05$).

Keywords

Wisdom-Based University,
Ethical Behavior,
Medical University,
Faculty Development,
Fifth-Generation University

Received: 30/05/2024

Published: 15/09/2024

Conclusion: The findings of this study underscore the significant potential of the Wisdom-Based University model as a vehicle for promoting ethical behavior within academic institutions-particularly those in the health sciences. While formal regulations and ethical codes remain necessary, they are often insufficient in creating a deeply rooted ethical culture. The WBU framework introduces a more comprehensive and sustainable approach by embedding wisdom-understood as the fusion of intellect, ethics, and spirituality-into the DNA of the university's structure, policies, and everyday interactions. This integration creates a value-driven ecosystem where ethical behavior is not merely enforced but organically cultivated. For faculty and staff, such an environment reinforces internal motivation for ethical conduct through a shared commitment to human dignity, reflective practice, and collective purpose. The model promotes dialogue, humility, and empathy as guiding principles of professional and interpersonal behavior. These virtues are especially vital in medical settings, where decisions often involve complex moral dilemmas and impact human lives directly. Furthermore, aligning with the fifth-generation university framework, the WBU approach envisions higher education institutions as agents of cultural, moral, and social innovation-not just economic or scientific progress. This redefinition of purpose has far-reaching implications: it urges universities to take active roles in addressing societal problems, shaping public values, and nurturing global citizenship. It also challenges academic leadership to reconsider their priorities, emphasizing ethical stewardship and the cultivation of wisdom as core responsibilities. From a practical perspective, the results of this study suggest that university administrators and policymakers should invest in initiatives that operationalize the principles of the wisdom-based model. These may include revising mission statements to reflect ethical goals, offering faculty development programs focused on moral reasoning and spiritual growth, and incorporating reflective and value-oriented pedagogy into medical curricula. The creation of ethical leadership models, support structures for value-based decision-making, and mechanisms for ethical self-assessment should also be considered essential components of institutional development. In conclusion, the transition to a Wisdom-Based University represents more than a shift in organizational design- it is a cultural transformation that reimagines the university as a moral community. This transformation invites all stakeholders to engage in a continuous process of ethical inquiry, mutual learning, and personal growth. For institutions such as Guilan University of Medical Sciences, adopting the WBU model can significantly enhance not only the ethical climate but also the overall quality of education, research, and service to the public. Ultimately, universities that integrate wisdom into their foundation are better equipped to fulfill their broader mission: to serve humanity with knowledge, compassion, and integrity.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Mohammadi Zazli M, Taghvaei Yazdi M, Taghvaei M. The Impact of a Wisdom-Based University on the Ethical Behavior of Faculty and Staff at Guilan University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2024(15 Sep);31.36.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

دانشگاه‌ها به‌عنوان بستر اصلی تولید و انتقال دانش، تربیت سرمایه انسانی، و شکل‌دهنده آینده جامعه نقش حیاتی در ارتقای تمدن و تعالی جوامع ایفا می‌کنند (۱). در این میان، دانشگاه‌های علوم پزشکی، به دلیل ارتباط مستقیم با سلامت انسان‌ها و تربیت نیروی انسانی نظام سلامت، جایگاه حساس‌تر و مسئولیت‌سنگین‌تری در قبال جامعه بر عهده دارند (۲). یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت کارکرد دانشگاه‌های علوم پزشکی، سطح رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان این دانشگاه‌ها است (۳). رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، عدالت، صداقت، رعایت حریم خصوصی بیماران، احترام به حقوق دانشجویان، همکاران و مراجعه‌کنندگان، و پایبندی به ارزش‌های انسانی از شاخص‌های مهم رفتار اخلاقی در محیط‌های دانشگاهی و به‌ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی محسوب می‌شود (۴).

