

• ویژگی های سامانه های ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه های علوم پزشکی کشور

حوریه محمدی کناری؛ مهرناز زارعی؛ محمد حسین زاده داورزنی؛ منصوره تقوی نیا؛ مریم سلیمانی موحد  
۱۲۵-۱۱۷ .....

• تبیین عوامل وادارنده و بازدارنده در حکمرانی آکادمیک در آموزش عالی بر مبنای اکوسیستم نوآوری  
علی خورسندی طاسکوه؛ فهیمه ربانی خواه؛ محمد مهدی طهرانچی؛ سعید غیائی ندوشن؛ مهدی الیاسی  
۱۴۱-۱۲۶ .....

• نقش استراتژی و تناسب شغل در توسعه مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی  
منصوره تقوی نیا؛ حوریه محمدی کناری؛ مرضیه دشتی رحمت آبادی؛ ام فروه ابراهیمی  
۱۴۶-۱۴۱ .....

• بررسی مقایسه ای رعایت اخلاق حرفه ای پژوهش در پایان نامه های پزشکی توسط اساتید و دانشجویان ارغوان افرا؛ مسعود فروتن؛ محمد نجفی؛ ناصر کامیاری  
۱۵۹-۱۴۷ .....

• ارتباط رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی با تمایل به انصراف از تحصیل در دانشجویان کارشناسی پرستاری  
پردیس رحمت پور؛ حمید شریف نیا  
۱۶۹-۱۶۰ .....

شناسنامه فصلنامه علمی پژوهشی طب و تزکیه

دوره ۳۳ شماره ۳

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

طب و تزکیه

معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

فصلنامه

دکتر سیدجلیل حسینی

دکتر الهه ملکان راد

دکتر محمدحسین صادقیان

دکتر حسن ابوالقاسمی، دکتر محمودرضا اشرفی، دکتر محمد

اسماعیل اکبری، دکتر کامران باقری لنکرانی، دکتر نیلوفر پیکری،

دکتر غلامعلی جاودان، دکتر غلامرضا حسن زاده قیه قشلاقی، دکتر

علیرضا رحیم‌نیا، دکتر فریدون عزیزی، دکتر سید موید علویان،

دکتر جلیل کوهپایه زاده اصفهانی، دکتر محمدعلی محقق، دکتر

کاظم محمد، دکتر محسن نفر، دکتر مرضیه وحید دستجردی

دکتر منظره امجد خان، آقا، محمد عسگر،

دوره ۳۳ شماره سوم پاییز ۱۴۰۳

الکترونیکی: ۱۶۰۸-۲۳۹۷

چاپی: ۶۲۳۹-۲۲۵۱

Google Scholar, Magiran, ISC, SID, CIVILICA

تهران، شهرک قدس (غرب)، خیابان سیمای ایران، وزارت

بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، معاونت آموزشی

[TebTazkiyeh@behdasht.gov.ir](mailto:TebTazkiyeh@behdasht.gov.ir)

نام مجله:

صاحب امتیاز:

نوع نشریه:

مدیر مسئول:

سر دبیر:

دبیر اجرایی:

اعضای محترم هیات تحریریه به ترتیب حروف الفبا:

کارشناسان نشریه:

سال انتشار و نوبت چاپ:

شابک:

بانک‌ها و نمایه‌ها:

آدرس:

پست الکترونیک

## فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان
۱۱۷-۱۲۵	ویژگی های سامانه های ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه های علوم پزشکی کشور حوریه محمدی کناری؛ مهرناز زارعی؛ محمد حسین زاده داورزنی؛ منصوره تقوی نیا؛ مریم سلیمانی موحد
۱۲۶-۱۴۱	تبیین عوامل وادارنده و بازدارنده در حکمرانی آکادمیک در آموزش عالی بر مبنای اکوسیستم نوآوری علی خورسندی طاسکوه؛ فهیمه ربانی خواه؛ محمدمهدی طهرانچی؛ سعید غیائی ندوشن؛ مهدی الیاسی
۱۴۲-۱۴۶	نقش استراتژی و تناسب شغل در توسعه مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی منصوره تقوی نیا؛ حوریه محمدی کناری؛ مرضیه دشتی رحمت آبادی؛ ام فروه ابراهیمی
۱۴۷-۱۵۹	بررسی مقایسه ای رعایت اخلاق حرفه ای پژوهش در پایان نامه های پزشکی توسط اساتید و دانشجویان ارغوان افرا؛ مسعود فروتن؛ محمد نجفی؛ ناصر کامیاری
۱۶۰-۱۶۹	ارتباط رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی با تمایل به انصراف از تحصیل در دانشجویان کارشناسی پرستاری پردیس رحمت پور؛ حمید شریف نیا

## ویژگی‌های سامانه ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

حوریه محمدی کناری<sup>۱</sup>، مهرناز زارعی<sup>۲</sup>، محمد حسین زاده داورزنی<sup>۳</sup>، منصوره تقوی نیا<sup>۴</sup>، مریم سلیمانیموحد<sup>۵\*</sup>

## چکیده

**زمینه و هدف:** شرط پویایی و رشد نظام‌های آموزشی و ارتقای کیفیت طراحی، تدوین و اجرای برنامه‌های درسی، نظارت بر کیفیت تدریس اعضای هیات علمی است. لازمه این امر، به‌ویژه در سال‌های اخیر، شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های موجود، امکان ارتقاء سامانه‌ها با افزودن ویژگی‌های مطلوب، جامع و مبتنی بر نیاز کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی است که منجر به ارتقاء سیستم‌های موجود می‌شود و یا شرایط را برای ایجاد سامانه‌های یکپارچه فراهم می‌کند. بنابراین، این مطالعه با هدف شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد.

**روش بررسی:** این مطالعه به صورت یک پیمایش کیفی با استفاده از پرسشنامه حاوی چند سوال باز از معاونت‌های آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی قراردادی بر اساس رویکرد گرنه‌بام و لوندمن انجام و از معیارهای لینکلن و گوبا برای ارتقای اعتبار و صحت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

**یافته‌ها:** ۱۱ سامانه ارزشیابی مربوط به ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مطالعه و نتایج حاصل در چهار طبقه ویژگی‌های مشترک، نقاط قوت، نقاط ضعف و پیشنهادات ارائه شده، طبقه‌بندی شد.

**نتیجه‌گیری:** به دلیل نقش کلیدی استاد در ارتقای سیستم‌های آموزشی و ضرورت سنجش عملکرد اساتید در تحقق اهداف و رسالت دانشگاه به عنوان یکی از ارکان فرایند یاددهی-یادگیری، ارتقای مستمر سیستم‌های ارزشیابی بسیار ضروری است. توصیه می‌شود پیشنهادات مطرح شده برای ارتقاء سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی، به عنوان بخش مهم نتایج مطالعه حاضر که نیازهای واقعی دانشگاه‌ها در ارتباط با سامانه ارزشیابی مطلوب را نشان می‌دهد، مورد توجه مسئولان قرار گیرد.

**کلمات کلیدی:** اعضای هیات علمی، ارزشیابی استاد، سامانه ارزشیابی

۱. دانشیار، دانشکده طب ایرانی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۲. استادیار، آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۳. استادیار، آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۴. دکترای تخصصی، آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

۵\*. نویسنده مسئول، استادیار، علوم اقتصادی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران [soleimanimovahed.m@iums.ac.ir](mailto:soleimanimovahed.m@iums.ac.ir)

## مقدمه

شرط پویایی و رشد برنامه‌های درسی، نظارت و بررسی کیفیت تدریس اعضای هیات علمی است که برای اطمینان از کیفیت مورد انتظار، توسط نظام آموزشی دانشگاه‌ها ارزشیابی می‌شود. از دیگر اهداف ارزشیابی ارتقای عملکرد اعضای هیات علمی، بهبود کیفیت آموزش، کمک به مسئولان جهت سیاست‌گذاری در حیطه‌های استخدام و جذب، ترفیع و نگهداری اعضای هیات علمی می‌باشد (۱). این ارزشیابی باید فرایندی بلندمدت از «کیفیت برای بقا، کیفیت برای توسعه»، به طور خاص مورد نظارت و کنترل قرار بگیرد (۲). به منظور افزایش اعتبار ارزشیابی اعضای هیات علمی، این فرایند به چهار شیوه ارزشیابی دانشجو از استاد، خودارزیابی، ارزشیابی همکار از همکار و ارزشیابی مدیرگروه انجام می‌شود که هرکدام از آن‌ها به تنهایی مزایا و معایبی دارند، اما برای تکمیل یکدیگر ضروری و اجتناب ناپذیر هستند (۳، ۴).

