



Design and Validation of a Virtue-Based University Model (A Mixed-Methods Approach)

Mehdi Mosleh Germi^{*}, Adel Zahed Babolan^{**}, Hossein Taqavi Qarabalag^{***},
Ali Khaleghkhah^{****}

Abstract

Universities play a crucial role in the development and advancement of a country. To help universities achieve their long-term and aspirational goals, it is essential to design and validate a virtue-based university model. The present study aimed to design and validate such a model. This research employed a mixed-methods approach (qualitative-quantitative). In the qualitative phase, the research population included articles related to virtue-based universities published between 2013 and 2024 for domestic studies and between 2007 and 2023 for international studies. A total of 48 articles were selected for the final analysis. In the quantitative phase, the statistical population comprised graduate students (Master's and PhD) in the humanities in Ardabil, from which a sample of 281 individuals was selected using Cochran's formula through simple random sampling. The qualitative section utilized the seven-step method of Sandelowski and Barroso (2007), while the quantitative section employed a researcher-developed questionnaire. The findings identified 61 indicators of a virtue-based university model categorized into seven components: managerial and leadership factors, group and inter-organizational relations, individual-centric virtue factors, achievement orientation and research focus, structure-centric factors in promoting virtue, virtue-based cultural development, and interaction-centric virtue. The validity of the designed model was assessed and confirmed through factor analysis using Smart PLS3 software. The results of this study can assist higher education officials and administrators in identifying the characteristics of a virtue-based university and in fostering virtue within universities, enhancing their effectiveness.

Keywords

university, virtue-based university, design and validation, mixed-methods research.

^{*}PhD Student in Educational administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. m.mosleh73@gmail.com

^{**} Professor of Educational administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran (Responsible Author). zahed@uma.ac.ir

^{***} Associate Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. taqavi@uma.ac.ir

^{****} Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. kaleghkhah@uma.ac.ir

طراحی و اعتباریابی مدل دانشگاه فضیلت مدار (رویکرد آمیخته)

مهدی مصلح گرمی^{*}، عادل زاهد بابلان^{**}، حسین تقوی قره‌بلاغ^{***}، علی خالق‌خواه^{****}

چکیده

دانشگاه‌ها نقش اساسی در توسعه و پیشرفت کشور دارند. برای رسیدن به اهداف بلندمدت و آرمانی، لازم است مدلی برای دانشگاه فضیلت مدار طراحی و اعتباریابی شود. پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتباریابی مدل دانشگاه فضیلت مدار انجام گرفت. روش این پژوهش از نوع آمیخته (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی، جامعه پژوهش شامل مقالاتی بود که در زمینه دانشگاه فضیلت مدار، بین سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳ شمسی در داخل کشور و بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۳ میلادی در خارج کشور چاپ شده بودند. ۴۸ مقاله برای تحلیل نهایی انتخاب شد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل دانشجویان علوم انسانی شهر اردبیل در مقاطع

^{*} دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

m.mosleh73@gmail.com

^{**} استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول).

zahed@uma.ac.ir

^{***} دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

taqavi@uma.ac.ir

^{****} استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

kaleghkhah@uma.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۰۵/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۷





کارشناسی ارشد و دکتری بود و از طریق فرمول کوکران، ۲۸۱ دانشجوی به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کیفی از ابزار هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷) و در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. یافته‌های پژوهش بیانگر شناسایی ۶۱ شاخص مدل دانشگاه فضیلت مدار در قالب هفت مؤلفه شامل عوامل مدیریتی و راهبردی، روابط گروهی و میان‌سازمانی، عوامل فردمحور فضیلت‌مداری، توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری، عوامل ساختارمحور در ارتقای فضیلت‌مداری، فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه و فضیلت‌مداری تعامل محور بود. اعتبار الگوی طراحی شده با استفاده از نرم‌افزار SmartPls3 از طریق تحلیل عاملی، سنجش و تأیید شد. نتایج این مطالعه می‌تواند به مسئولان و مدیران آموزش عالی در شناسایی ویژگی‌های دانشگاه فضیلت‌مدار و توسعه فضیلت‌مداری در دانشگاه‌ها و اثربخشی آن کمک کند.

کلیدواژه‌ها

دانشگاه، دانشگاه فضیلت‌مدار، طراحی و اعتباریابی، پژوهش آمیخته.

مقدمه

اخلاق کاربردی، شاخه‌ای از اخلاق هنجاری است که به واسطه تمرکز ویژه بر موارد عینی و جزئی و تلاش برای بررسی و حل معضلات اخلاقی، از فرااخلاق و نظریه‌های هنجاری متمایز می‌شود (مرادی، امیری و خراسانی، ۱۳۹۷، ص ۲۹۸-۲۹۹). نکته مهم در تعریف اخلاق کاربردی، توجه به شأن تحلیلی و فلسفی بودن آن و همچنین، معضل اخلاقی بودن مسائل آن است؛ به طوری که به سادگی جواب روشن و واضحی نمی‌توان به آن‌ها داد و عمدتاً مسائل دوجبهی و سیاه‌وسفید هستند و هر دو طرف آن‌ها دارای استدلال است (اترک، ۱۳۸۸). در آیه

﴿قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى وَ ذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّى﴾؛ به راستی رستگار شد آن کس که خود را (از پلیدی‌ها) پاک گردانید و نام پروردگارش را یاد کرد، سپس نماز خواند» (اعلی، ۱۵ و ۱۴). در این آیه، تزکیه اخلاق بر نماز و یاد خدا مقدم است و اگر صفای روح در پرتو فضایل اخلاقی نباشد، نه ذکر خدا به جایی می‌رسد و نه نماز، روحانیتی به همراه می‌آورد. همچنین، امام علی علیه السلام می‌فرماید: «اگر قرار باشد در زندگی به چیزی تعصب بورزیم و ایستادگی کنیم و از آن عبور نکنیم، آن اخلاق است» (نهج البلاغه، خطبه ۱۹۲).

در این خطبه، حضرت علی علیه السلام اخلاق را فقط خصلت و رفتار نمی‌داند، بلکه میدان اخلاق را بسیار وسیع و در تمام امور زندگی می‌بیند. طبق تعاریف، فضیلت گرایی با هدفمند بودن و کار معنادار، شرافتمندی نیروی انسانی، شکوفایی شخصی افراد و آنچه افراد را به سوی سلامت و آزادی سوق می‌دهد، مرتبط است. فضیلت گرایی، افراد را در مواجهه با شرایط سخت، به قدرت تحمل و نیروی امید مجهز می‌کند (Sison et al., 2020).

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 فرهنگ سازمانی و رفتار مدنی سازمان برمی‌انگیزد (دهقانی فیروزآبادی و علیزاده، ۱۴۰۲).

بنابراین، دانشگاه‌ها نیز به عنوان سازمان‌هایی که مهم‌ترین مراکز تولید دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به شمار می‌روند، از این قاعده مستثنا نیستند و مجبورند بحث فضیلت را در دستگاه‌های خود در نظر بگیرند (غفاری و رجایی، ۱۳۹۶، ص ۱۱۳-۱۱۴).

با توجه به اینکه از یک سو، دانشگاه‌ها مراکز آموزش و پرورش نیروی انسانی برای تمام سازمان‌های دولتی و غیردولتی هستند و نقش اساسی در توسعه و گسترش





همه‌جانبه کشور دارند و ازسوی دیگر، تربیت نیروی انسانی اخلاق‌مدار و فضیلت‌مدار می‌تواند به شکل‌های مختلف، منافع بیشتری عاید سازمان‌ها و به‌طور کلی کشور کند، لازم است مدلی برای دانشگاه فضیلت‌مدار طراحی شود تا طبق آن، نیروی انسانی فضیلت‌مدار در زمینه‌های مختلف علمی تربیت شود. پژوهش حاضر در پاسخ به این پرسش که مدل دانشگاه فضیلت‌مدار چیست، در نظر دارد مؤلفه‌ها و شاخص‌های دانشگاه فضیلت‌مدار را به‌منزله جزئی از یک سازمان آموزشی شناسایی و اعتباریابی کند. متصدیان نظام آموزش عالی و مدیران دانشگاهی می‌توانند برای دستیابی به اهداف بهتر و والاتر آموزشی از چنین مدلی بهره بگیرند.

پیشینه پژوهش

- پژوهش حسین پور، معتمد و مشایخ (۱۴۰۰) با عنوان «ارائه مدل فضیلت سازمانی براساس آموزه‌های اسلامی» نشان داد فضیلت سازمانی، شش مضمون سازمان‌دهنده شامل ندای فطرت، مردم‌گرایی، اعتقادات دینی، صفات اخلاقی، تعهد شغلی و مدیریت اسلامی دارد و برنامه‌ریزی برای ارتقای فضیلت سازمانی از طریق مضامین سازمان‌دهنده و پایه ضروری است.

- دهقانی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین الگوی پیامدهای دانشگاه به‌عنوان سازمان فضیلتی» نشان دادند پیامدهای دانشگاه فضیلتی، شامل خودبرانگیختگی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، هویت سازمانی، بهزیستی معنوی، شجاعت اخلاق حرفه‌ای، شادی سازمانی، سلامت سازمانی، عملکرد سازمانی و سرمایه اجتماعی است.

- نویسندگان مقاله حاضر در پژوهشی با عنوان «کاربرد اخلاق در شکل‌گیری دانشگاه فضیلت‌مدار» به بررسی کاربرد اخلاق در شکل‌گیری دانشگاه فضیلت‌مدار پرداختند (مصلح گرمی و دیگران، ۱۴۰۳). این پژوهش به روش تحلیل مضمون و

از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته از نمونه آماری (یک گروه خبره بیست نفری از محققان و استادان دانشگاه در رشته‌های علوم تربیتی، جامعه‌شناسی و مدیریت در دو استان آذربایجان شرقی و اردبیل که در زمینه موضوع مورد مطالعه اشراف و آگاهی داشتند) انجام گرفت. یافته‌ها در قالب ۲۱۹ کد باز، چهل مفهوم و سه مقوله محوری (تداخل اخلاق در سطح فردی، تداخل اخلاق در سطح دانشگاهی (حرفه‌ای) و تداخل و کاربرد موازین اخلاقی در سطوح کلان) سامان یافتند. اما پژوهش حاضر که مستخرج از رساله دکتری است، با هدف طراحی و اعتباریابی مدل دانشگاه فضیلت‌مدار و به روش آمیخته انجام گرفته است.