با این حال، بررسی‌ها و شواهد تجربی نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، دانشگاه‌های علوم پزشکی با چالش‌هایی در حوزه رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان مواجه شده‌اند؛ از جمله کاهش التزام به اخلاق حرفه‌ای، افزایش تعارضات سازمانی، کاهش روحیه مسئولیت‌پذیری، تبعیض، بی‌تفاوتی نسبت به حقوق دیگران و ضعف در رعایت ارزش‌های انسانی در محیط‌های آموزشی و درمانی (۵). این چالش‌ها، کیفیت آموزش، پژوهش، خدمات درمانی و در نهایت رضایت‌مندی دانشجویان و بیماران را تحت تأثیر قرار داده است. در پاسخ به این چالش‌ها، دانشگاه‌های جهان مسیر تکاملی را از دانشگاه‌های نسل اول (آموزش‌محور)، نسل دوم (پژوهش‌محور)، نسل سوم (کارآفرین‌محور) و نسل چهارم (جامعه‌محور) طی کرده‌اند و در حال ورود به دانشگاه‌های نسل پنجم هستند (۶). دانشگاه‌های نسل پنجم با تأکید بر حکمت، عقلانیت، معنویت، اخلاق و مسئولیت اجتماعی تلاش می‌کنند (۷) علاوه بر تولید علم و فناوری، به توسعه انسانی و معنوی جامعه کمک کرده و پیوندی میان دانش، حکمت و اخلاق برقرار کنند (۸).

دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم، مدلی نوین و تمدن‌ساز است که با تأکید بر حکمت، معنویت و اخلاق، ضمن ارتقای مرزهای دانش، انسان‌سازی و

جامعه‌سازی را نیز دنبال می‌کند. این رویکرد بر این اصل استوار است که تولید علم و فناوری بدون پیوند با حکمت، اخلاق و معنویت می‌تواند پیامدهای منفی برای جامعه به همراه داشته باشد و تنها با حکمت‌بنیان شدن دانشگاه‌ها است که می‌توان به تربیت انسان‌های متعهد، متخصص و اخلاق‌مدار دست یافت (۹). با وجود اهمیت موضوع، تاکنون پژوهش‌های اندکی به بررسی ارتباط میان استقرار دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم و رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته‌اند و اغلب مطالعات موجود به بررسی رفتار اخلاقی به‌صورت منفک از ساختار حکمت‌بنیان دانشگاه پرداخته‌اند (۱۰). در واقع، مشخص نیست که مؤلفه‌های دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم شامل معنویت‌گرایی، خردورزی و عقلانیت، عدالت‌محوری، کرامت انسانی، جامعه‌محوری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق‌محوری چگونگی می‌تواند در بهبود رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی اثرگذار باشد (۱۱).

از سوی دیگر، در محیط‌های دانشگاهی به‌ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی، به دلیل فشارهای شغلی، محیط‌های استرس‌زا و حجم بالای وظایف، احتمال فرسودگی شغلی و تضعیف رفتار اخلاقی افزایش می‌یابد (۱۲). دانشگاه حکمت‌بنیان می‌تواند با ایجاد بسترهای معنوی و اخلاقی، منجر به ارتقای خودکنترلی اخلاقی، تقویت وجدان کاری، ایجاد فضای اعتماد و احترام متقابل، افزایش تعلق سازمانی و مسئولیت‌پذیری، و در نتیجه ارتقای رفتار اخلاقی در محیط‌های دانشگاهی شود (۱۳). علاوه بر این، با توجه به ویژگی بومی دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم که بر پایه ارزش‌های اسلامی-ایرانی استوار است، این الگو می‌تواند راهکاری بومی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور فراهم آورد (۱۴). اما همچنان خلأ قابل توجهی در زمینه شناسایی سازوکارها و مکانیسم‌های دقیق اثرگذاری دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم بر رفتار اخلاقی کارکنان و اساتید وجود دارد (۱۵) و لازم است ابعاد این اثرگذاری از نظر علمی و تجربی مورد بررسی قرار گیرد (۱۶). بنابراین، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم چه تأثیری بر رفتار اخلاقی اساتید

و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دارد؟ و از طریق چه مکانیسم‌هایی می‌تواند موجب بهبود رفتار اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در محیط دانشگاهی شود؟ به عبارت دیگر، پژوهش حاضر به دنبال بررسی این مسئله است که آیا و چگونه استقرار دانشگاه حکمت بنیان با رویکرد نسل پنجم می‌تواند مؤلفه‌های رفتار اخلاقی شامل صداقت، رعایت انصاف، احترام به کرامت انسانی، عدالت محوری و مسئولیت پذیری در میان کارکنان و اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی را ارتقا دهد.