بر اساس مطالعه مندوزا<sup>۱</sup> و همکاران، ارزشیابی مبتنی بر کاغذ (دستی) به منابع انسانی و مالی زیادی برای جمع‌آوری و تحلیل داده، بایگانی داده‌های جمع‌آوری شده و انتشار به موقع نتایج دارد و جایگزینی روش سنتی ارزشیابی اعضای هیات علمی با روش مبتنی بر وب منجر به افزایش چشمگیر سرعت و سهولت انجام فرایند ارزشیابی و ارائه بازخورد به هنگام به اساتید درباره کیفیت عملکرد تدریس شده است (۴). صبیح<sup>۲</sup> و کارام<sup>۳</sup>، معتقدند که ارزشیابی کاغذی (دستی)، انعطاف پذیر و دقیق نیست و به زمان زیادی برای جمع‌آوری داده‌ها نیاز دارد که موجب طولانی شدن فرایند ارزشیابی اعضای هیات علمی می‌شود (۵).

همگام با رشد سریع فناوری، دانشگاه‌های علوم پزشکی، به منظور افزایش سرعت و سهولت انجام فرایند ارزشیابی و تقویت کیفیت آن، از سامانه‌های الکترونیکی ارزشیابی اعضای هیات

علمی استفاده کرده‌اند. بر اساس یافته‌های دکوستا<sup>۴</sup> و همکاران مطالعات بسیاری در ارتباط با ارزشیابی استاد و شیوه سنتی آن انجام شده‌است اما مطالعات مرتبط با سامانه‌های آنلاین و الکترونیکی اندک است (۶). در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ایران نیز ارزشیابی اعضای هیات علمی به صورت آنلاین و الکترونیکی انجام می‌شود. شیخ و همکاران بر اهمیت سیستم ارزشیابی اعضای هیات علمی در ارتقای کیفیت آموزش تاکید کرده و اعلام داشتند که سیستم ارزشیابی الکترونیکی اساتید یک تکنیک مدرن است که منجر به ارتقای کیفیت و کارآمدی نظام آموزشی می‌شود (۱). با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع، این مطالعه توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای شناسایی ویژگی‌های سیستم‌های ارزشیابی الکترونیکی مورد استفاده برای ارزشیابی اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور صورت پذیرفته است. با بررسی و شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های موجود می‌توان به ویژگی‌های مطلوب و مطابق با نیازها و اهداف فرایند ارزشیابی اعضای هیات علمی را به دست آورد، ویژگی‌های نامطلوب و مشکلات سامانه‌ها را شناسایی کرد و بر اساس یافته‌ها، امکان تهیه و تدوین ویژگی‌های مطلوب، جامع و مبتنی بر نیاز کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را برای ارتقای سامانه‌های موجود و یا ایجاد سامانه‌ای واحد فراهم کرد. بنابراین، این مطالعه با هدف شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های ارزشیابی مورد استفاده در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برای ارزشیابی اعضای هیات علمی و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها انجام شد.

## روش بررسی

این مطالعه به روش پیمایش کیفی<sup>۵</sup> و با استفاده از تحلیل

4. DeCoſta

5. Qualitative survey

1. Mendoza

2. Asma H Sbeih

3. Karram

و لوندمن استفاده شد شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای تجربیات گوناگون درباره سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی بودند. تلاش زیادی در انتخاب واحدهای معنایی، کدگذاری، طبقه بندی، جمع بندی و دسته بندی موضوعات اصلی شد و هرگاه اختلاف نظری وجود داشت پژوهشگران مطالعه برای رسیدن به توافق، به بحث و گفتگو پرداختند (۸). برای رعایت اعتبار و اطمینان از صحت داده ها، دقت علمی و موثق بودن نتایج از معیارهای لینکلن و گوبا استفاده شد (۹). بدین منظور با توجه به اهداف پژوهش تلاش شد تا با همکاری مدیران مراکز و دفاتر مطالعات، شرکت کنندگان<sup>۶</sup> مناسب تحقیق به سوالات پرسشنامه گردآوری اطلاعات پاسخ دهند؛ همچنین به منظور تبیین صحت و استحکام یافته‌ها، زمان کافی برای پاسخ دهی به سوالات پرسشنامه در نظر گرفته شد؛ ثبت و پیاده‌سازی داده‌ها با نهایت دقت صورت پذیرفت و تحلیل داده به طور همزمان با جمع‌آوری داده‌ها صورت پذیرفت. در نهایت، پرسشنامه‌ها توسط اعضای تیم پژوهش در سه جلسه مورد تحلیل و کدگذاری قرار گرفت و کدهای استخراج شده توسط دو نفر از همکاران مطلع از پژوهش کیفی و موضوع پژوهش<sup>۷</sup> و داور خارجی<sup>۸</sup> مورد بررسی و توافق قرار گرفت.

### یافته‌ها

بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده گزارش شده در پیوست مقاله، ۱۱ سامانه ارزشیابی هیات علمی مورد استفاده دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بود. برخی از این سامانه‌ها نقاط قوت بیشتری نسبت به سایر سامانه‌ها داشتند و نقاط ضعف برخی از آن‌ها غالب بود و دانشگاه‌های استفاده کننده، استفاده از آن‌ها را به سایر دانشگاه‌ها توصیه نمی‌کردند. نتایج

محتوای کیفی قراردادی (مرسوم یا عرفی)<sup>۱</sup> بر اساس رویکرد گرنه‌ایم و لوندمن) انجام شد و طبقه بندی بر اساس داده های حاصل از دیدگاه شرکت کنندگان در پژوهش صورت گرفت (۷). جامعه پژوهش، معاونت‌های آموزشی کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بود و در مجموع ۴۴ دانشگاه علوم پزشکی کشور در این پروژه مشارکت کردند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه حاوی چند سوال باز (مانند سامانه ارزشیابی اعضای هیات علمی مورد استفاده در دانشگاه خود را معرفی کنید، نحوه کار با سامانه ارزشیابی اعضای هیئت علمی در دانشگاه خود را تشریح کنید، تجربه دانشگاه خود درباره به سامانه ارزشیابی اعضای هیئت علمی را بیان کنید و آیا سامانه ارزشیابی مورد استفاده دانشگاه خود را به سایر دانشگاهها توصیه می‌کنید) استفاده شد. پرسشنامه از طریق اتوماسیون از سوی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به معاونت‌های آموزشی تمامی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ارسال شد (پیوست ۲).

پاسخ‌های ارسال شده از سوی معاونت‌های آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور طی سه جلسه بحث گروهی با حضور پنل خبرگان<sup>۲</sup> و تیم تحقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. ابتدا واحدهای معنایی<sup>۳</sup> (کلمه، عبارت، جمله) انتخاب شد. در گام بعدی، واحدهای معنایی کدگذاری و کدهای اولیه استخراج شد. سپس بر اساس مقایسه شباهت‌ها، تفاوت‌ها و تناسب کدهای اولیه، کدهایی که بر موضوع واحد دلالت می‌کردند، در یک زیر طبقه<sup>۴</sup> قرار گرفتند و زیرطبقات مرتبط در طبقات<sup>۵</sup> دسته‌بندی شدند.

برای تحلیل محتوا در این مطالعه از رویکرد گرنه‌ایم

1. Conventional
2. Expert Panel
3. Meaning units
4. Sub-Category
5. Category

6. Participants

7. Peer-check

8. External Auditor

ویژگی‌های سامانه ارزشیابی اعضای هیات علمی...

با انتظارات دانشگاه، یکپارچگی با سایر سامانه‌های دانشگاه، رابط کاربری مناسب، پویایی و دسترسی‌های سفارشی، گزارش‌دهی خوب، پشتیبانی خوب، امکان ارزشیابی بالینی و رعایت اصل محرمانگی است.