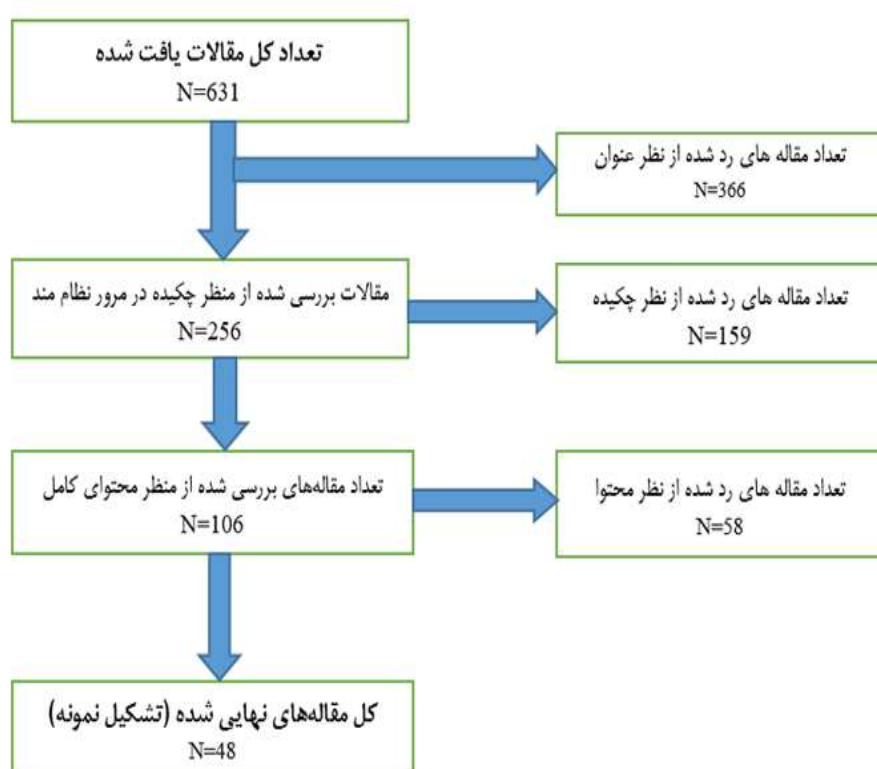
- نتایج پژوهش «بررسی فضیلت و شخصیت در نظام آموزش عالی»^۱ نشان داد در حالی که خصلت و فضائل اخلاقی خوب، به وضوح از اهمیت عمومی انسانی برخوردار است، ممکن است ترویج عمدی یا صریح آن در همه زمینه‌های آموزشی از منظر تأثیرگذاری بر نظام‌های آموزشی در سطوح مختلف، به یک اندازه تضمین نشود (Carr, 2023).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی کمی) است. در بخش کیفی، جامعه پژوهش شامل مقالاتی است که به روش کیفی و در زمینه دانشگاه فضیلت‌مدار بین سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳ شمسی در داخل کشور و بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۳ میلادی در خارج کشور انجام و چاپ شده‌اند.

نمونه‌گیری این بخش به صورت هدفمند انجام شد و نمونه‌هایی برای ورود به تحلیل انتخاب شدند که در پایگاه‌های معتبر علمی داخلی و خارجی در ارتباط با متغیرهای موضوع پژوهش به چاپ رسیده بودند. در نتیجه جست‌وجو و بررسی در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف ۶۳۱ اثر یافته شد. پس از چندین مرحله غربالگری

مقالات با استفاده از ابزار گلین و با شاخص‌های بررسی عنوان، چکیده و محتوای پژوهش، در نهایت ۴۸ مقاله انتخاب شد که از نظر محتوا ارتباط بیشتری با معیارهای پژوهش داشتند (شکل ۱).



شکل ۱. روندنما برای انتخاب آثار مناسب

روندنما نشان می‌دهد 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 مقاله (۳۳ مقاله انگلیسی و ۱۵ مقاله فارسی) برای تحلیل به روش فراترکیب و ارائه مدل دانشگاه فضیلت‌مدار انتخاب شدند.



جدول ۱. مقالات نهایی شده در فراترکیب

ردیف	نویسنده/نویسندگان	عنوان مقاله	سال چاپ
۱	ثابتی پور و رضایی	بررسی فضایل معرفتی از منظر معرفت شناسان فضیلت گرا	۱۴۰۲
۲	خوشبخت	بررسی نقش رهبری فضیلت مدار بر رضایت شغلی کارکنان	۱۴۰۱
۳	جهانی و دیگران	طراحی و اعتباریابی مقیاس رهبری فضیلت محور در آموزش عالی ایران	۱۴۰۰
۴	مریدی و دیگران	طراحی مدلی برای فضیلت سازمانی	۱۴۰۰
۵	مروارید، رقی و حسینی	سازگاری نظریه فضیلت گرایی با اخلاق دینی	۱۴۰۰
۶	بنده مرادی و دیگران	نقش فضیلت سازمانی در آموزش	۱۴۰۰
۷	دهقانی زاده و دیگران	طراحی و تبیین الگوی پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی	۱۴۰۰
۸	حسین پور، معتمد و مشایخ	ارائه مدل فضیلت سازمانی براساس آموزه های اسلامی	۱۴۰۰
۹	کرمان و دیگران	فضیلت اخلاق و اخلاق مداری برای هم	۱۴۰۰
۱۰	یزدانی و دیگران	طراحی الگوی اثربخش سازمان های فضیلت گرا	۱۴۰۰
۱۱	نوری	بررسی ابعاد و ضرورت های جامعه فضیلت مند در ایران امروز	۱۳۹۹
۱۲	دهقانی و علیزاده	تبیین و حیاتی از اخلاق فضیلت به روایت قرآن کریم	۱۳۹۸
۱۳	قموشی و پور کریمی	فضیلت سازمانی: رویکردی سازمانی به اخلاق (دانشگاه فضیلت محور)	۱۳۹۸
14	Barber et al.	The effects of profit-maximization on ethical climate in higher education: a qualitative study utilizing neutralization theory	2023
15	George & Rose	Ethical decision-making: Virtues for senior leadership in higher education	2023
16	Gonzalez et al.	A virtue-based model of leadership education	2023



2023	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	Slote	17
2023	The Hazards of Role Modelling for the Education of Moral and/or Virtuous Character	Carr	18
2022	Teaching virtue virtually: can the virtue of tolerance of diversity of conscience be taught online	Fossen et al.	19
2022	Where's the character education in online higher education? Constructivism, virtue ethics and roles of online educators.	Harrison & Laco	20
2022	Is the Achievement of Moral Character the Ultimate Goal of Higher Education	Lee	21
2022	Public university workers' perception of instrumental ethical work climate	Essien & Anyadighibe	22
2022	Leadership And Islamic Economic Education Management.	Khotimah et al.	23
2021	Religious Character Education Model Based On Local Wisdom In The Era Of Disruption 4.0 At MTs Baiturrahmah Pamekasan	Fithriyah et al.	24
2021	University codes of ethics: Legal nature and regulatory effect	Panarina & Fonotova	25
2021	How is virtue cultivated	Lamb et al.	26
2021	Integration of Character Education Based on Local Culture through Online Learning in Madras Ahaliyah	Muhammad	27
2021	Gotta know why! Preliminary evidence supporting a theory of virtue learning as applied to intellectual curiosity	Orona	28
2020	Cultivating virtue in postgraduates: An empirical study of the Oxford Global Leadership Initiative	Brant et al.	29
2020	Perception Of Instrumental Ethical Work Climates By Public University Employees	Essien et al.	30
2020	Positive language and virtuous leadership: walking the talk	Meyer & Hühn	31
2020	Internalization of character education based on Islamic values to students at SMK Muhammadiyah Juntinyuat	Rosyad	32



2020	Construction of mental revolution through state islamic higher education in indonesia	Saifullah	33
2020	Creating the Innovative University	Hall	34
2020	Flourishing as the aim of education: A neo-Aristotelian view	Kristjansson	35
2019	European Values and Higher Education. Ethical Challenges	Warter & Warter	36
2019	How can universities cultivate leaders of character? Insights from a leadership and character development program at the University of Oxford	Brooks et al.	37
2020	Handbook of virtue ethics in business and management	Sison et al.	38
2017	Using stakeholder marketing and social responsibility for new product development in higher education: A business Spanish model	Huempfer & Kopf	39
2017	Virtue and character in higher education	Carr	40
2016	Moral education and education in altruism: Two replies to Michael hand	White	41
2015	Do higher education institutes communicate trust well	Gibbs & Dean	42
2014	Assessment for whom: Repositioning higher education assessment as an ethical and value-focused social practice	Wall et al.	43
2013	The Cambridge companion to virtue ethics	Russell	44
2011	An Aristotelian model for ethical higher education marketing: The role of practical wisdom	Gibbs	45
2010	A relationship approach to higher education institution stakeholder management	Alves et al.	46
2008	Marketing with integrity: Ethics and the service-dominant logic for marketing	Abela & Murphy	47
2007	Managing ethics in higher education: implementing a code or embedding virtue	Moore	48



برای گردآوری داده‌ها به منظور طراحی مدل دانشگاه فضیلت مدار از ابزار هفت مرحله‌ای فراترکیب (Sandelowski & Barroso, 2007) استفاده شد.

روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظر متخصصان، تأیید و برای سنجش پایایی از شاخص کاپا استفاده شد. ضریب کاپا به میزان ۰/۷۱ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی خوب و مناسبی است.

جامعه آماری بخش کمی، شامل دانشجویان علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری (۱۰۵۰ نفر) بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۸۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

جدول ۲. آمار توصیفی مربوط به نمونه آماری پژوهش

جنسیت/مدرک	کارشناسی ارشد	دکتری
زن	۹۰	۲۱
مرد	۱۰۵	۶۵
تعداد	۱۹۵	۸۶
درصد فراوانی	۶۹/۴۰	۳۰/۶۰

باتوجه به جدول بالا، جامعه آماری بخش کمی را دانشجویان علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی در مقطع کارشناسی ارشد به تعداد ۱۹۵ نفر (۹۰ زن و ۱۰۵ مرد) و در مقطع دکتری به تعداد ۸۶ نفر (۲۱ زن و ۶۵ مرد) تشکیل داده است.

برای گردآوری داده‌های بخش کمی از روش میدانی استفاده شد و ابزار گردآوری اطلاعات این بخش، پرسش‌نامه محقق‌ساخته است. سؤالات این پرسش‌نامه به‌طور مستقیم از ابعاد و مؤلفه‌های به‌دست آمده از بخش کیفی پژوهش استخراج شدند.

برای تأیید روایی محتوایی پرسش‌نامه، از نظرات استادان راهنما و مشاور و چند نفر از خبرگان در حوزه مورد مطالعه استفاده شد و اصلاحات لازم مطابق



بازخوردهای آنان اعمال گردید؛ بدین صورت که ابتدا نسخه اولیه پرسش نامه براساس ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده از بخش کیفی پژوهش آماده شد و برای تأیید و اصلاح در اختیار استادان راهنما و مشاور و خبرگان در حوزه دانشگاه فضیلت مدار قرار گرفت.

سپس مواردی که استادان برای اصلاح و ارتقای کیفیت پرسش نامه پیشنهاد کرده بودند، بازنگری و اصلاحات لازم اعمال شد؛ به طوری که برخی از سؤالات تکراری حذف یا با هم ادغام شدند. در نهایت، پرسش نامه پایانی با ۶۱ گویه در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) تنظیم شد و روایی محتوایی و صوری آن به تأیید استادان راهنما و مشاور رسید. پایایی پرسش نامه با روش آلفای کرونباخ $0/85$ و روایی همگرایی آن بیشتر از $0/5$ به دست آمد. همچنین، مقدار پایایی ترکیبی برای هر متغیر بیشتر از $0/7$ به دست آمد که پایداری درونی مناسب پرسش نامه را نشان می دهد.