انجام این پژوهش می‌تواند علاوه بر پر کردن شکاف علمی موجود در حوزه پیوند دانشگاه حکمت بنیان نسل پنجم با اخلاق حرفه‌ای، به مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی کمک کند با طراحی سیاست‌ها، برنامه‌های درسی، فرآیندهای مدیریتی و فرهنگ سازمانی مبتنی بر حکمت و اخلاق، زمینه‌ساز ارتقای کیفیت آموزش، پژوهش و ارائه خدمات درمانی گردند. همچنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند راهبردهای اجرایی جهت تحقق دانشگاه حکمت بنیان در محیط دانشگاه‌های علوم پزشکی استان گیلان و ارتقای اخلاق حرفه‌ای در سطوح مختلف سازمانی ارائه دهد.

روش کار

روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی؛ برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، در بخش کیفی، گراند تئوری و در بخش کمی، توصیفی-پیمایشی بود. مطالعه حاضر با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1404.175 در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. جامعه آماری بخش کیفی شامل اساتید دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۴۰۴-۱۴۰۳ طبق ملاک‌های ورود که عبارت بودند از دارا بودن حداقل ۵ سابقه تدریس و تحصیل مرتبط با موضوع دانشگاه پژوهش محور؛ دارای مدرک دکتری تخصصی و عضو هیات علمی در رشته‌های مدیریت آموزشی، برنامه‌ریزی درسی؛ مدیریت آموزش عالی؛ تخصص و تجربه کافی در

زمینه دانشگاه پژوهش محور نظیر تدوین مقاله، کتاب، طرح پژوهشی و غیره بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری غیر تصادفی از نوع هدفمند برای انتخاب مصاحبه شونده‌ها و بر اساس ملاک‌های ورود در پژوهش استفاده شد و جامعه آماری ۲۰ نفر برای این پژوهش در نظر گرفته شد. در این روش پایه انتخاب موارد نمونه توسط پژوهشگر با توجه به هدف‌های مطالعه و ماهیت تحقیق استوار است. لازم به ذکر است در این پژوهش ۱۰ مصاحبه شونده با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شد، یعنی مصاحبه شونده‌های شماره ۱۱ و ۱۲ کد جدیدی به مصاحبه‌ها اضافه نکردند و مصاحبه متوقف شد. جامعه آماری بخش کمی شامل اساتید دانشگاه علوم پزشکی گیلان به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود که در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۰۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

با توجه به ماهیت اکتشافی و عمقی موضوع پژوهش و لزوم شناخت ابعاد مختلف دانشگاه حکمت بنیان با رویکرد نسل پنجم، در این مطالعه از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شد. روش مصاحبه، امکان بررسی عمیق دیدگاه‌ها، تجربیات، ادراکات و باورهای مشارکت‌کنندگان را در خصوص مفهوم دانشگاه حکمت بنیان و تأثیر آن بر رفتار اخلاقی فراهم می‌سازد و زمینه استخراج مفاهیم و مؤلفه‌های مورد نظر پژوهش را به شیوه‌ای نظام‌مند مهیا می‌کند. طراحی و تدوین راهنمای مصاحبه بر اساس مرور پیشینه پژوهش‌های مرتبط، چارچوب نظری مطالعه و اهداف تحقیق انجام گرفت. سؤالات مصاحبه به صورت باز طراحی شد تا امکان بررسی دقیق تجارب زیسته و مصادیق رفتار اخلاقی و چگونگی تأثیر سازوکارهای دانشگاه حکمت بنیان بر این رفتارها از دیدگاه مشارکت‌کنندگان فراهم گردد. نمونه‌ای از سؤالات طراحی شده عبارتند از: به نظر شما دانشگاه حکمت بنیان با رویکرد نسل پنجم چه ویژگی‌ها و مؤلفه‌هایی دارد؟ چه تجربه یا مثالی از رفتار اخلاقی خود یا همکارانتان در محیط دانشگاه علوم پزشکی به یاد دارید که مرتبط با اصول حکمت بنیان باشد؟ دانشگاه