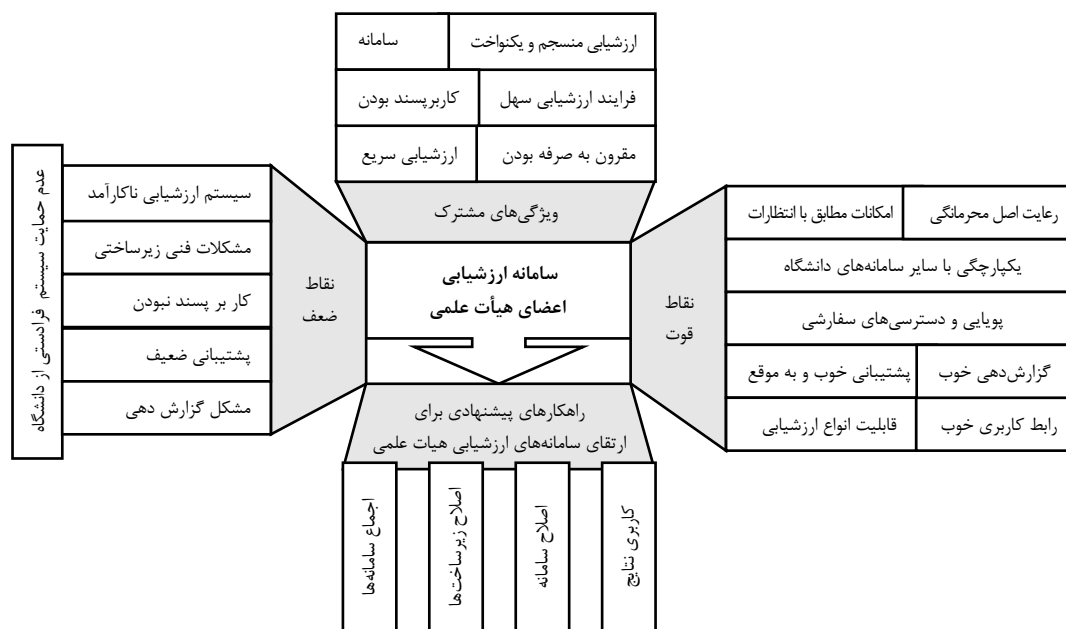
طبقه اصلی دیگری که از تحلیل داده‌ها استخراج شد، پیشنهادات برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی است. از جمله موارد پیشنهادی می‌توان از موارد زیر نام برد:
   
تجمیع سامانه‌های موجود، خریداری سامانه واحد از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و ایجاد دسترسی‌های واحد به سامانه ارزشیابی اعضای هیئت علمی برای تمام دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، استفاده از فرم‌های ارزشیابی یکسان که موجب تسهیل یکپارچگی و سهولت انجام کار با سایر سامانه‌ها شود و امکان مقایسه و تحلیل یکپارچه از نحوه ارزشیابی کیفیت تدریس تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را فراهم کند.

حاصل از تحلیل پاسخ‌های دریافتی به سوالات باز مطالعه در چهار طبقه ویژگی‌های مشترک سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی، نقاط قوت، نقاط ضعف و پیشنهادات ارائه شده برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی همراه با ۲۵ زیرطبقه دسته‌بندی گردید (پیوست ۱).

یافته‌ها نشان می‌دهد، انتظار غالب دانشگاه‌های علوم پزشکی از یک سامانه آنلاین ارزشیابی هیات علمی، تسهیل و تسریع روند ارزشیابی اعضای هیات علمی به عنوان معیار قابل قبول برای سنجش کیفیت آموزش و استفاده بهینه از زمان و هزینه است.

پرتکرارترین نقاط ضعف سامانه‌ها به ترتیب مربوط به مشکلات فنی، پشتیبانی نامناسب، مشکل گزارش‌دهی، عدم امکان اجرای انواع ارزشیابی، ضعف در ارزشیابی بالینی، عدم یکپارچه بودن و رابط کاربری نامناسب است.

پرتکرارترین نقاط قوت به ترتیب مربوط به امکانات مطابق



شکل ۱. مدل مفهومی شناسایی ویژگی‌های سامانه ارزشیابی استاد

اعضای هیات علمی صرفه جویی در زمان و هزینه‌ها از طریق مواردی مانند حذف کاغذ و افزایش سرعت ارزشیابی، همچنین تسهیل ارزشیابی و موارد دیگر بود. این نتایج منطبق با مزیت‌های مطرح شده در مطالعه خورسند و همکاران است (۱۱).

از جمله نقاط ضعف سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی، عدم امکان اجرای انواع ارزشیابی در سامانه‌ها و وجود مشکل در ارزشیابی ۳۶۰ درجه بود که در مطالعه باستانی و همکاران نیز به این نقطه ضعف اشاره شده و پیشنهاد شده که روش ارزشیابی فعلی ۳۶۰ درجه اصلاح گردد (۱۲). همچنین در نتایج مطالعه جنتی و همکاران که درباره چالش‌ها و مشکلات ارزشیابی استاد است، ویژگی‌های اصلی شامل مشکل در ساختار پرسشنامه ارزشیابی، عدم توجه به نتایج ارزشیابی و مشکل فرایند اجرای ارزشیابی است (۱۳) که با یافته‌های این مطالعه مطابقت دارد. ضعف سامانه‌های ارزشیابی در ارزشیابی بالینی اساتید، از دیگر نقاط ضعف این سامانه‌هاست که مواردی چون عدم امکان ارزشیابی کیفیت تدریس بالینی، عدم امکان ارزشیابی بالینی در دوره‌های چرخشی و در بلندمدت و نقص در آیت‌های ارزشیابی بالینی را در بر دارد. یافته‌های کمالی و همکاران در بررسی سیستم ارزشیابی هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران نشان می‌دهد که ابزار مناسبی برای ارزشیابی آموزش بالینی در سیستم ارزشیابی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران وجود ندارد (۱۴). که با یافته‌های این مطالعه مطابقت دارد. ضعف در گزارش‌دهی نیز از جمله نقاط ضعف سامانه‌های ارزشیابی اساتید است. که در استفاده از نتایج ارزشیابی اختلال ایجاد می‌کند. به علاوه، کمالی و همکاران به این نتیجه رسیدند که در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران از نتایج ارزشیابی استاد برای بهبود عملکرد آن‌ها استفاده نمی‌شود (۱۴).

از جمله نقاط قوت بعضی از سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی که مورد بررسی قرار گرفت، امکانات مطابق با انتظارات دانشگاه در سامانه‌ها، یکپارچگی با سایر سامانه‌های

اصلاح زیرساخت‌ها از دیگر موارد مطرح شده بود که نشان می‌دهد که روش‌ها و رویکردهای مختلف ارزشیابی اعضای هیات علمی نیازمند آموزش جامع است. علاوه بر ارزشیابی چهارگانه دانشجو از استاد، همکار از همکار، مدیرگروه از استاد و خودارزیابی استاد، مواردی چون توجه به انواع روش‌های ارزشیابی شامل الکترونیکی، حضوری و مشاهده‌ای و در قالب سامانه‌های ارزشیابی استاد، می‌تواند منابع بیشتری برای تحلیل گزارش‌های حاصل از ارزشیابی فراهم آورد. البته روش‌های غیرالکترونیکی به منظور راستی آزمایی نتایج الکترونیکی نیز پیشنهاد می‌شود. مدل مفهومی استخراج شده از این مدل در شکل ۱ نمایش داده شده است. در این شکل مشاهده می‌شود که بخش نقاط قوت ابعاد بزرگتری نسبت به نقاط ضعف دارد و در نهایت نقاط ضعف غیرقابل اصلاح نیستند و با پیشنهادات صورت گرفته به صورت پیوسته و به مرور زمان قابل ارتقا می‌شوند.

## بحث

یافته‌ها نشان داد سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی موجود و در حال استفاده در دانشگاه‌های علوم پزشکی دارای برخی از ویژگی‌های مشترک از جمله صرفه جویی در هزینه و زمان و تسهیل انجام کار هستند که این ویژگی‌ها مربوط به اصول اولیه و ماهیت اصلی هر سیستم الکترونیکی و دیجیتال است. ویژگی‌هایی مانند پشتیبانی، در برخی سامانه‌ها نقطه ضعف و در برخی دیگر نقطه قوت است. بر اساس نتایج مطالعه طاهری، در برخی از دانشگاه‌های دنیا از وبسایت ارزشیابی هیات علمی استفاده می‌کنند که در آن سامانه‌ها، کیفیت تدریس به عنوان یکی از معیارهای ارزشیابی استاد قرار داده شده است و از دانشجو، همکار و مدیران برای ارزشیابی هیات علمی استفاده می‌کنند (۱۰). این نتایج با کلیت سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی مورد استفاده در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ایران همخوانی دارد. از دیگر ویژگی‌های مشترک سامانه‌های ارزشیابی

دانشگاه، گزارش‌دهی خوب، پویایی و دسترسی‌های سفارشی، پشتیبانی خوب و امکان ارزشیابی بالینی بود. برداشت کلی از نتایج مطالعه طاهری در ارتباط با فرایند ارزشیابی استاد در وبسایت‌های ارزشیابی استاد ۱۵ دانشگاه مورد مطالعه ایشان، نشان‌دهنده همخوانی با نتایج فوق است (۱۰). در خصوص محرمانگی در مطالعه حاضر تعدادی از دانشگاه‌ها اشاره کرده‌اند که اصل محرمانگی در سامانه ارزشیابی استاد رعایت می‌شود. اما این مورد در مطالعه جنتی و همکاران به عنوان یک مشکل مطرح شده و تاکید شده است که محرمانه ماندن اطلاعات ارزشیابی از دید اساتید باید تضمین شود (۱۳). طبق این بیانات ضرورت دارد اصل محرمانگی سامانه ارزشیابی استاد به عنوان یک شرط لازم الاجرا و قابل نظارت به دانشگاه‌ها ابلاغ شود و به عنوان یک بند در سامانه کشوری ارزشیابی اساتید در نظر گرفته شود چرا که با گسترش استفاده از فناوری به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها، باید به اهداف امنیتی گردآوری و نگهداری داده‌ها و چگونگی اجرایی ساختن آن نیز پرداخته شود (۱۵).