در بخش کمی، تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش نامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روش مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای SPSS و SmartPLS4 انجام شده است. اجرای روش مدل معادلات ساختاری به یک مدل مفهومی نیاز دارد که شامل متغیرهای پنهان و آشکار باشد. در پژوهش حاضر، مدل مفهومی دانشگاه فضیلت مدار براساس یافته‌های بخش کیفی پژوهش طراحی شده است.

ابتدا از تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار و روایی سازه پرسش نامه استفاده شد و سپس، مدل مفهومی دانشگاه فضیلت مدار با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری آزموده شد تا میزان برازش مدل با داده‌های گردآوری شده مشخص گردد. در نهایت، مدل اصلاح شده با ضرایب معناداری و شاخص‌های برازش مطلوب شناسایی شد که قابل تعمیم به جامعه آماری پژوهش است.

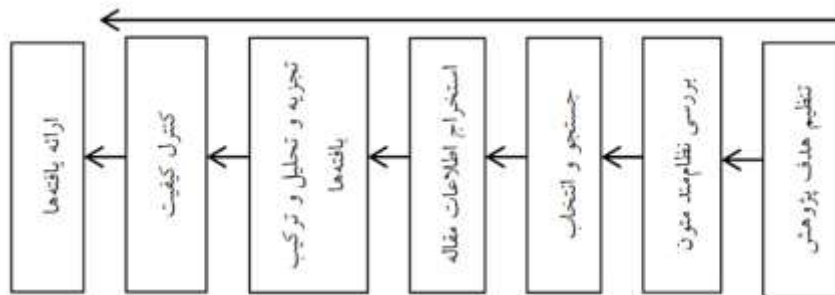


یافته‌های پژوهش

در این بخش، ابتدا به شرح یافته‌های به‌دست آمده در بخش کیفی (فرا ترکیب) و سپس، بخش کمی (روش تحلیل عاملی) پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش در بخش کیفی

روش فراترکیب به‌منزله روشی مناسب برای شناسایی و به‌دست آوردن ترکیبی جامع از مؤلفه‌ها و ابعاد اصلی دانشگاه فضیلت‌مدار به کار گرفته شد. برای بهره‌گیری از روش فراترکیب در این پژوهش از روش هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد که در شکل زیر مراحل آن ارائه شده است.



شکل ۲. مراحل هفت‌گانه روش کیفی فراترکیب

در پژوهش حاضر، ابتدا همه شاخص‌های استخراج شده از مطالعات به‌عنوان کد در نظر گرفته شد و سپس کدها با در نظر گرفتن مفهوم هریک از آن‌ها، ذیل یک مؤلفه مشابه دسته‌بندی شدند.

بدین ترتیب، مؤلفه‌های تحقیق شکل گرفت و مؤلفه‌های مرتبط نیز در یک طبقه کلی‌تر به‌نام متغیر دسته‌بندی شدند.



در این مطالعه، با ارزیابی و بررسی مطالعات انجام شده، مدل تحلیلی تحقیق شامل هفت مؤلفه، به صورت پیشنهادی، ارائه شد.

جدول ۳. مؤلفه‌های اثرگذار بر دانشگاه فضیلت‌مدار

متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
دانشگاه فضیلت‌مدار	عوامل ساختار محور در ارتقای فضیلت‌مداری	۱	برخورداری از چشم‌انداز و فلسفه وجودی فضیلت‌محور در سازمان	Harrison & Laco (2022)
		۲	توجه به روندهای تغییر و تحول ساختار در راستای کاهش سلسله‌مراتب عمودی و گسترش همکاری‌های افقی	Hall (2020)
		۳	مواجهه با مقوله فضیلت‌گرایی به عنوان یک هدف، نه وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف	Carr (2023)
		۴	توجه به تغییر و بهبود مداوم در ساختارهای سازمانی مبتنی بر تقویت روحیات	Barber et al. (2023)
		۵	وجود ساختارهای تضمین‌کننده کیفیت و چرخه‌های کنترل کیفیت خدمات در دانشگاه	Meyer & Huhn (2020)
		۶	وجود ساختارهای منسجم برای رشد شخصیت دانشجویان مبتنی بر اصول و فضایل اخلاقی	حسین‌پور و دیگران (۱۴۰۰)
		۷	برقراری و تقویت	کرمان و دیگران



متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
دانشگاه فضیلت‌مدار	عوامل مبتنی بر روابط گروهی و میان‌سازمانی		ساختارهای متضمن عدالت سازمانی در دانشگاه	(۱۴۰۰)
		۸	حاکمیت رفتاری مبتنی بر رعایت اصول اخلاقی بر تعاملات و روابط گروهی و میان‌سازمانی	Barber et al. (2023)
		۹	برقراری روندهای تشویق به هدایت‌گری و تعامل در راستای رفع سوء تفاهم‌های میان‌گروهی و میان‌سازمانی	یزدانی و دیگران (۱۴۰۰)
		۱۰	حاکمیت اصول احترام به ارزش‌های فرهنگی، اجتماعی و مذهبی در میان اعضای سازمان	Barber et al. (2023)
		۱۱	برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در راستای تقویت و ارتقای تعلقات درون‌سازمانی	Warter & Warter (2019)
		۱۲	توجه مناسب به تعاملات و پیامدهای اجتماعی فعالیت های سازمان در قالب یک دانشگاه مسئولیت‌پذیر با بخش‌های مختلف در اجتماع	White (2016)
		۱۳	برقراری تعاملات بین‌گروهی و میان‌سازمانی در راستای اصلاح و بهبود دائم در روندهای اداری	حسین‌پور و دیگران (۱۴۰۰)
			مدیریت و راهبری مبتنی بر	George & Rose (2023)



متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
دانشگاه فضیلت مدار	عوامل مدیریتی و راهبردی	۱۴	اخذ تصمیم‌های اخلاق‌مدار و در راستای اعتلای ارزش‌ها	
		۱۵	مدیریت مشارکت‌جو و تلاش برای دخیل کردن کارکنان و اعضای هیئت علمی در تصمیم‌های حساس سازمانی	Fossen et al. (2022)
		۱۶	اعطای اختیارات مناسب، همراه با ایجاد جو اعتماد مناسب در محیط کاری	Barber et al. (2023)
		۱۷	احترام به ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی در اخذ تصمیم‌های مدیریتی و اجرایی	George & Rose (2023)
		۱۸	مدیریت روابط درون‌دانشگاهی مبتنی بر اصول و مبانی تضمین‌کننده روند اعتلای اخلاقیات و فضایل	Gibbs & Dean (2015)
		۱۹	برخورداری از رویکرد فضیلت‌مدارانه در اخذ تصمیم‌های سازمانی	George & Rose (2023)
		۲۰	برخورداری سازمان از سبک مدیریت خدمت‌گزار و مسئولیت‌پذیر	Lee (2022)
		۲۱	وجود روندهای مدیریت اصولی مسائل مطابق با	حسین پور و دیگران (۱۴۰۰)



متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
			موازن اخلاقی در تبدیل تعارضات مخرب به سازنده	
		۲۲	راهبری سازمان در راستای ارج نهادن به فرایندهای آموزشی و پژوهشی اخلاق مدار	کرمان و دیگران (۱۴۰۰)
		۲۳	گنجانیدن معیارهای اخلاق حرفه‌ای در جذب، گزینش و پرورش	بنده محمدی و دیگران (۱۴۰۰)
		۲۴	نظارت مداوم بر میزان تبعیت و التزام استادان و کارکنان به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای	Essien et al. (2020)
		۲۵	وجود فرایندهای جذب و استخدام مبتنی بر ارزش‌ها و فضایل اخلاقی	Orona (2021)
		۲۶	توجه به اصول اخلاقی در وضع قوانین، رویه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی	Fossen et al. (2022)
		۲۷	برقراری روندهای اصلاحی و بهبود تدریجی در مدیریت فرایندهای دانشگاهی	جهانی و دیگران (۱۴۰۲)
	عوامل مبتنی بر فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه	۲۸	تقویت فرهنگ تلاش گروهی و فعالیت‌های مشارکتی در میان کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاهی	Barber et al. (2023)
			تقویت فرهنگ بهره‌گیری از	George & Rose (2023)



متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
دانشگاه فضیلت مدار		۲۹	خرد جمعی در سازمان در راستای ارتقای جو تشریک مساعی و تصمیم گیری های جمعی	
		۳۰	تقویت بینش حرفه ای مبتنی بر اصول و فضایل اخلاقی	Fossen et al. (2022)
		۳۱	برقراری فرهنگ نظارت، مسئولیت پذیری و پاسخ گویی	Lee (2022)
		۳۲	وجود فرهنگ اعتدال و مدارا در مواجهه با دیدگاه ها و تفکرات غیرهم سو و پرهیز از تبعیض در رفتارها	Essien & Anyadighibe (2022)
		۳۳	وجود فرهنگ تعهد به ارتقا و بهبود مستمر در فرایندهای آموزشی و پژوهشی	Fossen et al. (2022)
		۳۴	سیاست گذاری فرهنگی در راستای تقویت فضایل مطلوب و اصلاح ارزش های نامطلوب در دانشگاه مبتنی بر تعالیم دینی	Khotimah et al. (2022)
		۳۵	وجود آیین نامه و منشور اخلاق حرفه ای مدون و مکتوب	Lamb et al. (2021)
		۳۶	برگزاری کارگاه های آموزشی با هدف اعتلای فرهنگ اخلاق حرفه ای	Barber et al. (2023)



متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
		۳۷	برقراری جو سازمانی غالب در راستای ترویج تفکر و پرسشگری و روندهای پرورش و تقویت فضایل عقلانی	Orona (2021)
		۳۸	وجود فرهنگ رقابت پذیری همراه با رعایت اصول و موازین اخلاق حرفه ای	Barber et al. (2023)
		۳۹	فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارج نهادن به فعالیت های یادگیری مستمر و توسعه فردی	Lamb et al. (2021)
		۴۰	فرهنگ سازی با هدف ارتقای پرورش معنویت و اخلاق مداری	Barber et al. (2023)
توفیق طلبی و پژوهش محوری		۴۱	وجود روحیه تلاش در میان اعضا در راستای موفقیت در موقعیت های رقابتی	بنده مرادی و دیگران (۱۴۰۰)
		۴۲	برخورداری از روحیه مربیگری در میان اعضای سازمان به خصوص اعضای هیئت علمی	مروارید و دیگران (۱۴۰۰)
		۴۳	بهره گیری از اصول مبتنی بر پژوهش در حل و فصل مسائل	Carr (2023)
		۴۴	توجه ویژه به پژوهش و امور پژوهشی در فعالیت های سازمانی و تشویق اعضا به	White (2016)



متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
			آن	
		۴۵	رعایت اصول و قواعد اخلاقی در امور تحقیقی و پژوهشی	نوری (۱۳۹۹)
		۴۶	وجود فلسفه کاری معنادار و لذت بخش برای اعضای سازمان	Orona (2021)
		۴۷	وجود روندهای مستمر در تقویت تعلقات درون سازمانی بین کارکنان هیئت علمی در پیگیری روندهای آموزشی و پژوهشی	بنده مرادی و دیگران (۱۴۰۰)
	عوامل فردمحور	۴۸	وجود ویژگی های شخصیتی و اخلاقی فضیلت مدار در میان اعضا	Fossen et al. (2022)
		۴۹	وجود مهارت های ادراکی از منظر تشخیص و تمیز مبتنی بر رعایت اصول اخلاقی	Essien & Anyadighibe (2022)
		۵۰	برخورداری از مهارت های تفکر سیستمی و سیالیت ذهنی در قبال تحلیل مسائل	Fossen et al. (2022)
		۵۱	برخورداری اعضای سازمان از مهارت های تفکر تحلیلی و انتقادی	Essien et al. (2020)
		۵۲	برخورداری اعضای سازمان از مهارت های تجزیه و تحلیل	Brant et al. (2020)

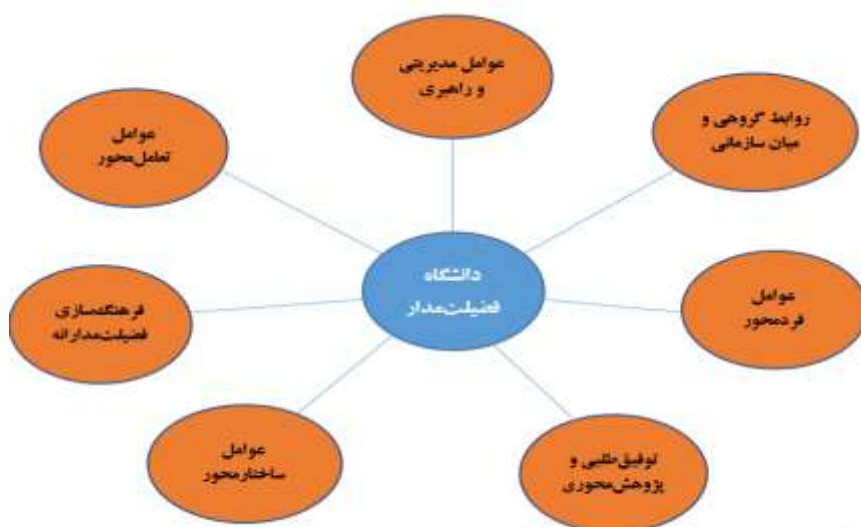


متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
			پیچیدگی	
		۵۳	برخورداری اعضای سازمان از درک مطلوب فرهنگ سازمانی و تبعیت از آن	Slote (2023)
		۵۴	برخورداری اعضای سازمان از مهارت‌های تدبیر و استدلال منطقی	Fithriyah et al. (2021)
	عوامل تعامل محور	۵۵	برقراری جو تعاملی مناسب و مبتنی بر اصول، فضایل و قواعد اخلاقی و احترام به کرامت انسانی	جهانی و دیگران (۱۴۰۰)
		۵۶	برقراری جو و روابط تعاملی مانع از هرگونه سوءاستفاده از همکاران، دانشجویان و اعضای هیئت علمی	Saifullah et al. (2020)
		۵۷	برقراری الگوی تعاملات مبتنی بر رفتار اخلاقی	Rosyad (2020)
		۵۸	وجود مهارت‌های ارتباطی مناسب در میان اعضای سازمان در راستای ارتقای نوآوری و خلاقیت	Hall (2020)
		۵۹	برقراری الگوی تعاملات مبتنی بر رفتار حرفه‌ای بین اعضای دانشگاهی با همدیگر و با دانشجویان	Meyer & Hühn (2020)
		۶۰	پرهیز اعضا از جو تبعیض در تعاملات	Panarina & Fonotova (2021)
		۶۱	برقراری تعاملات مناسب و	ثابتی پور و رضایی



متغیر	مؤلفه	شماره	شاخص	نمونه منابع منتخب
			پایدار در راستای ارتقای مشارکت دانشگاه در توسعه جامعه	(۱۴۰۲)

بر اساس یافته‌های پژوهش، مدل دانشگاه فضیلت‌مدار در قالب هفت مؤلفه (عوامل مدیریتی و راهبری، روابط گروهی و میان‌سازمانی، عوامل فردمحور فضیلت‌مداری، توفیق‌طلبی و پژوهش‌محوری، عوامل ساختارمحور، فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه و عوامل تعامل‌محور) ارائه می‌شود.



شکل ۳. مدل دانشگاه فضیلت‌مدار با رویکرد کیفی فراترکیب

یافته‌های پژوهش در بخش کمی

برای ارزیابی برازش الگوی پیشنهادی دانشگاه فضیلت‌مدار، از تحلیل عاملی تأییدی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

تحلیل عاملی تأییدی، روشی است که نشان می‌دهد چه میزان گویه‌های سنجش یک سازه، به درستی انتخاب شده‌اند. به عبارت دیگر، تحلیل عاملی تأییدی درصد تعیین این مسئله است که آیا گویه‌هایی که برای سنجش هر مؤلفه یا بُعد انتخاب شده‌اند واقعاً مناسب و معرف آن هستند یا نه. این روش به روایی سازه یا مدل اندازه‌گیری نیز موسوم است.

در تفسیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی باید شاخص‌های بار عاملی و مقادیر t و پایایی و روایی مدل بررسی شود. تفسیر هر یک از این شاخص‌ها، قاعده خاص خود را دارد؛ برای مثال، بارهای عاملی، میزان شدت رابطه میان متغیر پنهان و متغیر آشکار را طی فرایند تحلیل مسیر نشان می‌دهند.

هرچه مقدار بار عاملی یک گویه با متغیر پنهان بیشتر باشد، آن گویه سهم بیشتری در تبیین آن متغیر پنهان دارد. به نظر متخصصان، در صورتی مدل اندازه‌گیری مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بار عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با متغیر پنهان آن مدل، دارای مقداری بیشتر از $0/7$ باشد.

همچنین، چنانچه این مقدار کمتر از $0/7$ باشد، ولی تعداد متغیرهای مشاهده‌پذیر کم (دو یا سه) و AVE متغیر مربوط به آن بیش از $0/5$ باشد، می‌توان متغیر مشاهده‌پذیر را در مدل اندازه‌گیری حفظ کرد؛ ولی اگر بار عاملی گویه‌ای کمتر از $0/4$ به دست آمد، باید آن گویه را اصلاح یا از مدل حذف کرد تا برآزش اندازه‌گیری مدل حاصل شود (سیدکلان، ۱۳۹۸).

همچنین، مقدار بار عاملی باید از لحاظ آماری، معنادار باشد. برای معناداری باید آماره t بررسی شود؛ بدین شکل که بار عاملی هر گویه با سازه خود باید دارای مقدار t بیشتر از $1/96$ در سطح $0/05$ و $2/58$ در سطح $0/01$ و مثبت باشد.

در این صورت، آن گویه از دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه پنهان خود برخوردار است.

در بررسی یافته‌های مرتبط با مدل تحلیل عاملی تأییدی، شاخص‌های روایی همگرا، پایایی مرکب و پایایی سازگاری برای اجزای مدل بررسی شد. در جدول زیر، مقادیر شاخص‌های مذکور برای سازه‌های اصلی آمده است.

جدول ۴. شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌های مدل تأییدی

متوسط واریانس تبیین شده	پایایی مرکب (پایایی همگون)	پایایی سازگاری (آلفای کرونباخ)	سازه
۰/۸۳۳	۰/۹۶۷	۰/۹۶۷	تعامل محوری
۰/۸۷۶	۰/۹۷۷	۰/۹۷۶	توفیق‌طلبی و پژوهش محوری
۰/۷۱۲	۰/۹۶۶	۰/۹۶۳	فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه
۰/۶۸۱	۰/۸۷۳	۰/۷۸۴	روابط گروهی و میان‌سازمانی
۰/۷۶۵	۰/۹۵۶	۰/۹۴۷	ساختار محوری
۰/۸۴۲	۰/۹۶۹	۰/۹۶۹	عوامل فردمحور
۰/۸۴۵	۰/۹۸۶	۰/۹۸۶	عوامل مدیریتی راهبردی
۰/۶۵۹	۰/۹۹۱	۰/۹۸۳	دانشگاه فضیلت‌مدار

سنجش روایی همگرا معمولاً براساس متوسط واریانس استخراج شده (AVE) انجام می‌گیرد. حداقل متوسط واریانس تبیین شده معادل ۰/۵ بیانگر روایی همگرایی کافی است.

گرچه در برخی از موارد در تحقیقات علوم انسانی، مقدارهای بیشتر از ۰/۴ را نیز می‌توان پذیرفت؛ به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از ۴۰ درصد پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند.

با توجه به نتایج مندرج در جدول بالا، از آنجا که متوسط واریانس تبیین شده برای سازه‌های اصلی مدل حول و حوش ۰/۵ است، هر متغیر مکنون می‌تواند به‌طور

میانگین حول و حوش ۵۰ درصد از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند. روایی همگرا برای مدل تحقیق تأیید می‌گردد.

معیار معمول و سنتی برای کنترل پایایی سازگاری، آلفای کرونباخ است. آلفا شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان‌دهندهٔ یک سنت قوی در معادلات ساختاری است که برآوردی را برای پایایی براساس هم‌بستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد.

اگر آلفای کرونباخ یک بلوک بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، بلوک تک‌عاملی است و مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

براساس یافته‌های گزارش‌شده در جدول مزبور، ملاحظه می‌شود که مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌های اندازه‌گیری‌شده، بزرگ‌تر از ۰/۷ است.

بنابراین، براساس آلفای کرونباخ، تک‌بعدی بودن تمام سازه‌ها تأیید می‌گردد؛ هرچند در بسیاری از تحقیقات، آلفای بزرگ‌تر از ۰/۶ هم پذیرفته می‌شود. با وجود این، برای اطمینان بیشتر از تک‌بعدی بودن تمام سازه‌ها، از معیار دیگری با عنوان پایایی مرکب نیز استفاده شد.

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ، برآورد سخت‌گیرانه‌تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیری PLS از شاخص دیگری با نام پایایی مرکب در دستهٔ rho_a استفاده می‌شود.

براساس یافته‌های جدول یادشده (مرتبط با این شاخص)، ملاحظه می‌شود مقادیر پایایی مرکب برای تمام مدل‌های اندازه‌گیری بزرگ‌تر از ۰/۷ است. بنابراین، براساس شاخص‌های پایایی مرکب، تک‌بعدی بودن تمام مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌گردد.



پس از حصول اطمینان از سنجش سازه‌ها، روابط میان سازه‌های اصلی (بخش درونی یا ساختاری مدل) ارزیابی شد. خلاصه نتایج بخش ساختاری (روابط متغیرهای مدل) در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵. خلاصه نتایج بخش ساختاری مدل (روابط سازه‌های اصلی)

سطح معناداری	آماره t	انحراف معیار	میانگین	بار عاملی	
۰/۰۰۰	۲۶۳/۹۲۶	۰/۰۰۴	۰/۹۸۱	۰/۹۸۴	دانشگاه فضیلت مدار -> تعامل محوری
۰/۰۰۰	۲۷۴/۱۲۱	۰/۰۰۴	۰/۹۸۹	۰/۹۹۰	دانشگاه فضیلت مدار -> توفیق طلبی و پژوهش محوری
۰/۰۰۰	۴/۷۴۵	۰/۰۷۴	۰/۳۶۶	۰/۳۵۱	دانشگاه فضیلت مدار -> روابط گروهی و میان‌سازمانی
۰/۰۰۰	۳۷۴/۷۰۳	۰/۰۰۳	۰/۹۹۱	۰/۹۹۰	دانشگاه فضیلت مدار -> ساختار محوری
۰/۰۰۰	۲۱۱/۷۰۱	۰/۰۰۵	۰/۹۸۲	۰/۹۸۳	دانشگاه فضیلت مدار -> عوامل فردمحور
۰/۰۰۰	۸۱۹/۲۲۴	۰/۰۰۱	۰/۹۹۴	۰/۹۹۴	دانشگاه فضیلت مدار -> عوامل مدیریتی راهبری
۰/۰۰۰	۲۴۷/۹۷۳	۰/۰۰۴	۰/۹۸۶	۰/۹۸۶	دانشگاه فضیلت مدار -> فرهنگ‌سازی فضیلت مدارانه

بر اساس جدول بالا و مطابق نتایج ارائه شده، با توجه به اینکه سطوح معناداری آزمون ضرایب اثر برای همه سازه‌های اصلی تحقیق کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است.



رابطه بین همه سازه‌های اصلی دانشگاه فضیلت‌مدار معنی‌دار بوده و تأیید می‌شود.

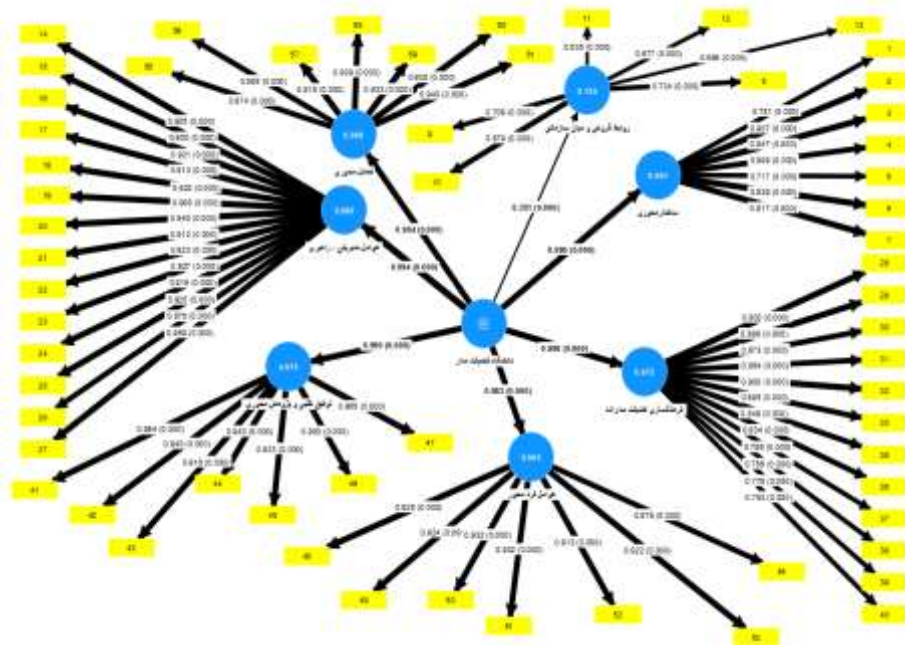
برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل از ضریب تعیین (R^2) و شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) استفاده شد. ضریب تعیین، معیاری است که بیانگر میزان تبیین متغیرهای وابسته الگو است.

بنابراین، هرچه بیشتر باشد، بهتر است. سه مقدار $0/20$ ، $0/34$ و $0/68$ به ترتیب نشان‌دهنده برازش ضعیف، متوسط و قوی است. شاخص ارتباط پیش‌بین، چنانچه مثبت باشد، مطلوب است.

جدول ۶. خلاصه نتایج قدرت پیش‌بینی مدل

شاخص ارتباط پیش‌بین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	سازه‌های اصلی
۰/۴۵۰	۰/۹۶۶	۰/۹۶۸	عوامل تعامل محور
۰/۴۴۸	۰/۹۷۹	۰/۹۷۹	توفیق‌طلبی و پژوهش محوری
۰/۴۳۶	۰/۱۱۴	۰/۱۲۴	روابط گروهی و میان‌سازمانی
۰/۹۸۰	۰/۹۸۰	۰/۹۸۱	عوامل ساختار محور
۰/۴۰۴	۰/۹۶۵	۰/۹۶۵	عوامل فرد محور
۰/۴۲۶	۰/۹۸۶	۰/۹۸۸	عوامل مدیریتی راهبری
۰/۳۷۹	۰/۹۷۲	۰/۹۷۲	فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه

پس از حصول اطمینان از مناسب بودن مقادیر برآوردها (به شرح فوق)، حال نوبت اعمال الگوریتم تحلیل عاملی تأییدی و گرفتن خروجی از آن است. در ادامه گزارش الگوی مسیری ساختاری، ضرایب برآوردی برای الگوی تحلیل عاملی تأییدی بر پایه کمترین مربعات جزئی در قالب شکل زیر گزارش می‌شود.

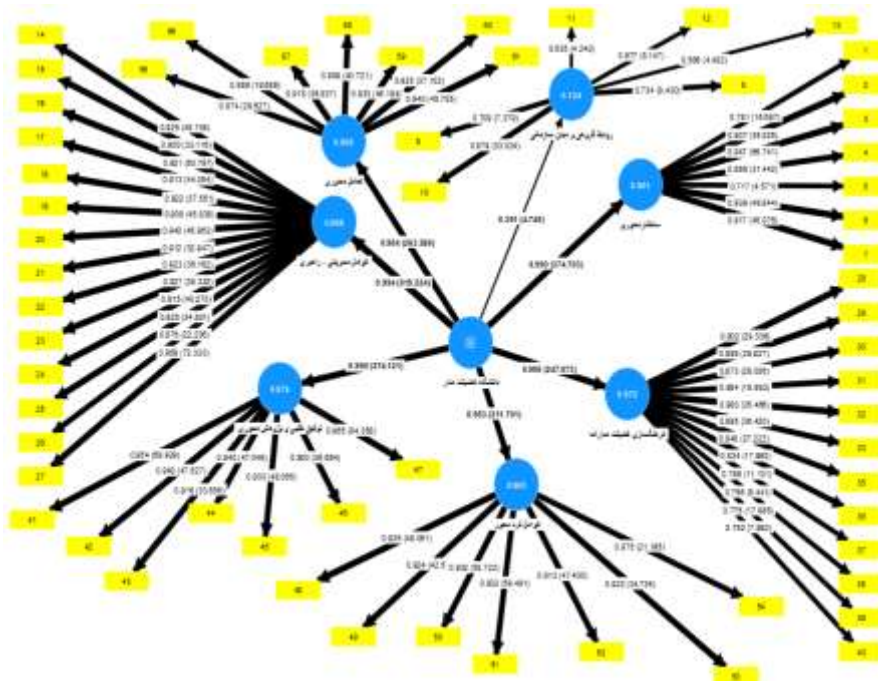


شکل ۴. ضرایب برآورد مدل تحلیل عاملی تأییدی بر پایه کمترین مربعات جزئی

بررسی یافته‌های معناداری تأثیرات مستقیم و تأثیرات غیرمستقیم و نهایتاً تأثیرات کل با رویه BT در PLS و نتایج آزمون t برای هر یک از ضرایب مسیر نشان داد ارتباط مستقیم و معنی‌داری بین تمام اجزای آشکار با مکنون مدل بوده و مدل تأیید می‌شود.

شواهد این امر آن است که با توجه به مقادیر t برای سازه‌های تحقیق بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است و سطوح معنی‌داری برای هر یک از بارهای عاملی و مسیرهای کوچک‌تر از ۰/۰۵ به دست آمد، ارتباط بین آن‌ها معنی‌دار و مورد تأیید است.

در شکل زیر نیز مقادیر آماره t برای همه ضرایب برآوردی در مدل تحلیل عاملی تأییدی در پراتنز و در قالب خروجی نرم‌افزار SmartPLS4 گزارش شده است.



شکل ۵. مقادیر آماره t برای ضرایب برآورد شده در مدل تحلیل عاملی تأییدی

در جمع‌بندی یافته‌ها می‌توان گفت در جدول‌ها و نمودارهای بالا، یافته‌های تحلیل مسیر براساس ارتباطات مستقیم و غیرمستقیم بین اجزای مکنون و آشکار مدل به‌عنوان بخش تکمیلی آمار توصیفی آمده است. براساس جدول مزبور، در تمام روابط و مسیرهای بررسی شده، فرض آماری H_1 مبتنی بر وجود ارتباط و تأیید مسیر علی از منظر آماری در قالب معادلات ساختاری تأیید شده است؛ این بدان معنی است که تمامی روابط در مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین اجزای مکنون و آشکار مدل تأیید شده است.

بنابراین، مدل تحقیق با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS4 تأیید شد. همچنین برای ارزیابی برازش مدل از شاخص GOF و RMS و SRMR استفاده شد. برای شاخص GOF سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۲۶ و ۰/۳۷ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی گردیده است (حبیبی و جلال‌نیا، ۱۴۰۲). در



این مطالعه، شاخص GOF برابر ۰/۸۷ به دست آمد که از ۰/۳۷ بزرگتر است. شاخص RMS ۰/۱۰۲ به دست آمد که از ۰/۱۲ کمتر است. شاخص SRMR نیز ۰/۰۵۰ محاسبه شد که از ۰/۸ کمتر است. بنابراین، داده‌های کمی، مدل نظری طراحی شده از داده‌های کیفی را تأیید می‌کند و به عبارتی، برازش مدل مطلوب است.





نتیجه گیری

پژوهش حاضر درصدد طراحی مدل و اعتباریابی دانشگاه فضیلت مدار با رویکرد آمیخته بود تا مشخص کند مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار بر دانشگاه فضیلت مدار کدام‌اند؟ بر مبنای داده‌ها دو بخش کیفی و کمی، هفت مؤلفه و ۶۱ شاخص به دست آمد.

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 تعامل‌محور به‌عنوان هفت مؤلفه اصلی شناسایی شدند. در ادامه، به بحث و بررسی هر یک از این مؤلفه‌ها خواهیم پرداخت.

مؤلفه اول مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «عوامل مدیریتی و راهبردی» است که دارای چهارده شاخص است.

طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان گفت یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با نتایج برخی از پژوهش‌های خارجی (George & Rose, 2023; Fossen et al, 2022.; Gonzalez et al., 2023) و داخلی (حسین‌پور و دیگران، ۱۴۰۰ و کرمان و دیگران، ۱۴۰۰) هم سواست.