حکمت‌بنیان چه تأثیری می‌تواند بر رفتار اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در محیط کار اساتید و کارکنان داشته باشد؟ به نظر شما چه سازوکارهایی موجب تقویت یا تضعیف رفتار اخلاقی در محیط دانشگاه می‌شوند؟ چه موانع یا چالش‌هایی در مسیر تحقق دانشگاه حکمت‌بنیان برای ارتقای رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان وجود دارد؟

پایلوت مصاحبه‌ها با ۳ نفر از اعضای هیئت علمی انجام شد و بر اساس بازخوردهای به دست آمده و فرآیند اجرای مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در محل دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد مطالعه انجام شد و در مواردی که امکان حضور فیزیکی فراهم نبود، از بستر آنلاین استفاده گردید. قبل از شروع مصاحبه، هدف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان تشریح شد و پس از اخذ رضایت آگاهانه کتبی، اجازه ضبط مصاحبه‌ها گرفته شد. مدت زمان هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۷۰ دقیقه متغیر بود و مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. اعتباربخشی ابزار و داده‌ها با استفاده از روش بررسی توسط مشارکت‌کنندگان انجام شد به طوری که پس از پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها، خلاصه یافته‌های اولیه برای مشارکت‌کنندگان ارسال گردید و نظرات اصلاحی آن‌ها اخذ و اعمال شد. همچنین جهت پایایی داده‌ها، از روش بازبینی توسط همتایان استفاده شد و بخشی از مصاحبه‌ها و کدگذاری اولیه توسط دو نفر از اعضای تیم پژوهشی مرور و تأیید گردید. متن مصاحبه‌ها پس از اجرا، به صورت کامل واژه به واژه پیاده سازی و سپس به کمک نرم‌افزار MaxQDA جهت کدگذاری و تحلیل داده‌ها ساماندهی شد. داده‌های به دست آمده مبنای استخراج مفاهیم کلیدی، مضامین اصلی و شناسایی سازوکارهای تأثیرگذار دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم بر رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان قرار گرفت. استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته در این پژوهش، امکان جمع‌آوری داده‌های کیفی غنی، انعطاف‌پذیری در تعمیق سؤالات بر اساس پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان و دستیابی به درک عمیق‌تر از رابطه میان دانشگاه حکمت‌بنیان و ارتقای رفتار اخلاقی در محیط دانشگاه علوم پزشکی را

فراهم ساخت.

برای سنجش رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، از پرسشنامه رفتار اخلاقی دشیپاند و جوزف (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه به منظور ارزیابی میزان رعایت اصول اخلاقی و بروز رفتار اخلاقی در محیط کار طراحی شده و از ابزارهای معتبر در پژوهش‌های داخلی و خارجی به شمار می‌رود. پرسشنامه رفتار اخلاقی دشیپاند و جوزف شامل ۱۰ گویه بوده و رفتار اخلاقی را به عنوان میزان پایبندی کارکنان به اصول اخلاقی، صداقت در کار، اجتناب از اقدامات غیراخلاقی و تلاش برای رعایت عدالت و انصاف در تصمیم‌گیری‌های شغلی مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌دهی به گویه‌های پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) انجام می‌شود و امتیاز بالاتر بیانگر سطح بالاتری از رفتار اخلاقی فرد و ادراک مثبت از فضای اخلاقی محیط کار است. این پرسشنامه دارای ساختار تک‌بعدی بوده و گویه‌های آن حوزه‌هایی مانند رعایت اخلاق در تصمیم‌گیری‌های شغلی، اهمیت اخلاق در محیط کار، خودداری از اقدامات غیراخلاقی، واکنش به رفتارهای غیراخلاقی همکاران و تشویق رفتار اخلاقی توسط سازمان را در بر می‌گیرد. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش دشیپاند و جوزف (۲۰۰۹) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ تأیید شده است و در پژوهش‌های داخلی نیز ضرایب پایایی بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۱ گزارش شده است که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد مناسب این ابزار در سنجش رفتار اخلاقی است.

در بخش کیفی، تحلیل داده‌ها با کدگذاری نظری بر اساس روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد انجام شد. در بخش کمی از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS23، PLS3.2 بهره گرفته شد.