از جمله پیشنهادات برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی، اصلاح زیرساخت‌ها و کاربری نتایج بود که به عنوان یکی از درخواست‌های دانشگاه‌ها برای توسعه و بهبود سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی محسوب می‌شود. شکوری نیا و همکار در مطالعه خود به تعدادی از پیشنهادات مطرح شده در مطالعه ما از جمله اثربخشی تدریس، استانداردسازی فرم‌ها، ارزشیابی تکوینی، ارزشیابی به انواع و روش‌های مختلف و استفاده از نتایج ارزشیابی اشاره کرده‌اند. تفاوت آن‌ها با مطالعه حاضر در این است که در این مطالعه، هم به بستر ارائه ارزشیابی (سامانه‌ها) و هم به فرایند اجرای ارزشیابی بر روی سامانه‌ها پرداخته شده است، اما در مطالعه کیخا و همکاران و سایر مطالعات مطرح شده فوق (۱۶)، فقط درباره‌ی فرایند و محتوای ارزشیابی بحث شده است. اجماع ضرورت جمع‌آوری سامانه‌ها، پیشنهاد دیگری بود که شرکت کنندگان در این مطالعه

بیان کردند. یافته‌های مطالعه طاهری در ارتباط با اطلاعات وبسایت‌ها و راهنماهای مشخص در ارزشیابی استاد در پانزده دانشگاه معتبر در سطح جهان، بر جامع بودن و یکپارچگی این سامانه‌های دانشگاهی تاکید دارد (۱۰). صبیح و همکار، یک سیستم هوشمند را برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی پیشنهاد کرده‌اند که در هر ترم با پنج معیار اصلی ارزشیابی دوره‌های آموزشی، دانشجویان، مهارت‌های تدریس، پژوهش و کارگاه‌های آموزشی، اساتید را ارزشیابی کند (۵). این نتایج با یافته‌های مطالعه ما همخوانی دارد. اما برخلاف این نتایج، کومار ۱ و جین ۲ برای هر موسسه یک سیستم هوشمند پیشنهاد کرده‌اند که بازخوردهایی که به اساتید داده می‌شود را تحلیل کند. آن‌ها اشاره کرده‌اند که این سیستم نکات بارز بازخوردها را استخراج می‌کند و به آن‌ها امتیاز خواهد داد. کومار و همکار این سیستم را انعطاف‌پذیرتر از سیستم‌های رایج ارزشیابی استاد توسط دانشجو و به عنوان سیستمی همه کاره معرفی کرده‌اند (۱۷).

### نتیجه‌گیری

بر اساس آنچه گفته شد می‌توان نتیجه گرفت پیشنهادات ارائه شده برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی، بخش مهمی از یافته‌های مطالعه حاضر است و نیازهای واقعی دانشگاه‌ها در ارتباط با سامانه ارزشیابی مطلوب را نشان می‌دهد. از آن جا که نقش استاد و سنجش عملکرد او در تحقق اهداف و رسالت دانشگاه، نقشی چشمگیر و حیاتی دارد و بخشی از فرایند یاددهی-یادگیری محسوب می‌شود و ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها را به دنبال دارد، بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر ایجاد سامانه جامع و یکپارچه ارزشیابی اعضای هیات علمی که در آن نقاط ضعف مطرح شده برطرف گردد، نقاط قوت

1. Kumar

2. Jain

علوم پزشکی داشته باشد.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود در آینده مطالعات عمیق و نظام‌مند در ارتباط با محتوا و قابلیت‌های سامانه‌های ارزشیابی استاد و شناسایی معیارهای اثرگذار در ارتقای کیفیت ارزشیابی اعضای هیات علمی در حیطه‌های آموزش، پژوهش، مدیریت و ارائه خدمات در موسسات آموزشی در سطح جهان پرداخته شود.

تقویت شود، شکل و ظاهر سامانه بر اساس ویژگی‌های بیان شده بهبود یابد؛ و از همه مهم‌تر به استفاده از نتایج ارزشیابی استاد در بازنگری آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های مرتبط توجه ویژه شود و حیطه‌های ارزشیابی به طور مشخص و شفاف تعریف و فرم‌های دقیق برای انجام آن طراحی گردد، می‌تواند مزایای ارزشمندی بی شماری در تحقق اهداف بلندمدت و کوتاه مدت دانشگاه‌های



## References

1. Shaikh N, Kumari S, Kasat K. Exploring e-governance of faculty evaluation system: using a total interpretive structural modeling approach. *Journal of Cases on Information Technology (JCIT)*. 2018;20(3):36-47.
2. Huang N. Analysis and design of university teaching evaluation system based on JSP platform. *International Journal of Education & Management Engineering*. 2017;7(3):43-50.
3. Moezi M, Shirzad H, Zamanzad B, Rouhi H. Evaluation process in viewpoints of academic staff and students in Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*. 2010;11(4):63-75.
4. Mendoza, R. Online Faculty Monitoring and Evaluation System. *Selinus University of Science and Literature: Selinus University of Science and Literature*; 2021.
5. Sbeih AH, Karram O. E-smart system to evaluate faculty members' performance. In 2014 International Conference on Web and Open Access to Learning (ICWOAL) 2014 Nov 25 (pp. 1-4). IEEE.
6. DeCosta M, Bergquist E, Holbeck R. "A Desire for Growth": Online Full-Time Faculty's Perceptions of Evaluation Processes. *Journal of Educators Online*. 2015;12(2):73-102.
7. Zeyghami R, Bagher Nm, Haghdoust Os, Yadavar Nm. Content analysis. 2008.
8. Saravani S, Kebriaie A, Roshdi I. Assessing the health system responsiveness: A qualitative study. *Payesh (Health Monitor)*. 2022;21(1):35-46. [Persian]
9. Lincoln YS. *Naturalistic inquiry*: Sage; 1985.
10. Taheri A. How to evaluate a professor in some prestigious universities in the world: the results of a comparative study. *Horizon of Medical Education Development*. 2023;14(1):32-16. [Persian]
11. Khorsand M, Aliabadi Fk, Shamsi M. Comparing The Attitude Of Teachers And Students Regarding Online Teaching By The Faculty At Arak University Of Medical Sciences. 2014. [Persian]
12. Bastani P, Amini M, Tahernezhad A, Roohollahi N. The Tehran University Of Medical Sciences Faculty Members' viewpoints About The Teachers' evaluation System: A Qualitative Study. 2014.
13. Janati A NM, Ghoulizadeh M. Challenges and problems of members of faculties evaluation by students of Tabriz University of Medical Sciences in 2013. 15th Iranian Conference on Health Professions Education; Tehran, Iran 2014. [Persian]
14. Kamali F, Yamani N, Changiz T. Investigating the faculty evaluation system in Iranian Medical Universities. *Journal of education and health promotion*. 2014;3(1):12.
15. Key stage 1 teacher assessment data collection guide The National Archives: Kew, London, TW9 4DU: Information Policy Team; 2023 [Available from: [https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/39688/1/Key\\_stage\\_1\\_assessments\\_data\\_collection\\_2023\\_technical\\_specification\\_v1.0.pdf](https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/39688/1/Key_stage_1_assessments_data_collection_2023_technical_specification_v1.0.pdf)]
16. Shakurnia A. Critical Analysis of Teacher Assessment System by the Students (Systematic Review). 2019.
17. Kumar A, Jain R. Faculty evaluation system. *Procedia Computer Science*. 2018;125:533-41.