در تبیین عوامل مدیریتی و راهبری می‌توان گفت اگر مدیران و کارکنان دانشگاه‌ها براساس اخلاق‌مداری تصمیم‌گیری کنند، روندهای توانمندساز منابع انسانی را در راستای اعتلای ارزش‌های اخلاقی و فضیلت‌محوری در میان اعضای سازمان مدیریت کنند، جو اعتماد مناسب در محیط کاری بین مدیران، کارکنان و استادان دانشگاهی ایجاد شود، اختیارات مناسب براساس شایستگی‌هایشان به آن‌ها داده شود، از سبک‌های مدیریت مشارکت‌جو، خدمت‌گزار و مسئولیت‌پذیر مبتنی بر اصول، موازین و فضایل اخلاقی برخوردار باشند، معیارهای اخلاقی و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای را در گزینش، جذب و استخدام به کارگیرند و بر این فرایندها

نظارت مداوم داشته باشند، در رسیدن دانشگاه‌ها به الگوی دانشگاه فضیلت‌مدار گام مهمی برداشته می‌شود.

مؤلفه دوم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «روابط گروهی و میان‌سازمانی» است. برای این مؤلفه شش شاخص به دست آمد. طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان اذعان کرد یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با نتایج برخی از پژوهش‌های خارجی (Essien et al, 2023.; Barber et al, 2023.; White, 2016) و داخلی (یزدانی و دیگران، ۱۴۰۰) هم‌سو است.

در راستای تبیین عوامل مبتنی بر روابط گروهی و میان‌سازمانی می‌توان گفت اگر مدیران دانشگاهی در راستای تقویت و گسترش تعلقات درون‌سازمانی میان دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت‌علمی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری کنند، به پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان در قالب یک دانشگاه مسئولیت‌پذیر با بخش‌های در جامعه توجه مناسبی داشته باشند، احترام به اصول و ارزش‌های فرهنگی، اجتماعی و مذهبی را در میان اعضای دانشگاهی تقویت کنند و سازکارهای سوق به هدایتگری را برای رفع سوء تفاهم‌های میان‌گروهی و میان‌سازمانی برقرار کنند، در دستیابی دانشگاه‌ها به مدل دانشگاه فضیلت‌مدار مؤثر خواهند بود.

مؤلفه سوم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «عوامل فردمحور فضیلت‌مداری» است که دارای هفت شاخص است. یافته‌های پژوهش حاضر با برخی از پژوهش‌های خارجی (Gonzalez et al, 2023; Essien & Anyadighibe, 2022; Lamb et al., 2022) و داخلی (جهانی و دیگران، ۱۴۰۲) هم‌سو است.

در تبیین عوامل فردمحور فضیلت‌مداری می‌توان گفت همه مدیران، کارکنان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها دارای عقاید و ارزش‌هایی هستند که متقابلاً می‌تواند بر رفتار آنان در دانشگاه‌ها اثرگذار باشد. نفوذ فضایل در احساس، تفکر و عملکرد افراد بر همه جنبه‌های شغلی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. برای ایجاد فضیلت در





دانشگاه‌ها، مدیران باید علاوه بر فضایل و ویژگی‌های اخلاقی، به ادراک فضیلت و مهارت‌های تفکر تحلیلی و انتقادی در سازمان توجه کنند.

مهارت‌های تفکر تحلیلی و انتقادی و ادراک از فضیلت، به مدیران و کارکنان دانشگاهی، احساس مثبت و خوشایندی می‌دهد که این احساس باعث بروز رفتارهای متعالی در سازمان می‌شود و تعهد شغلی و سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد.

از نتایج چنین برمی‌آید که با تأکید و تمرکز بر ویژگی‌های مثبتی همچون خوش بینی، شجاعت، صداقت، اعتماد، وفاداری و گذشت، و تقویت این ویژگی‌ها 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 هفت شاخص است. یافته‌های پژوهش حاضر در این زمینه با نتایج برخی از پژوهش‌های خارجی (Gonzalez et al., 2023.; Lee, 2022; Fossen et al., 2022) و داخلی (خوش‌بخت، ۱۴۰۱؛ مروارید، رقوی و حسینی، ۱۴۰۰) هم‌سو است.

در تبیین این مؤلفه می‌توان گفت مدیران دانشگاهی باید فعالیت‌ها را طوری تنظیم کنند که کارکنان و اعضای دانشگاهی به‌طور دوره‌ای درباره عملکرد خود بازخورد دریافت نمایند. بازخورد در صورت ضرورت، کارکنان و اعضای دانشگاهی را قادر می‌سازد عملکرد خود را اصلاح کنند. همچنین، مدیران دانشگاهی روحیه تلاش و کوشش را در بین اعضای دانشگاهی طوری تقویت کنند که در موقعیت‌های رقابتی به موفقیت و کامیابی برسند. اگر مسئولان دانشگاهی به پژوهش و امور پژوهشی در فعالیت‌های سازمانی توجه کرده و اعضای دانشگاهی را به رعایت اصول و قواعد اخلاقی مبتنی بر فعالیت‌های پژوهشی تشویق کنند، در رسیدن دانشگاه‌ها به فضیلت‌مداری نقش مهمی ایفا می‌کنند.

مؤلفه پنجم مدل دانشگاه فضیلت مدار، «عوامل ساختارمحور در ارتقای فضیلت مداری» است که برای این مؤلفه هفت شاخص به دست آمد. یافته‌های پژوهش حاضر در این زمینه با نتایج برخی از پژوهش‌های خارجی (Carr, 2023; Harrison & Laco, 2022; Orona, 2021) و داخلی (حسین پور، معتمد و مشایخ، ۱۴۰۰؛ نوری، ۱۳۹۹) هم‌سو است.

در تبیین این مؤلفه می‌توان گفت مجموعه ارزش‌ها و باورهایی وجود دارد که در ساختار سازمانی دانشگاه‌ها نفوذ پیدا می‌کند. این ارزش‌ها و باورها در فضیلت مدار کردن دانشگاه‌ها، مدیران و مسئولان دانشگاهی تأثیر بسزایی دارند. مدیران و مسئولان متعهد به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه می‌توانند در ارتقای رفتارهای متعالی اخلاقی و ایجاد محیط اخلاقی سالم در سازمان، مؤثر عمل کنند. در دانشگاه فضیلت مدار، علاوه بر سبک‌های مدیریتی، باید به ساختارها و فرایندهای درون دانشگاهی نیز توجه شود.

همچنین نفوذ فضایل در چشم‌انداز و فلسفه وجودی دانشگاه‌ها موجب تسریع پذیرش مأموریت‌ها و چشم‌انداز سازمان از سوی مدیران و استادان می‌شود. لذا چنانچه مدیران و مسئولان دانشگاهی در تنظیم ساختارهای سازمانی اصول و قواعد مبتنی بر کرامت انسانی را رعایت و به روحیات فضیلت‌مداری در میان اعضای سازمانی توجه کنند، در دستیابی دانشگاه‌ها به الگوی فضیلت‌مداری نقش مؤثری ایفا می‌کنند.

مؤلفه ششم مدل دانشگاه فضیلت مدار، «فرهنگ‌سازی فضیلت‌مدارانه» است که سیزده شاخص دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر در این زمینه با نتایج برخی از پژوهش‌ها (Barber et al., 2023; Slote, 2023; Khotimah et al., 2022) هم‌سو است. در تبیین این مؤلفه می‌توان گفت اگر مدیران دانشگاهی بر تقویت فرهنگ مشارکتی و فعالیت‌های گروهی در میان اعضای دانشگاهی تمرکز کنند، کارگاه‌های آموزشی



با هدف گسترش اخلاق حرفه‌ای برگزار نمایند، فرهنگ اعتدال و مدارا را در مواجهه با دیدگاه‌ها و تفکرات غیرهم‌سو و پرهیز از تبعیض در رفتارها تقویت کنند، بر فرهنگ‌سازی برای ارتقای پرورش معنویت و اخلاق‌مداری در سایه تعالیم و ارزش‌های دینی میان استادان، کارکنان و دانشجویان تأکید داشته باشند و اعضای دانشگاهی در قبال عملکردشان متعهد باشند، در شکل‌گیری دانشگاه‌های فضیلت‌مدار، گام مهمی برداشته می‌شود.

مؤلفه هفتم مدل دانشگاه فضیلت‌مدار، «فضیلت‌مداری تعامل محور» است. برای این مؤلفه هفت شاخص در نظر گرفته شد.

براساس ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده، یافته‌های پژوهش حاضر در این زمینه با نتایج برخی از پژوهش‌های خارجی (Panarina & Fonotova, 2021; Saifullah et al., 2020) و داخلی (ثابتی‌پور و رضایی، ۱۴۰۲) هم‌سو است.

در تبیین این مؤلفه می‌توان گفت مدیران دانشگاهی باید الگوی تعاملات بین اعضای دانشگاهی را مبتنی بر اصول و رفتار اخلاقی و حرفه‌ای برقرار کنند و مانع ایجاد جو تبعیض در بین اعضای دانشگاهی شوند.

اگر تعاملات مناسب و پایداری در راستای ارتقای مشارکت در توسعه جامعه و ایجاد خلاقیت و نوآوری شکل بگیرد، گام مهمی برای رسیدن دانشگاه‌ها به الگوی دانشگاه فضیلت‌مدار برداشته می‌شود.

از جمله محدودیت‌های پژوهش در بخش کیفی، نداشتن دسترسی به مقالات تمام کشورها بود.

در بخش کمی نیز با توجه به اینکه عوامل شناسایی شده از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به دست آمد، اعتبار یافته‌های پژوهش به روش‌ها و ابزارهای مورد استفاده آن محدود شد.



کتاب نامه

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. اترک، حسین (۱۳۹۳)، «اخلاق کاربردی؛ معنا و مفهوم»، چهارمین همایش ملی اخلاق: اخلاق و آداب زندگی، دانشگاه زنجان.
۴. بنده مرادی، سارا، عادل زاهد بابلان، مهدی معینی کیا و تقی اکبری (۱۴۰۰)، «نقش فضیلت سازمانی در آموزش»، دومین همایش ملی مدرسه آینده، اردبیل.
۵. ثابتی پور، علیرضا و مرتضی رضایی (۱۴۰۲)، «بررسی فضایل معرفتی از منظر معرفت شناسان فضیلت گرا»، ماهنامه معرفت، دوره ۳۲، ش ۴ (پیاپی ۳۰۷)، ص ۵۳-۶۱.
۶. حبیبی، آرش و راحله جلال نیا (۱۴۰۲)، حد اقل مربعات جزئی، تهران: نارون.
۷. جهانی، جعفر، حمزه قطب دین، رحمت الله مرزوقی، مهدی محمدی و قاسم سلیمی (۱۴۰۰). «طراحی و اعتباریابی مقیاس رهبری فضیلت محور در آموزش عالی ایران»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ایران، دوره ۱۲، ش ۴، ص ۱۳۰-۱۴۵.
۸. حسین پور، احسان، حمیدرضا معتمد و پری مشایخ (۱۴۰۰)، «ارائه مدل فضیلت سازمانی براساس آموزه های اسلامی»، جامعه شناسی آموزش و پرورش، دوره ۷، ش ۱، ص ۱۴۴-۱۵۹.
۹. خوشبخت، پوران (۱۴۰۱). «بررسی نقش رهبری فضیلت مدار بر رضایت شغلی کارکنان»، یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری. گرجستان، تفلیس.
۱۰. دهقانی زاده، مرضیه، حسن رضا زین آبادی، حمیدرضا آراسته و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۴۰۰)، «طراحی و تبیین الگوی پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی؛ مورد مطالعه: دانشگاه های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان یزد»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، ش ۲، ص ۵۴-۷۵.