یافته‌ها

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در جدول شماره ۱، در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین

می‌شوند و در نتیجه ابزار سنجش این مؤلفه از اعتبار عاملی برخوردار است.

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری رفتار اخلاقی با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در جدول شماره ۳ در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند. به عبارت دیگر، در کل می‌توان گفت با توجه به نتایج به‌دست آمده تحلیل تأییدی مرتبه اول متغیر رفتار اخلاقی مورد تأیید است.

شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر، توجه به نتایج به دست آمده تحلیل تأییدی مرتبه اول متغیر دانشگاه حکمت بنیان مورد تأیید است.

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۲ (بار عاملی، مقدار بحرانی و سطح معناداری) بیانگر این است که بارهای عاملی مربوط به همه‌ی معرف‌های متغیر دانشگاه حکمت بنیان در وضعیت مطلوبی قرار دارند، به عبارت دیگر، همبستگی متغیر دانشگاه حکمت بنیان با معرف‌های این مؤلفه در حد متوسط به بالا برآورد

جدول ۱- شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری متغیرهای تحقیق

Holter	مقتصد			تطبیقی			مطلق		شاخص
	RMSEA	CMIN/DF	DF	PCFI	CFI	TLI	GFI	CMIN	
۲۳۹	۰/۰۶	۲/۵۲	۲۹	۰/۶۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۷۱/۹۹۹	مقدار

جدول ۲- مقادیر بارهای عاملی متغیر دانشگاه حکمت بنیان

متغیر	معرف	بار عاملی	مقدار بحرانی	واریانس تبیین‌شده	سطح معناداری
سؤال اول	۰/۳۷	-	۰/۲۴	-	-
سؤال دوم	۰/۴۵	۱۰/۱۱۱	۰/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال سوم	۰/۶۶	۹/۲۳۳	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال چهارم	۰/۵۸	۸/۴۵۴	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال پنجم	۰/۶۵	۸/۶۳۳	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال ششم	۰/۵۸	۹/۴۵۴	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال هفتم	۰/۵۲	۹/۶۶۶	۰/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال هشتم	۰/۵۳	۸/۲۵۵	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال نهم	۰/۶۸	۷/۲۳۳	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال دهم	۰/۵۶	۹/۶۳۵	۰/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال یازدهم	۰/۶۶	۸/۴۷۷	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال دوازدهم	۰/۶۳	۸/۴۵۶	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال سیزدهم	۰/۶۴	۹/۴۵۶	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال چهاردهم	۰/۵۵	۹/۲۶۵	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال پانزدهم	۰/۵۹	۷/۴۵۶	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال شانزدهم	۰/۶۵	۸/۸۵۴	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال هفدهم	۰/۶۲	۸/۲۳۳	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال هجدهم	۰/۳۶	۶/۱۴۵	۰/۳۷	۱/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال نوزدهم	۰/۴۵	۷/۳۶۵	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سؤال بیستم	۰/۳۶	۵/۲۵۳	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

دانشگاه حکمت
بنیان

جدول ۳- شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری رفتار اخلاقی

Holter	مقتصد			تطبیقی			مطلق		شاخص
	RMSEA	CMIN/DF	DF	PCFI	CFI	TLI	GFI	CMIN	
۲۱۰	۰/۰۶	۷۲/۴۸۸	۲۵	۰/۵۵	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۷۲/۴۸۸	مقدار

در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند. به عبارت دیگر، برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۶ بیانگر این است که متغیر دانشگاه حکمت بنیان در مجموع ۵۹۸٪ از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین می‌کند. با توجه به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار متوسط برآورد می‌شود. به عبارت دیگر، متغیر دانشگاه حکمت بنیان در حد متوسط توان تبیین واریانس رفتار اخلاقی را دارد. بر این اساس، متغیر دانشگاه حکمت بنیان تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی دارد ($p < 0.05$). بنابراین، تأثیر دانشگاه حکمت بنیان بر رفتار اخلاقی، تأیید می‌شود.