## The Characteristics of the Faculty Evaluation Systems in Iranian Universities of Medical Sciences

Hoorieh Mohammadi Kenari<sup>1</sup>, Mansoureh Taghavinia<sup>2</sup>, Mehrnaz Zarei<sup>3</sup>, Mohammad Hoseinzadeh Davarzani<sup>4</sup>, Maryam Soleimani Movahed<sup>5\*</sup>

### Abstract

**Background and Aim:** The dynamism and development of educational systems, along with the promotion of curriculum design, development, and implementation, depend heavily on monitoring faculty-teaching quality. In recent years, this has emphasized the importance of identifying features of existing systems and exploring opportunities to enhance them with desirable and comprehensive features tailored to the needs of all medical universities. Such initiatives could lead to upgrading current systems or creating integrated ones. This study was conducted to identify the characteristics of faculty evaluation systems in medical universities in Iran.

**Methods:** This qualitative survey employed a questionnaire with several open-ended questions, targeting the educational vice-chancellors of medical universities in Iran. Data analysis followed the conventional qualitative content analysis approach, guided by Graneheim and Lundman, with the credibility and accuracy of the analysis enhanced through Lincoln and Guba criteria.

**Results:** Eleven evaluation systems focusing on the assessment of faculty members in medical universities were examined. The findings were grouped into four themes: shared features, strengths, weaknesses, and recommendations.

**Conclusion:** Faculty members are critical to advancing educational systems and evaluating their performance is essential for achieving the goals and mission of universities as key components of the teaching-learning process. Continuous improvement of evaluation systems is crucial. Decision-makers are urged to consider the proposed improvements identified in this study, which reflect the genuine needs of universities for an optimal evaluation system.

**Keywords:** Faculty members, teacher assessment, evaluation platforms.

- 
1. Associate Prof., Institute for Studies in Medical History, Persian and Complementary Medicine, Iran University of Medical Sciences, Department of Traditional Medicine, School of Persian Medicine, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
  2. PhD., Medical Education, EDC of Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran
  3. Assistant Prof., Medical education, education development center of Iran university of medical sciences, Tehran, Iran
  4. Assistant Prof., Medical Education, Education Development Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
  - 5\*.Corresponding author: Assistant Prof., Economics, Education Development Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran soleimanimovahed.m@iums.ac.ir

## تبیین عوامل وادارنده و بازدارنده حکمرانی آکادمیک در آموزش عالی بر مبنای اکوسیستم نوآوری

علی خورسندی طاسکوه<sup>۱</sup>، فهیمه ربانی خواه<sup>۲\*</sup>، محمد مهدی طهرانچی<sup>۳</sup>، سعید غیاثی ندوشن<sup>۱</sup>، مهدی

الیاسی<sup>۴</sup>

### چکیده

زمینه و هدف: حکمرانی آموزش عالی به نظام قدرت ناشی از قوانین، سیاست‌ها و قواعد گفته می‌شود که مسئولیت‌های بازیگران مختلف را در نظام آموزش عالی تعیین می‌کند. در این نظام، دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز اصلی فعالیت در حوزه آموزش عالی، نقشی حیاتی دارند. بر این اساس، حکمرانی آکادمیک در آموزش عالی ایران با تأکید بر اکوسیستم نوآوری به‌عنوان یک عامل کلیدی در توسعه و پیشرفت دانشگاه‌ها و تحقق اهداف آموزش عالی تأثیر مهمی می‌تواند داشته باشد. با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش با هدف بررسی عوامل وادارنده و بازدارنده در حکمرانی آکادمیک در آموزش عالی ایران بر مبنای اکوسیستم نوآوری انجام شد.

روش بررسی: مطالعه حاضر یک پژوهش کیفی بود که در نیمه دوم سال ۱۴۰۲ انجام شد. اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۸ نفر از روسای دانشگاه‌ها و خبرگان آموزش عالی که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده بودند، جمع‌آوری شد. در نهایت تحلیل مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون و از طریق نرم‌افزار مکس کی‌یودا انجام شد.

یافته‌ها: در دو گروه اصلی وادارنده و بازدارنده حکمرانی آکادمیک، ۷۰ کد استخراج شد. عوامل وادارنده و بازدارنده بیرونی بر اساس مدل پویا محیطی استیپوی در ۶ بعد اجتماعی، فناورانه، اقتصادی، زیست‌محیطی، سیاسی و ارزشی و عوامل وادارنده و بازدارنده درونی بر اساس مدل 7S مکنزی در ۷ بعد استراتژی، ساختار، سیستم، ارزش‌های مشترک، مهارت، سبک و کارکنان استخراج و طبقه‌بندی شدند. نتیجه‌گیری: این پژوهش به بررسی عوامل وادارنده و بازدارنده حکمرانی آکادمیک در آموزش عالی ایران با تأکید بر اکوسیستم نوآوری پرداخته است. در نتیجه، برای بهبود حکمرانی آکادمیک و تحقق اهداف آموزش عالی در ایران، ضروری است که سیاست‌گذاران و مدیران آموزش عالی به شناسایی و تقویت عوامل وادارنده و همچنین کاهش تأثیر عوامل بازدارنده توجه ویژه‌ای داشته باشند. این رویکرد می‌تواند به ایجاد یک اکوسیستم نوآوری مؤثر در آموزش عالی کمک کند و زمینه‌ساز پیشرفت‌های چشمگیری در این حوزه باشد.

**کلمات کلیدی:** حکمرانی آکادمیک، دانشگاه، وادارنده، بازدارنده، اکوسیستم نوآوری

۱. دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول، دکتری تخصصی، مدیریت آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران f\_rabbani@yahoo.com

۳. استاد، گروه فیزیک، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۴. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

## مقدمه

دانشگاه به‌عنوان مهد خردورزی و اندیشه‌پروری در جوامع مورد احترام بوده و همواره نگاه دولت‌ها و حاکمان به نظرات دانشگاه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است. از این منظر، آموزش عالی یکی از ارکان اصلی توسعه محرک اقتصادی و اجتماعی در بین جوامع مختلف شناخته شده و یکی از خرده سیستم‌های نظام علم و فناوری کشور است که طراحی و اجرای برنامه‌های مناسب در آن راهگشای گسترش توانمندی‌های دانشگاه است (۱). از این رو، هر تصمیم و سیاستی که بر نحوه فعالیت‌ها و پیامدهای دانشگاه تأثیرگذار باشد، اهمیتی فزاینده می‌یابد. رهبری و هدایت در فضای دانشگاهی با کلیدواژه «حکمرانی آکادمیک» گره خورده است. حکمرانی آکادمیک می‌تواند تأثیر قابل توجهی در تعیین مسیر و روند توسعه دانشگاه‌ها داشته باشد، به عنوان عامل کلیدی در تسهیل و تسریع فرآیند نوآوری در جامعه عمل کند و به تحقق اهداف توسعه پایدار و رشد اقتصادی کمک نماید (۲).

طی دهه‌های اخیر، آموزش عالی در سطح جهان با تغییرات چشمگیری مواجه شده است و شرط لازم برای محقق ساختن نقش‌ها و وظایف آموزش عالی در مواجهه با این تغییرات، حکمرانی مطلوب برای پاسخ‌گویی بهتر به انتظارات فزاینده ذینفعان آموزش عالی است. برخی از تغییرات عبارت‌اند از: گسترش کمی آموزش عالی، تنوع مؤسسات عرضه‌کننده آموزش عالی، روش‌های جدید ارائه دروس، تنوع دانشجویان، آموزش عالی بین‌المللی، تحقیق و نوآوری، افزایش بازیگران آموزش عالی، رتبه‌بندی‌های بین‌المللی، اهمیت تضمین کیفیت و تنگناهای مالی؛ بنابراین، حکمرانی آموزش عالی، بیش‌ازپیش اهمیت یافته و ابزاری حیاتی برای پیش‌بینی، طراحی، اجرا، رصد و ارزیابی سیاست‌های کارا و مؤثر است (۳). یکی از سیاست‌های نوین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در این راستا، ایجاد اکوسیستم‌های نوآوری برای برآورده

کردن خواسته‌های بازار و تقاضاهای جدید می‌باشد. اکوسیستم نوآوری مکانیسم مهمی برای دانشگاه‌ها است تا بازیگران داخلی خود را به هم متصل کرده، آن‌ها را به بازار نزدیک‌تر کند و نوآوری و توسعه بیشتر را برای جامعه ترویج دهد. هدف اصلی اکوسیستم نوآوری دانشگاه، ایجاد و تبادل دانش به‌منظور تولید نوآوری است (۴). بسیاری از سازمان‌ها اکوسیستم‌های نوآوری را به‌عنوان یک استراتژی نوآوری تثبیت شده پذیرفته‌اند. اکوسیستم‌های نوآوری پتانسیل بزرگی در آینده برای ارتقای فرصت‌های نوآوری ارائه می‌دهند (۵).