۱۱. دهقانی فیروزآبادی، وحید و مهدی عزیزاده (۱۳۹۸)، «تبیین و حیانی از اخلاق فضیلت به روایت قرآن کریم»، *اخلاق و حیانی*، دوره ۹، ش ۲، ص ۲۷-۵۸.
۱۲. غفاری، ابوالفضل و ملیحه رجایی (۱۳۹۶)، «بررسی مبانی فلسفی و روان شناختی برنامه‌های درسی انسان‌گرا و جایگاه این برنامه در نظام اسلامی»، *علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، دوره ۳، ش ۴، ص ۱۱۱-۱۳۵.
۱۳. قموشی، زهرا و جواد پورکریمی (۱۳۹۸)، «فضیلت سازمانی: رویکردی سازمانی به اخلاق (دانشگاه فضیلت محور)»، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی دانشگاه اخلاق مدار*، دانشگاه تهران، ص ۴۹۵-۵۳۳.
۱۴. کرمان، الهام، آیلین و کیلی، زهرا قاسمی آذر و فاطمه جعفری کلپیر (۱۴۰۰)، «فضیلت اخلاق و اخلاق‌مداری برای هم»، *پنجمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات جهانی در علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره*، تهران.
۱۵. مرادی، لیلا، سیدمحمد امیری و محبوبه خراسانی (۱۳۹۷)، «بررسی تطبیقی اخلاق کاربردی در صحیفه سجادیه و بوستان سعدی»، *پژوهش‌های اخلاقی*، س ۹، ش ۴، ص ۲۹۷-۳۱۴.
۱۶. مروارید، جعفر، جواد رقوی و زهرا حسینی (۱۴۰۰)، «سازگاری نظریه فضیلت‌گرایی با اخلاق دینی»، *پژوهش‌های اخلاقی*، دوره ۱۱، ش ۳، ص ۲۱۹-۲۳۶.
۱۷. مریدی، فرزانه، زلفا حق‌گویان و نفیسه اسکندری (۱۴۰۰)، «طراحی مدلی برای فضیلت سازمانی»، *اولین کنفرانس بین‌المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد*، تهران.
۱۸. مصلح گرمی، مهدی، عادل زاهد بابلان، حسین تقوی و علی خالق‌خواه (۱۴۰۳)، «کاربرد اخلاق در شکل‌گیری دانشگاه فضیلت‌مدار»، *فصلنامه مطالعات اخلاق کاربردی*، دوره ۲۰، ش ۶، ص ۱۱-۳۹.
۱۹. نوری، مختار (۱۳۹۹)، «بررسی ابعاد و ضرورت‌های جامعه فضیلت‌مند در ایران امروز»، *پژوهشنامه علوم سیاسی*، دوره ۱۶، ش ۱، ص ۱۹۱-۲۲۰.



۲۰. یزدانی، حمیدرضا، شهرام حافظی و عبدالخالق غلامی (۱۳۹۹). «طراحی الگوی اثربخش سازمان‌های فضیلت‌گرا»، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۲۹، ش ۹۸، ص ۵۷-۸۳

21. Abela, A. V., & Murphy, P. E. (2008). "Marketing with integrity: Ethics and the service-dominant logic for marketing". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 36(1), p. 39-53.

22. Alves, H., Mainardes, E. W., & Raposo, M. (2010). "A relationship approach to higher education institution stakeholder management". *Tertiary Education and Management*, 16(1), p. 159-181.

23. Barber, K., Kopf, D. A. & Peltier, J. W. (2023). "The effects of profit-maximization on ethical climate in higher education: a qualitative study utilizing neutralization theory". *Journal of Marketing for Higher Education*, 14(3), p. 1-20.

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

25. Brooks, E., Brant, J. & Lamb, M. (2019). "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*, 4, p. 167-182.



26. Carr, D. (2023). "The Hazards of Role Modelling for the Education of Moral and/or Virtuous Character". *Philosophical Inquiry in Education*, 30(1), p. 68-79.
27. Carr, D. (2017). "Virtue and character in higher education". *British Journal of Educational Studies*, 65(1), p.109-124.
28. Essien, E. E. & Anyadighibe, J. A. (2022). "Public university workers' perception of instrumental ethical work climate: an exploratory study based on demographic variables". *International Journal of Educational Management*, 36(7), p. 1394-1411.
29. Essien, E. E., Ezekiel, M. S., & Amadi, C. (2020). "Perception Of Instrumental Ethical Work Climates By Public University Employees: A Demographic Analysis. Integrating Sustainability Into Management Education In Africa: Issues, Strategies And Perspectives", *International Journal of Educational Management*, 36(7), p. 436-437.
30. Fithriyah, I., Afandi, A. & Hasanah, I. (2021). "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*, 14 (02), p. 2057-2073.
31. Fossen, M., Burns, J. P., Lickona, T. & Schatz, L. (2022). "Teaching virtue virtually: can the virtue of tolerance of diversity



of conscience be taught online?”. *Journal of Moral Education*, 51 (4), p. 535-553.

32. George, A. J. & Rose, S. (2023). “Ethical decision-making: Virtues for senior leadership in higher education”. *Management in Education*, 3(1), p. 1-5.

33. Gibbs, P., & Dean, A. (2015). ”Do higher education institutes communicate trust well?”. *Journal of Marketing for Higher Education*, 25(2), p.155-170.

34. Gibbs, P. (2011). “An Aristotelian model for ethical higher education marketing: The role of practical wisdom”. *Journal of Marketing for Higher Education*, 21(2), p. 203-214.

35. Gonzalez, J., Fernandez Espinosa, V. & Ortiz de Montellano, S. (2023). “A virtue-based model of leadership education”. *Journal of Moral Education*, 11(2), p. 1-17.

36. Hall, Randolph W. (2020). “Creating the Innovative University”. *Technology and Innovation*, 21, p. 1-14.

37. Harrison, T. & Laco, D. (2022). “Where’s the character education in online higher education? Constructivism, virtue ethics and roles of online educators”. *E-Learning and Digital Media*, 19 (6), p. 555-573.

38. Huempfer, L., & Kopf, D. A. (2017). “Using stakeholder marketing and social responsibility for new product development in higher education: A business Spanish model”. *Journal of Marketing for Higher Education*, 27(2), p. 251-273.



39. Khotimah, N., Alnemari, K., Normuslim, N., Muzalifah, M. & Muslimah, M. (2022). "Leadership And Islamic Economic Education Management". In *Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS)*, 2(1), p. 27-45.
40. Kristjansson, K. (2019). *Flourishing as the aim of education: A neo-Aristotelian view*. Routledge.
41. Lamb, M., Brant, J. & Brooks, E. (2021). "How is virtue cultivated?". *Journal of Character Education*, 17(1), p. 1-50.
42. Lee, J. K. (2022). "Is the Achievement of Moral Character the Ultimate Goal of Higher Education?". *ERIC, Online Submission*, 3(14), p. 1-137.
43. Meyer, M. & Hühn, M. P. (2020). "Positive language and virtuous leadership: walking the talk". *Management Research*, Vol. 18, No. 3, pp. 263-284.
44. Moore, G. (2007). "Managing ethics in higher education: implementing a code or embedding virtue?". *Business Ethics: A European Review*, 15(4), p. 407-418.
45. Muhammad, A. R., Suhaimi, S., Zulfikar, T., Sulaiman, S., & Masrizal, M. (2021). "Integration of Character Education Based on Local Culture through Online Learning in Madras Ahaliyah". *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), p. 3293-3304.





46. Orona, G. A. (2021). "Gotta know why! Preliminary evidence supporting a theory of virtue learning as applied to intellectual curiosity". *Theory and Research in Education*, 19(3), p. 279-295.
47. Panarina, M. M. & Fonotova, O. V. (2021). "University codes of ethics: Legal nature and regulatory effect". *RUDN Journal of Law*, 25(2), p. 414-433.
48. Rosyad, A. M. (2020). "Internalization of character education based on Islamic values to students at SMK Muhammadiyah Juntinyuat". *In Islam in World Perspectives Symposium*, 1(1), p. 273-285.
49. Russell, D. C. (2013). *The Cambridge companion to virtue ethics*. Ed. 12. Cambridge University Press.
50. Saifullah, I., Warul, W., Sulaiman, S., Masrizal, A., & Imran, M. (2020). "Construction of mental revolution through state islamic higher education in indonesia". *Utopia Y Praxis Latinoamericana*, 25(6), p. 81-89.
51. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer publishing company, New York.
52. Sison, A. J. G., Beabout, G. R. & Ferrero, I. (Eds.) (2020). *Handbook of virtue ethics in business and management (Vol. 1)*. New York: Springer.

53. Slote, M. (2023). *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* (pp. 83-95). Cham: Springer Nature Switzerland.
54. Warter, I. & Warter, L. (2019). "European Values and Higher Education. Ethical Challenges". *Scientific Annals of "Alexandru Ioan Cuza" University of Iasi Political Science*, 14(1), p. 25-41.
55. Wall, A. F., Hursh, D., & Rodgers III, J. W. (2014). "Assessment for whom: Repositioning higher education assessment as an ethical and value-focused social practice". *Research & Practice in Assessment*, 9(1), p. 5-17.
56. White, J. (2016). "Moral education and education in altruism: Two replies to Michael Hand". *Journal of Philosophy of Education*, 50(3), p. 448-460.