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۴ (بار عاملی، مقدار بحرانی و سطح معناداری) بیانگر این است که بارهای عاملی مربوط به همه‌ی معرف‌های متغیر رفتار اخلاقی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. به عبارت دیگر همبستگی متغیر رفتار اخلاقی با معرف‌های این مؤلفه در حد متوسط به بالا برآورد می‌شوند و در نتیجه ابزار سنجش این مؤلفه از اعتبار عاملی برخوردار است.

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در جدول شماره ۵ در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند. به عبارت دیگر، برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در جدول شماره ۵

جدول ۴- مقادیر بارهای عاملی متغیر سرمایه فکری

متغیر	معرف	بار عاملی	مقدار بحرانی	واریانس تبیین شده	سطح معناداری
سرمایه فکری	سؤال اول	۰/۸۷	-	۰/۳۳	-
	سؤال دوم	۰/۵۷	۸/۳۱۲	۰/۳۱	۰/۰۰۱
	سؤال سوم	۰/۵۶	۸/۷۵۲	۰/۳۲	۰/۰۰۱
	سؤال چهارم	۰/۶۶	۹/۹۹۹	۰/۳۳	۰/۰۰۱
	سؤال پنجم	۰/۵۴	۸/۷۲۵	۰/۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال ششم	۰/۵۷	۸/۲۳۴	۰/۲۵	۰/۰۰۱
	سؤال هفتم	۰/۴۶	۷/۰۳۰	۰/۲۸	۰/۰۰۱
	سؤال هشتم	۰/۵۷	۸/۱۱۱	۰/۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال نهم	۰/۶۱	۸/۸۶۶	۰/۳۰	۰/۰۰۱
	سؤال دهم	۰/۵۸	۷/۵۷۲	۰/۳۲	۰/۰۰۱

جدول ۵- شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری دانشگاه حکمت بنیان بر رفتار اخلاقی

متغیر	شاخص پایایی	میانگین واریانس	شاخص اشتراک	شاخص افزونگی	آلفای کرونباخ
دانشگاه حکمت بنیان	۰/۹۶۳	۰/۸۷۸	۰/۵۱۴	-	۰/۸۸۷
رفتار اخلاقی	۰/۹۲۵	۰/۶۳۵	۰/۴۵۸	۰/۳۶۴	۰/۸۸۷

جدول ۶- برآورد مسیر استراتژی‌های مدیریتی با رویکرد بهبود نظام سلامت بر سرمایه فکری

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد	P. Value
دانشگاه حکمت بنیان	***	رفتار اخلاقی	۰/۵۹۸	استاندارد	۰/۷۵۸
				معناداری	
				۳۳/۳۳۶	۰/۰۰۱

بحث

نتایج این پژوهش نشان داد که دانشگاه حکمت بنیان با رویکرد نسل پنجم تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقاء رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دارد. این یافته بیانگر آن است که دانشگاه حکمت بنیان که مبتنی بر خرد کل نگر، فهم عمیق از ارزش های انسانی، تقویت مسئولیت پذیری اجتماعی و تلفیق دانش با عمل اخلاقی است، می تواند زمینه ساز ارتقای رفتار های اخلاقی در ابعاد فردی و سازمانی گردد. دانشگاه های نسل پنجم برخلاف نسل های پیشین، تنها به تولید و انتقال دانش بسنده نمی کنند، بلکه با تأکید بر تربیت انسان حکیم و توسعه ارزش های انسانی و الهی در بطن نظام آموزشی و پژوهشی، اساتید و کارکنان را به سمت خودآگاهی، مسئولیت پذیری اخلاقی، رعایت عدالت آموزشی، شفافیت و پاسخگویی در امور شغلی سوق می دهند. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش شاپیرو (Shapiro) و همکاران (۱۲) و آکوئینو (Aquino) و همکاران (۸) همراستا بود. این رویکرد منجر به شکل گیری فضایی می شود که در آن ارزش هایی همچون صداقت، احترام متقابل، عدالت در تصمیم گیری ها، حفظ کرامت انسانی دانشجویان و بیماران، و رعایت انصاف در امور آموزشی و پژوهشی به یک ارزش سازمانی تبدیل شده و در رفتار روزمره اساتید و کارکنان نمود پیدا می کند (۳). در مباحثه های انجام شده، اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اشاره کردند که حکمت بنیان بودن دانشگاه، با فراهم ساختن محیطی حمایتی، ارتقای ظرفیت های درونی افراد برای رعایت اخلاق و فراهم ساختن زمینه برای حل مسائل پیچیده با نگاه ارزشی و اخلاقی، موجب ارتقای رفتار اخلاقی آن ها در تعاملات با دانشجویان، بیماران و همکاران شده است. برخی از مشارکت کنندگان تأکید داشتند که رویکرد نسل پنجم دانشگاه، آن ها را به پرهیز از اقدامات غیر اخلاقی در فرایند پژوهش، رعایت حقوق بیمار و دانشجو، و شفافیت در ارائه نمرات و بازخوردها ترغیب کرده است. همچنین ایجاد بستر یادگیری اخلاقی و کارگاه های حکمت محور، موجب ایجاد حساسیت اخلاقی بیشتر در انجام امور و