بنابراین، نقش حکمرانی آکادمیک در دانشگاه‌ها، مدیریت تحرک دانش از طریق هدایت بازیگران، ایجاد یک هویت جمعی، همسویی بین بازیگران، برنامه‌ریزی و ایجاد شبکه‌ها جهت شناسایی و تجاری‌سازی نوآوری می‌باشد که قطعاً پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مؤثری را به دنبال خواهد داشت (۶).

وادارنده‌ها، آن دسته از نیروها، عوامل و عدم قطعیت‌هایی هستند که متأثر از انتخاب‌های استراتژیک و اقدامات ذینفعان، سرمایه‌گذاری‌ها، زیرساخت‌ها، فعالیت‌های تحقیق و توسعه، نوآوری‌ها و دانش و راهبردهای آینده‌نگری بوده و می‌توانند محیط آینده را دستخوش تغییر و تحول کنند. وادارنده‌ها، درک ما از بذره‌های بالقوه تغییرات و محرک‌های ظهور و پیدایش یک پدیده یا موضوع در آینده است. بازدارنده‌ها، نیروها، عوامل و شرایطی هستند که مانع تغییر و تحول در آینده می‌شوند. این عوامل می‌توانند به‌عنوان موانعی در مسیر پیشرفت و تحول در نظر گرفته شوند (۷).

با مدنظر قرار دادن موارد فوق و نقش مؤثر وادارنده‌ها در شکل‌دهی آینده حکمرانی به‌عنوان نیروهای تحول‌بخش و اثرگذار بر مسیرهای آن، شناخت وادارنده‌ها و بازدارنده‌های حکمرانی دانشگاه‌ها، ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به نقش آموزش عالی ایران در رشد و توسعه کشور و نقش‌آفرینی دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از اجزای اصلی اکوسیستم نوآوری هر

کشور، این پژوهش با هدف ارزیابی و بررسی عوامل وادارنده و بازدارنده در حکمرانی آکادمیک در آموزش عالی ایران انجام شده است.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و با استفاده از روش تحقیق کیفی از نوع توصیفی و اکتشافی انجام شده است. گروه هدف پژوهش حاضر، روسای دانشگاه‌های تخصصی تهران (دانشگاه‌های دولتی، علوم پزشکی، آزاد اسلامی، غیرانتفاعی و فرهنگیان) و خبرگان حوزه آموزش عالی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ابزار پرسشنامه بود. پس از انجام ۱۸ مصاحبه، پژوهشگر به این نتیجه رسید که کدها به حد اشباع نظری رسیده‌اند؛ بدین معنا که پاسخ‌ها تکراری شده و داده جدیدی یافت نشد. برای هدایت مناسب مصاحبه‌ها، پروتکل مصاحبه تهیه و برای انجام مصاحبه‌ها از آن استفاده شد. پروتکل مصاحبه با هدف به‌کارگیری خطوط اصلی پژوهش به‌نحوی که محقق از پوشش همه موضوعات مرتبط اطمینان حاصل کند، تدوین شد (۸).

مصاحبه‌ها در فواصل زمانی مه‌ماه تا اسفندماه ۱۴۰۲ انجام شد. مدت‌زمان انجام مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۹۰ دقیقه بود. پس از انجام مصاحبه‌ها، متن‌ها پیاده‌سازی و از روش تحلیل مضمون<sup>۱</sup> برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

(براون و کلارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶) معتقدند مضمون بیانگر اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و پرسش‌های پژوهش است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. مضمون الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازمان‌دهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر

جنبه‌هایی از پدیده‌ها می‌پردازد (۹).

شناخت مضمون یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین مراحل در پژوهش‌های کیفی است و به عبارتی قلب تحلیل مضمون است. از نرم‌افزار مکس کی‌یودا<sup>۳</sup> برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. تحلیل اطلاعات با خواندن مصاحبه‌ها به صورت مکرر آغاز شد تا درکی کامل درباره آن‌ها به دست آید. ابتدا تمامی سؤالات پاسخ داده شده و مصاحبه‌های انجام شده تایپ شد، به منظور استخراج کدها، داده‌ها کلمه کلمه خوانده شد، سپس با استفاده از شیوه مقایسه مداوم و به روش تحلیل روش استقرایی تجزیه و تحلیل شدند. به عبارتی دیگر کلمه‌ها، جمله‌ها و پاراگراف‌هایی از گفته‌های شرکت‌کنندگان که حاوی نکات مهم و مرتبط با موضوع پژوهش بودند، به عنوان واحد معنایی و یادداشت نویسی در حاشیه متن همراه با کدگذاری انجام شد. برای کدگذاری اولیه از کلمات خود شرکت‌کنندگان و تعدیل آن بر اساس برداشت‌های پژوهشگر از گفته‌های آنان استفاده گردید. کدها چندین بار بازخوانی شدند تا بر اساس تشابه معنایی با کدهای دیگر در یک مفهوم، دسته‌بندی شدند. در نهایت، مفاهیم در قالب مؤلفه‌های محوری پژوهش شکل گرفتند و بدین ترتیب به گزارش عوامل مؤثر هر یک از مؤلفه‌ها پرداخته شد. اعتبار کدگذاری‌ها از طریق مرور مداوم همکاران صورت پذیرفت.

این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علامه طباطبایی با کد IR-ATU- REC-1400.010 مورد تصویب قرار گرفت.

### یافته‌ها

مشارکت‌کنندگان این مطالعه، ۱۸ نفر از روسای دانشگاه‌ها و خبرگان آموزش عالی و همه مرد بودند. ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان دارای مرتبه استادی و ۶ نفر دانشیار بودند.

1 Thematic Analysis

2 Braun & Clarke

جدول ۱. وادارنده‌ها و بازدارنده‌های بیرونی مؤثر بر حکمرانی آکادمیک بر مبنای اکوسیستم نوآوری