References

۱. *The Holy Quran*.
۲. *Nahj al-Balagha*.
۳. A Abela, A. V. & Murphy, P. E. (۲۰۰۸). "Marketing with integrity: Ethics and the service-dominant logic for marketing". *Journal of the Academy of Marketing Science*, ۳۶(۱), p. ۳۹-۵۳.
۴. Alves, H., Mainardes, E. W., & Raposo, M. (۲۰۱۰). "A relationship approach to higher education institution stakeholder management". *Tertiary Education and Management*, ۱۶(۱), p. ۱۵۹-۱۸۱.
۵. Atrak, H. (۲۰۱۰). "Applied ethics of meaning and concept". *The 4th National Ethics Conference: Ethics and Life Manners*. Zanjan University.
۶. Bandehmoradi, S., Zahed, A., Moinikia, M. & Akbari, T. (۲۰۲۱). "the role of organizational virtue in education". *the second national conference of the future school*. Ardabil.
۷. Brant, J., Lamb, M., Burdett, E. & Brooks, E. (۲۰۲۰). "Cultivating virtue in postgraduates: An empirical study of the Oxford Global Leadership Initiative". *Journal of Moral Education*, ۴۹(۴), p. ۴۱۰-۴۳۰.
۸. Dehghanizadeh, M., Zeinabadi, H. R., Arasteh, H. & Navehebrahim, A. (۲۰۲۱). "Designing and Explaining of Pattern for consequents of university as Virtuous Organization; case of study: state universities of the Ministry of Science, Research and Technology in Yazd Province". *Journal of New Approaches in Educational Administration*, ۱۲(۲), p. ۵۴-۷۰.
۹. Dehghani Firoozabadi, V. & Alizadeh, M. (۲۰۲۱). "Revelational Explaining of the Virtue Ethics According to the Holy Qur'an". *Revelational ethics*, ۹(۲), p. ۲۷-۵۸.
۱۰. Ghaffari, A. & Rajaei, M. (۲۰۱۶). "Investigating the philosophical and psychological foundations of humanistic curricula and the place of this program in the Islamic system". *Educational Sciences from the perspective of Islam*, ۳(۴), p. ۱۱۱-۱۳۰.
۱۱. Habibi, A. & Jalalnia, R. (۲۰۲۲). *Partial Least Squares*. Tehran: Narvan Publications.
۱۲. Huempfnr, L., & Kopf, D. A. (۲۰۱۷). "Using stakeholder marketing and social responsibility for new product development in higher education: A business Spanish model". *Journal of Marketing for Higher Education*, ۲۷(۲), p. ۲۰۱-۲۷۳.
۱۳. Hosseinpour, E., Motamed, H. & Mashaikh, P. (۲۰۲۰). "Presenting the model of organizational virtue based on Islamic teachings". *Sociology of Education*, ۷(۱), p. ۱۴۴-۱۵۹.
۱۴. Jahani, J., Qutbdin, H., Marzooqi, R., Mohammadi, M., & Salimi, Q. (۲۰۲۰). "Design and Validation of Virtue-Based Leadership Scale in Iran's Higher Education". *A New Approach in Iran's Educational Management*, ۱۲(۴), p. ۱۳۰-۱۴۰.
۱۵. Khoshbakht, P. (۲۰۲۲). "examining the role of virtue-based leadership on employee job satisfaction". *the 11th International Conference on New Researches in Management, Economics, Accounting and Banking*. Georgia, Tiflis.
۱۶. Kerman, E., Vakili, A., Ghasemi, Z. & Jafari, F. (۲۰۲۱). "Virtue of ethics and ethics for each other". *the fifth international conference on global studies in educational sciences, psychology and counseling*. Tehran.
۱۷. Moradi, L., Amiri, S. M. & Khorasani, M. (۲۰۱۷). "A comparative study of practical ethics in Safiha Sajadiyeh and Bostan Saadi". ۹(۴), p. ۲۹۷-۳۱۴.
۱۸. Moridi, F., Haqgoyan, Z., & Eskandari, N. (۲۰۲۱). "Designing a model for organizational virtue". *the first international conference of the Laboratory of Management and Innovative Approaches in Management and Economics*. Tehran.
۱۹. Morwarid, J., Roqavi, J. & Hosseini, Z. (۲۰۲۰). "compatibility of virtue theory with religious ethics". *Ethical Research*, ۱۱(۳), p. ۲۱۹-۲۳۶.
۲۰. Mosleh Germi, M., Zahedbabolan, A., Taqavi, H. & Khaleghkhah, A. (۲۰۲۴). "The application of ethics in the formation of a virtue-oriented university". *Applied Ethics Studies Quarterly*, ۲۰(۶), p. ۱۱-۳۹.
۲۱. Muhammad, A. R., Suhaimi, S., Zulfikar, T., Sulaiman, S., & Masrizal, M. (۲۰۲۱). "Integration of Character Education Based on Local Culture through Online Learning in Madras Ahaliyah". *Cypriot Journal of Educational Sciences*, ۱۶(۶), p. ۳۲۹۳-۳۳۰۴.
۲۲. Nouri, M. (۲۰۱۹). "Examining the Dimensions and Necessities of a Virtuous Society in Iran Today". *Journal of Political Science*, Vol. ۱۶, No. ۱(۶۱), p. ۱۹۱-۲۲۰.
۲۳. Qomoshi, Z. & Pourkrimi, J. (۲۰۱۸). "Organizational virtue: an organizational approach to ethics (virtue-oriented university)". *The second national conference of Akhlaqmadar University*, University of Tehran, p. ۴۹۰-۵۳۳.
۲۴. Rosyad, A. M. (۲۰۲۰). "Internalization of character education based on Islamic values to students at SMK Muhammadiyah Juntinyuat". *In Islam in World Perspectives Symposium*, ۱(۱), p. ۲۷۳-۲۸۰.

٢٥. Russell, D. C. (٢٠١٣). *The Cambridge companion to virtue ethics*. Ed. ١٢. Cambridge University Press.
٢٦. Sabetipour, A. & Rezaei, M. (٢٠٢٢). "Investigation of epistemological virtues from the point of view of virtue-oriented epistemologists". *Marafet Monthly*, ٣rd year, No. ٤ (٢٠٢٢), p. ٥٣-٦١.
٢٧. Barber, K., Kopf, D. A. & Peltier, J. W. (٢٠٢٣). "The effects of profit-maximization on ethical climate in higher education: a qualitative study utilizing neutralization theory". *Journal of Marketing for Higher Education*, ١٤(٣), p. ١-٢٠.
٢٨. Brooks, E., Brant, J. & Lamb, M. (٢٠١٩). "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*, ٤, p. ١٦٧-١٨٢.
٢٩. Carr, D. (٢٠٢٣). "The Hazards of Role Modelling for the Education of Moral and/or Virtuous Character". *Philosophical Inquiry in Education*, ٣٠(١), p. ٦٨-٧٩.
٣٠. Carr, D. (٢٠١٧). "Virtue and character in higher education". *British Journal of Educational Studies*, ٦٥(١), p. ١٠٩-١٢٤.
٣١. Essien, E. E. & Anyadighibe, J. A. (٢٠٢٢). "Public university workers' perception of instrumental ethical work climate: an exploratory study based on demographic variables". *International Journal of Educational Management*, ٣٦(٧), p. ١٣٩٤-١٤١١.
٣٢. Essien, E. E., Ezekiel, M. S. & Amadi, C. (٢٠٢٠). "Perception Of Instrumental Ethical Work Climates By Public University Employees: A Demographic Analysis. Integrating Sustainability Into Management Education In Africa: Issues, Strategies And Perspectives". *International Journal of Educational Management*, ٣٦(٧), p. ٤٣٦-٤٣٧.
٣٣. Fithriyah, I., Afandi, A. & Hasanah, I. (٢٠٢١). "Religious Character Education Model Based On Local Wisdom In The Era Of Disruption". At MTs Baiturrahmah Pamekasan". *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, ١٤ (٠٢), p. ٢٠٥٧-٢٠٧٣.
٣٤. Fossen, M., Burns, J. P., Lickona, T. & Schatz, L. (٢٠٢٢). "Teaching virtue virtually: can the virtue of tolerance of diversity of conscience be taught online?". *Journal of Moral Education*, ٥١ (٤), p. ٥٣٥-٥٥٣.
٣٥. George, A. J. & Rose, S. (٢٠٢٣). "Ethical decision-making: Virtues for senior leadership in higher education". *Management in Education*, ٣٧(١), p. ١-٥.
٣٦. Gibbs, P., & Dean, A. (٢٠١٥). "Do higher education institutes communicate trust well?". *Journal of Marketing for Higher Education*, ٢٥(٢), p. ١٥٥-١٧٠.
٣٧. Gibbs, P. (٢٠١١). "An Aristotelian model for ethical higher education marketing: The role of practical wisdom". *Journal of Marketing for Higher Education*, ٢١(٢), p. ٢٠٣-٢١٤.
٣٨. Gonzalez, J., Fernandez Espinosa, V. & Ortiz de Montellano, S. (٢٠٢٣). "A virtue-based model of leadership education". *Journal of Moral Education*, ٥٢(٢), p. ١-١٧.
٣٩. Hall, Randolph W. (٢٠٢٠). "Creating the Innovative University". *Technology and Innovation*, ٢١, p. ١-١٤.
٤٠. Harrison, T. & Laco, D. (٢٠٢٢). "Where's the character education in online higher education? Constructivism, virtue ethics and roles of online educators". *E-Learning and Digital Media*, ١٩ (٦), p. ٥٥٥-٥٧٣.
٤١. Khotimah, N., Alnemari, K., Normuslim, N., Muzalifah, M. & Muslimah, M. (٢٠٢٢). "Leadership And Islamic Economic Education Management". In *Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS)*, ٣(١). P. ٢٧٧-٤٥
٤٢. Kristjansson, K. (٢٠١٩). *Flourishing as the aim of education: A neo-Aristotelian view*. Routledge.
٤٣. Lamb, M., Brant, J. & Brooks, E. (٢٠٢١). "How is virtue cultivated?". *Journal of Character Education*, ١٧(١), p. ١-٥.
٤٤. Lee, J. K. (٢٠٢٢). "Is the Achievement of Moral Character the Ultimate Goal of Higher Education?". *ERIC, Online Submission*, ٣(١٤), p. ١-١٣٧.
٤٥. Meyer, M. & Hühn, M. P. (٢٠٢٠). "Positive language and virtuous leadership: walking the talk". *Management Research*, Vol. ١٨, No. ٣, pp. ٢٦٣-٢٨٤.
٤٦. Moore, G. (٢٠٠٧). "Managing ethics in higher education: implementing a code or embedding virtue?". *Business Ethics: A European Review*, ١٥(٤), p. ٤٠٧-٤١٨.
٤٧. Orona, G. A. (٢٠٢١). "Gotta know why! Preliminary evidence supporting a theory of virtue learning as applied to intellectual curiosity". *Theory and Research in Education*, ١٩(٣), p. ٢٧٩-٢٩٥.
٤٨. Panarina, M. M. & Fonotova, O. V. (٢٠٢١). "University codes of ethics: Legal nature and regulatory effect". *RUDN Journal of Law*, ٢٥(٢), p. ٤١٤-٤٣٣.
٤٩. Saifullah, I., Warul, W., Sulaiman, S., Masrizal, A. & Imran, M. (٢٠٢٠). "Construction of mental revolution through state islamic higher education in indonesia". *Utopia Y Praxis Latinoamericana*, ٢٥(٦), p. ٨١-٨٩.
٥٠. Sandelowski, M., & Barroso, J. (٢٠٠٧). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer publishing company, New York.

- ١. Sison, A. J. G., Beabout, G. R. & Ferrero, I. (Eds.) (٢٠٢٠). *Handbook of virtue ethics in business and management* (Vol. ١). New York: Springer.
- ٢. Slote, M. (٢٠٢٣). *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* (pp. ٨٣-٩٥). Cham: Springer Nature Switzerland.
- ٣. Warter, I. & Warter, L. (٢٠١٩). "European Values and Higher Education. Ethical Challenges". *Scientific Annals of "Alexandru Ioan Cuza" University of Iasi Political Science*, ١٤(١), p. ٢٥-٤١.
- ٤. Wall, A. F., Hursh, D. & Rodgers III, J. W. (٢٠١٤). "Assessment for whom: Repositioning higher education assessment as an ethical and value-focused social practice". *Research & Practice in Assessment*, ٩(١), p. ٥-١٧.
- ٥. White, J. (٢٠١٦). "Moral education and education in altruism: Two replies to Michael Hand". *Journal of Philosophy of Education*, ٥٠(٣), p. ٤٤٨-٤٦٠.
- ٦. Yazdani, H., Hafizi, Sh., & Gholami, A.Kh. (٢٠١٩). "Designing an effective model of virtuous organizations". *Improvement and Transformation Management Studies*, ٢٩(٩٨), p. ٥٧-٨٣.