تصمیم گیری های حرفه ای در میان اساتید و کارکنان گردیده است. بر اساس تحلیل داده ها مشخص شد متغیر دانشگاه حکمت بنیان به طور معناداری قادر به تبیین واریانس رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان بوده و مسیر تأثیر آن مثبت و قوی است (۵). این نتیجه به معنای آن است که هر میزان ارتقای شاخص های حکمت بنیانی در ساختار دانشگاه، از جمله مشارکت در تصمیم گیری ها، تقویت نگاه عدالت محور، ایجاد فضای شفاف و بستر رشد معنوی و اخلاقی، می تواند رفتار اخلاقی را در بین اعضای دانشگاه ارتقاء دهد. از منظر نظری، این یافته با ادبیات موجود در حوزه حکمت عملی، اخلاق حرفه ای و مدیریت اخلاقی همسو بوده و نظریه های مرتبط با توسعه دانشگاه حکمت بنیان، از جمله دیدگاه های اندیشمندان مانند نصر در ارتباط با لزوم تلفیق معرفت و حکمت در نظام آموزشی و پژوهشی و همچنین نظریه های اخلاق سازمانی مبنی بر تأثیر فرهنگ و محیط کاری بر رفتار اخلاقی کارکنان را تأیید می کند (۱۴). دانشگاه حکمت بنیان با ایجاد یک فضای فرهنگی مبتنی بر ارزش های اخلاقی و انسانی، ساختارها و فرایندهایی ایجاد می کند که در آن کارکنان و اساتید نسبت به پیامدهای اخلاقی تصمیمات خود حساس تر شده و در برابر فشارهای محیطی و تعارضات منافع، توانایی بیشتری برای انتخاب رفتارهای اخلاقی از خود نشان می دهند.

همچنین این نتیجه نشان می دهد که برای ارتقاء رفتار اخلاقی در محیط دانشگاه های علوم پزشکی، توجه به ایجاد زیرساخت های فرهنگی و ارزشی و طراحی سیاست هایی مبتنی بر حکمت و اخلاق، اهمیت بسزایی دارد. زیرا رفتار اخلاقی به عنوان یک رفتار یادگرفتنی و تحت تأثیر ساختار سازمانی و فرهنگی است و دانشگاه حکمت بنیان با رویکرد نسل پنجم، با فراهم آوردن محیطی اخلاقی و حکیمانه، موجب می شود اساتید و کارکنان نه از روی اجبار قانونی، بلکه از روی باور درونی و مسئولیت اخلاقی، اصول اخلاقی را در رفتار حرفه ای خود رعایت کنند (۷). در مجموع، این یافته پیام روشنی برای سیاست گذاران و مدیران دانشگاه های علوم پزشکی دارد که ارتقاء رفتار اخلاقی کارکنان و اساتید، صرفاً از

مشارکت نویسندگان

مریم تقوایی یزدی نگارش مقاله و ویراستاری مقاله را برعهده داشتند و مریم تقوایی داده‌ها را تجزیه، تحلیل و مظهر محمدی زازلی داده‌ها را تفسیر کرد.