مفهوم	ابعاد	مؤلفه	وادارنده‌ها	بازدارنده‌ها		
عوامل بیرونی	اجتماعی	مشارکت و همکاری اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشارکت اجتماعی در اخذ تصمیمات مهم آموزش عالی</li> <li>همسوسازی و یکپارچه کردن کنشگران دانشگاهی</li> <li>تشویق و ترغیب به همکاری بین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم مشارکت در اخذ تصمیمات مهم آموزش عالی</li> <li>ناهماهنگی و عدم توافق بین کنشگران دانشگاهی</li> <li>کمی تعاملات بین فردی، گروهی، بخشی، فرا بخشی، دانشگاهی و فرادانشگاهی</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>شبکه‌سازی اجتماعی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم هماهنگی با سیاست‌های آموزش جهانی و ناکارآمدی تحقیق و توسعه</li> <li>فضای رقابتی ضعیف</li> <li>رابطه ضعیف دانشگاه، جامعه و صنعت</li> <li>ارتباط ضعیف کنشگران</li> </ul>		
	سرمايه انسانی	مشارکت و همکاری اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> <li>جذب اساتید بین‌المللی و به نام جهان</li> <li>ارتقاء جایگاه، منزلت اجتماعی و تأمین رفاهی اساتدان</li> <li>ورود نسل‌های جدید (آلفا) به سیستم آموزش عالی و ارتباط با توانایی‌های فناوری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مهاجرت اساتید و دانشجویان و پدیده فرار مغزها</li> <li>ضعیف بودن جایگاه، منزلت اجتماعی و معیشتی اساتدان</li> <li>مدرک‌گرایی</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>فرهنگ اجتماعی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم حمایت از حقوق مالکیت فکری</li> <li>دید تقلیدی و فرهنگ مصرف‌گرایی</li> <li>تعارض بین ایدئولوژی و علم</li> </ul>		
فناورانه	مشارکت و همکاری اجتماعی	فناوری آموزشی	<ul style="list-style-type: none"> <li>دسترسی به منابع بین‌المللی دانشگاهی</li> <li>توسعه دوره‌های آموزشی مجازی (آنلاین، آفلاین و موبکها)</li> <li>استفاده از سیستم‌های مدیریت یادگیری پیشرفته</li> <li>استفاده از هوش مصنوعی برای شخصی‌سازی تجربه یادگیری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>به روز نبودن فناوری‌ها و کم‌توجهی به تغییرات فناوری</li> <li>استفاده از رویکردهای سنتی و نبود پایگاه‌های داده و شبکه</li> <li>نادیده گرفتن واقعیات دسترسی ناکافی به پایگاه‌های اطلاعاتی و کتابخانه‌های دیجیتال دنیا</li> </ul>		
			منابع مالی	مشارکت و همکاری اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> <li>تأمین منابع مالی پایدار برای توسعه برنامه‌های آموزشی و تحقیقاتی</li> <li>تخصیص منابع و بودجه کافی به دانشگاه‌ها</li> <li>حمایت‌های بخش خصوصی برای راه‌اندازی مراکز رشد و نوآوری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>توزیع نابرابر ثروت به دلیل عدم مکانیزم‌های شفافیت تخصیص ناکافی بودجه به دانشگاه‌ها</li> <li>عدم تمایل بخش خصوصی به مشارکت مالی در آموزش عالی</li> </ul>
					<ul style="list-style-type: none"> <li>اقتصادی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>کاهش اولویت تأمین مالی بخش آموزش عالی برای دولت</li> <li>کمبود سرمایه‌های ریسک‌پذیر</li> <li>فقدان ارتباط معنا در بین تحصیلات دانشگاهی و فرصت‌های شغلی</li> <li>کاهش تولید ناخالص ملی</li> <li>تورم</li> <li>بی‌ثباتی در بازارهای کار و موقعیت‌های اشتغال</li> </ul>
عوامل بیرونی	زیست محیطی	توسعه پایدار	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنوع زیستی و گونه‌های گیاهی</li> <li>پایداری شرایط اقلیمی و موقعیت جغرافیایی</li> <li>دانشگاه‌های سبز و تولید دانش سبز</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>رشد نامتجانس و ناهماهنگ همه حوزه‌ها محیط بی‌ثبات، پرتنش و پر کشمکش</li> </ul>		
			سیاسی	امنیت	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشارکت سیاسی ذینفعان، ارتباطات و تعاملات علمی در دل محدودیت‌ها</li> <li>حمایت از استقلال و خودگردانی دانشگاه</li> <li>تعامل مناسب کشور علیرغم فشارهای سیاسی</li> <li>کشورهای قدرتمند</li> <li>کاهش آثار تحریم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مداخلات غیرضروری نهادهای قانونی (مجلس، نمایندگان و ...)</li> <li>عدم استقلال، قدرت غیر قانونی</li> <li>دخالتهای عوامل سیاسی و تحمیل تصمیمات تابعیت علم از قدرت و توجه سیاست‌های حاکمیت</li> <li>عدم تعامل معنادار بین نظام قدرت و نظام دانایی</li> <li>ناپایداری و عدم ثبات سیاسی، حکمرانی متأثر از نوسان‌های سیاسی</li> <li>سیاست‌های متشنج کشور و اداره سلیقه‌ای کشور</li> <li>محدودیت‌های آزادی علمی</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتباطات سیاسی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مراودات سیاسی و سامان‌دهی رابطه ایران و جهان بر حسب ارتباطات علمی</li> <li>تعاملات بین‌المللی و جذب دانشجوی خارجی</li> </ul>				

مفهوم	ابعاد	مؤلفه	وادارنده‌ها	بازدارنده‌ها
عوامل بیرونی	ارزشی	عدالت و حق	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارائه فرصت‌های برابر آموزشی و رفاهی به همه افراد</li> <li>احترام به جایگاه‌ها، تکریم ذینفعان و رعایت حقوق گیرنده خدمت و مشتری مداری</li> <li>حفظ ارزش‌های مالکیت معنوی در اکوسیستم نوآوری</li> <li>جذب و حفظ افراد با دیدگاه‌های ارزشی و اجتماعی متفاوت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نابرابری در دسترسی به آموزش عالی</li> <li>توجه ناکافی به خواسته‌های ذینفعان</li> <li>تهاجم فرهنگی</li> </ul>
			اخلاق	<ul style="list-style-type: none"> <li>همدلی، وجدان کاری، همکاری و کار تیمی</li> <li>توجه به اخلاق حرفه‌ای، علمی و مناسبات سالم اجتماعی</li> <li>به اشتراک‌گذاری تجربه و دانش کنشگران</li> <li>احیاء سنت استادشاگردی و نقد و نقادی</li> </ul>

کشورهای در حال توسعه است؛ لذا، در این حوزه شاهد تغییر چشمگیری در بازنگری مأموریت و چشم‌اندازهای دانشگاه‌ها در کشور و عرصه بین‌الملل هستیم. موفقیت در این حوزه در وهله نخست مستلزم تغییر رویکرد حکمرانی دانشگاه‌ها توسط حکومت و دولت‌ها و در گام بعدی تغییر حکمرانی در بدنه آموزش عالی است. مشارکت اعضای هیات علمی و کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری بسیار مهم است و هرچقدر مشارکت و نظرخواهی از افراد در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر باشد، اجرای آن سیاست‌ها و تصمیمات در عمل ساده‌تر خواهد بود (۱۱). یکی از روسای دانشگاه‌ها اظهار داشت «برای جلب مشارکت ذینفعان، باید برای تصمیم‌گیری‌های مهم و تغییرات در سیاست‌ها و برنامه‌ها اطلاع‌رسانی شود و ارتباطات مؤثر و دوسویه برقرار گردد. از راهکارهایی مانند برگزاری جلسات با ذینفعان، ایجاد سیستم‌های ارتباطی مانند پست الکترونیکی و فرم‌های تماس و توسعه پلتفرم‌های آنلاین می‌توان استفاده نمود» (P16)<sup>2</sup>. یکی از خبرگان نیز عنوان نمود «همسو کردن و یکپارچه کردن فعالین و کنشگران به‌عنوان وادارنده در دستیابی به اهداف آموزش عالی نقش مهمی دارد» (P7).

#### ▪ شبکه‌سازی اجتماعی

بدون شک، موفقیت دانشگاه در حوزه همکاری و مشارکت

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، مجموع کدهای آزاد استخراج شده ۱۳۰ مورد بود که پس از ادغام کدهای مشابه و حذف کدهای تکراری در نهایت ۷۰ کد استخراج و در ۱۳ بعد و ۲۲ مؤلفه دسته‌بندی شدند. وادارنده‌ها<sup>۳</sup> بازدارنده‌ها در دودسته بیرونی و درونی طبقه‌بندی شدند که در جدول شماره ۱ و ۲ ارائه گردیده است.

#### الف- وادارنده‌ها و بازدارنده‌های بیرونی مؤثر بر حکمرانی آکادمیک بر مبنای اکوسیستم نوآوری

به‌منظور شناسایی و طبقه‌بندی عوامل و روندهای محیط بیرونی مؤثر بر حکمرانی آکادمیک بر مبنای اکوسیستم نوآوری از مدل پویش محیطی استیپ‌وی<sup>۱</sup> استفاده شد که در شش حوزه اجتماعی، فناورانه، اقتصادی، زیست‌محیطی، سیاسی و ارزش‌ها دسته‌بندی شدند (۱۰). تحلیل نتایج آن در جدول زیر آمده است.

#### ○ بعد اجتماعی

#### ▪ مشارکت و همکاری اجتماعی

در دوره کنونی مباحث مشارکت و همکاری اجتماعی به‌عنوان یکی از موضوعات کلیدی در حوزه آموزش عالی است. یکی از دلایل اهمیت این موضوع به حاشیه رانده شدن دانشگاه‌ها در تصمیم‌گیری‌های کلان حکمرانی به‌ویژه در

1. STEEPV: Social, Technological, Economic, Ecology, Political, Values

داشته باشند. دانشگاهیان به دلیل دسترسی به دانش و منابع، مستعد تحلیل و تفسیر مسائل جامعه و دولت هستند و می‌توانند مسائل اجتماعی و سیاسی را تحلیل کرده، دانش را به جامعه ارائه دهند و به‌عنوان عاملی مؤثر در تحولات سیاسی و اجتماعی جامعه را به سمت تغییرات مثبت هدایت کنند (۱۴). در مورد بازدارنده‌های این حوزه یکی از شرکت‌کنندگان بیان نمود «عدم وجود رابطه معنادار بین بخش خصوصی و دولت و جامعه مدنی باعث شده دانشگاه مقبولیت و مشروعیت خود را از دست بدهد» (P4).