References

1. Brown M, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ Behav Hum Decis Process*. 2005;97(2):117–34.
2. Mayer DM, Aquino K, Greenbaum RL, Kuenzi M. Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Acad Manag J*. 2012;55(1):151–71.
3. Mayer RC, Davis JH, Schoorman FD. An integrative model of organizational trust. *Acad Manage Rev*. 1995;20(3):709–34.
4. Magnano P, Faraci P, Santisi G, Zammitti A, Zarbo R, Howard MC. Psychometric Investigation of the Workplace Social Courage Scale (WSCS): New Evidence for Measurement Invariance and IRT Analysis. *Behav Sci (Basel)*. 2022;12(5):119.
5. Treviño LK, Brown M, Hartman LP. A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Hum Relat*. 2003;56(1):5–37.
6. Rest JR. *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger; 1986.
7. Eisenbeiss SA. Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *Leadersh Q*. 2012;23(5):791–808.
8. Aquino K, Reed II A, Thau S, Freeman D. A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and affective responses to war. *J Appl Psychol*. 2007;92(6):1524.
9. Bass BM, Steidlmeier P. Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadersh Q*. 1999;10(2):181–217.
10. Mayer DM, Kuenzi M, Greenbaum RL, Bardes M, Salvador R. How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organ Behav Hum Decis Process*. 2010;108(1):1–13.
11. Weaver GR, Treviño LK, Agle BR. "Somebody I look up to:" Ethical role models in organizations. *Organ Stud*. 2005;26(3): 413–39.
12. Shapiro DE, Meslin EM. Ethical considerations in research with human participants. In: Guttman AE, editor. *Principles and Practice of Research*. 2nd ed. New York: Springer; 2010. p. 17–27.

طریق تدوین آیین نامه‌های اخلاقی محقق نمی‌شود، بلکه نیازمند ایجاد یک بستر حکمت‌بنیان و اخلاق‌مدار در تمامی ارکان دانشگاه است تا رفتار اخلاقی به‌عنوان بخشی از فرهنگ و هویت حرفه‌ای اعضای دانشگاه نهادینه گردد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم نقش مؤثر و معناداری در ارتقای رفتار اخلاقی اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایفا می‌کند. این تأثیر مثبت از طریق ایجاد فضای فرهنگی مبتنی بر ارزش‌های انسانی، ترویج عدالت و شفافیت، تقویت مسئولیت‌پذیری و حساسیت اخلاقی در محیط دانشگاهی و فراهم کردن بستر رشد معنوی و اخلاقی در نظام آموزش و پژوهش بروز یافته است. به عبارتی، دانشگاه حکمت‌بنیان با ایجاد محیطی اخلاق‌محور، ارزش‌های اخلاقی را در ساختار، فرایندها و تعاملات روزمره نهادینه می‌سازد و موجب می‌شود اساتید و کارکنان، اصول اخلاق حرفه‌ای را نه از روی اجبار بلکه از باور و تعهد درونی رعایت کنند. این نتایج حاکی از آن است که برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی، تنها قوانین و آیین‌نامه‌های اخلاقی کافی نیست، بلکه حرکت به‌سوی دانشگاه حکمت‌بنیان با رویکرد نسل پنجم، به‌عنوان بستری مؤثر در ارتقای رفتار اخلاقی و کیفیت آموزش و پژوهش، اهمیت کلیدی دارد. لذا توصیه می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه‌های علوم پزشکی، توسعه شاخص‌های حکمت‌بنیانی و طراحی برنامه‌های اخلاقی در راستای تحقق دانشگاه نسل پنجم را در اولویت راهبردی خود قرار دهند.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری در رشته مدیریت آموزشی و زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و با کد اخلاقی به‌شناسه IR.IAU.SARI.REC.1404.175 انجام گرفته است.

13. Rest JR, Narvaez D, Bebeau MJ, Thoma SJ. Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach. Lawrence Erlbaum Associates; 1999.
14. Brown M, Treviño LK. Ethical leadership: A review and future directions. *Leadersh Q*. 2006;17(6):595–616.
15. Sekerka LE, Bagozzi RP. Moral courage in the workplace: Moving to and from the desire and decision to act. *Bus Ethics*. 2007;16(4): 132–49.
16. Schminke M, Ambrose ML, Neubaum DO. The effect of ethical leadership on employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Organ Behav Hum Decis Process*. 2005;97(1): 113–26.