#### ■ سرمایه انسانی

کارکنان، اساتید، محققین، دانشجویان که بدنه اصلی سازمان دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند در حقیقت یکی از عوامل مؤثر و کلیدی در موفقیت دانشگاه در دو حوزه همکاری و مشارکت اجتماعی و شبکه‌سازی اجتماعی هستند. موفقیت دانشگاه در جذب و حفظ سرمایه انسانی عبارت است از شنیده شدن صدا و نظرات تمامی ذینفعان و سهام‌داران آموزش عالی در مسیر حکمرانی و سیاست‌گذاری نهاد دانشگاه. سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از وادارنده‌های مهم در حوزه آموزش عالی، نقش بسیار حیاتی دارد. در این رابطه یکی از خبرگان گفت «اساتید مطرح و برجسته جذب دانشگاه‌هایی می‌شوند که از شهرت و اعتبار بالایی برخوردارند» (P17). یکی از شرکت‌کنندگان اظهار داشت «به نظر می‌رسد یک زیرپوستی در دانشگاه هست و قابلیت‌هایی در نسل‌های علمی جدید وجود دارد. به‌رغم تمام محدودیت‌های موجود در ایران، همچنان با روش‌ها و ظرافت‌های خاصی پیشرفت خود را دنبال می‌کنند و در محیط‌های علمی، تحرک‌ها، نوآوری‌ها و درخشش‌هایی به وجود می‌آید» (P6).

صاحب‌نظر دیگری در این رابطه عنوان نمود «یکی از مهم‌ترین وادارنده‌ها در حکمرانی آکادمیک عقلانیت است با ابعاد مختلف: عقلانیت ابزاری، عقلانیت ارزشی، عقلانیت

اجتماعی زمینه لازم و کافی برای شبکه‌سازی اجتماعی را فراهم خواهد کرد. در صورت موفقیت دانشگاه در جلب اعتماد درون‌سازمانی و حکمرانی شبکه‌ای در دانشگاه که از ساختار کلیشه‌ای هرم قدرت فاصله می‌گیرد؛ نتایج و دستاوردهای این موفقیت زمینه جلب اعتماد در بیرون از نهاد دانشگاه هم در عرصه حکومتی و هم در عرصه مردمی را برای دانشگاه به ارمغان خواهد آورد. در مورد شبکه‌سازی اجتماعی یکی از شرکت‌کنندگان اظهار داشت «به نظر بنده اعتماد اجتماعی از وادارنده‌های مهم هستند، وقتی که حکومت و نهادهای مرتبط با آموزش عالی به طور کارآمد و عادلانه عمل می‌کنند، اعتماد عمومی نسبت به سیستم آموزش عالی و اعتماد به نهادهای مرتبط با آن افزایش می‌یابد. اعتماد عمومی به سیستم آموزش عالی باعث تقویت همبستگی ملی و ارتباط مثبت بین اعضای جامعه می‌شود» (P10). جهانی‌سازی در افزایش کیفیت آموزش عالی تأثیر بسزایی دارد (۱۲). یکی از شرکت‌کنندگان توسعه شبکه‌های بین‌المللی، شرکت در نشست‌های منطقه‌ای و جهانی‌شدن آموزش عالی را به‌عنوان یک وادارنده در این حوزه نام برد (P18).

رتبه‌بندی دانشگاه‌ها در افزایش رقابت بین دانشگاه‌ها نقش بسزایی دارند. از این سیستم‌ها به‌عنوان ابزاری برای اندازه‌گیری و مقایسه عملکرد دانشگاه‌ها با یکدیگر استفاده می‌شود (۱۳). یکی از خبرگان اظهار نمود «دانشگاه‌ها در کسب رتبه بالاتر در نظام رتبه‌بندی به دنبال افزایش کیفیت بوده و درگیر رقابت هستند» (P15). یکی از شرکت‌کنندگان بیان نمود «مهم‌ترین وادارنده همبستگی و ارتباط بین دانشگاه، دولت، جامعه و صنعت است» (P4). شرکت‌کننده دیگری حرکت کنشگران در مرز میان جامعه و دولت را یک وادارنده مهم دانست. (P6)

کنشگران دانشگاهی به‌عنوان نهادی میانجی، می‌توانند نقش مهمی در برقراری ارتباط و تعامل بین جامعه و دولت

ارتباطی، عقلانیت رهایی‌بخش، عقلانیت انتقادی است. از این عقلانیت‌ها غرب استفاده کرده مثلاً عقلانیت ابزاری، از آخرین دستاوردهای جهانی استفاده می‌کند و اگر استادی، استاد هست دیگر مسافرکشی نمی‌کند فقط حرفه استادی دارد» (P4).

یکی از بازدارنده‌های این مؤلفه، مصرف‌گرایی است و یکی از اساتید اشاره داشت «اگر دید تقلیدی و فرهنگ مصرف‌گرایی در جامعه‌ای غالب شود، نظام نوآوری اتفاق نمی‌افتد» (P8)، «وقتی استادی دغدغه معیشت دارد، وقتی رفاه کامل استادان و نخبگان تأمین نباشد، درست فکر نمی‌کنند و نمی‌توانند مقالات کیفی بنویسند و در نتیجه نوآوری اتفاق نمی‌افتد» (P4)

#### ▪ فرهنگ اجتماعی

بدون شک، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی یکی از مهم‌ترین طلایه‌داران حکومت‌ها در عرصه خلق فرهنگ صحیح در هر کشور هستند. با مدنظر قرار دادن وظیفه اصلی نهاد آموزش که تربیت نسل آینده با محوریت اخلاق‌مداری در جامعه است، دانشگاه‌ها موظف به ارتقای روحیه همکاری و نهادینه‌سازی مزیت‌های برتر اخلاقی در حکمرانی و سیاست‌گذاری خواهند بود که این مهم زمینه رشد نسل‌های آتی در چنین محیطی را رقم خواهد زد. ارتقای فرهنگ اجتماعی تنها با مدد رسانی نهاد دانشگاه در حکومت‌ها به ثمر خواهد نشست. در مورد این وادارنده یکی از اساتید گفت «وجود سیستم حمایت از حقوق مالکیت فکری و معنوی در آموزش عالی به محققان و دانشجویان اعتماد می‌دهد که در صورت ایجاد نوآوری‌ها و خلیات جدید، حقوق خود را دریافت کنند و این امر می‌تواند به پیشرفت علمی و فناوری در حوزه آموزش عالی کمک کند» (P16). استاد دیگری وجود فرهنگ‌سازمانی یادگیرنده، تعاملی و خلاق، تشویق به ریسک‌پذیری و خطرپذیری را وادارنده فرهنگی دانست (P: 2,8).

در مورد بازدارنده‌های این حوزه یکی از شرکت‌کنندگان

اذعان داشت «یکی از تعارض‌های مهم در نظام آموزش عالی، تعارض بین ایدئولوژی و علم و نبودن مرز مشخص بین این دو است. در ایران مرز و قلمرو بین معرفت ایدئولوژیک و معرفت علم مخدوش شده است. خلط بین ایدئولوژی و علم و عدم تفکیک اختیارات و عدم استقلال دانشگاه در انتخاب مدیران و اعضای هیات علمی و ... مجموع این تعارضها در کل این اکوسیستم نوآوری سایه افکنده است» (P6). استاد دیگری به از دست رفتن مرجعیت علم در نظر مردم و شکسته شدن مرجعیت به‌عنوان بازدارنده اشاره نمود (P4).

#### ○ بعد فناورانه

##### ▪ فناوری‌های آموزشی

در دوره حاضر تغییر و ظهور فناوری‌های نوین با شتاب بیشتری نسبت به سیاست‌های دولت به معنای عام و در به‌ویژه در حوزه آموزش عالی حرکت می‌کند؛ بنابراین، سیاست‌های حکمرانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌بایست در مسیر فناوری با همان سرعت و دقت بازنگری شوند که موفقیت در اتخاذ رویکردهای درست و کارآمد در حوزه فناوری خواهد بود. دانشگاه‌ها برای موفقیت در آینده باید متحول شوند. دانشگاه‌ها باید با ارائه تجربیات یادگیری ترکیبی، استفاده از فناوری‌های دیجیتال و ایجاد مشارکت‌های جدید، خود را با نیازهای دنیای در حال تغییر وفق دهند (۱۵).

یکی از خبرگان بهره‌گیری از تکنولوژی‌های به‌روز، آموزش الکترونیک و کتابخانه دیجیتال، هوش مصنوعی، سیستم‌های مدیریت یادگیری پیشرفته را در ارتقای حکمرانی آکادمیک مؤثر دانست و به‌عنوان منشأ تحولی عظیم در رویکردهای آموزشی مطرح نمود. (P14)

#### ○ بعد اقتصادی

##### ▪ منابع مالی

یکی از روسای دانشگاه‌ها گفت «دانشگاه‌ها از حکومت و دولت بودجه‌ای دریافت می‌کنند و حاکمیت بخشی از نیازهای

دهند. این مفهوم با اکوسیستم‌های نوآوری بسیار مرتبط بوده و نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید می‌توانند در تحقق اهداف پایداری محیط‌زیست مهم می‌باشند» (P13).

یکی از اساتید عنوان نمودند «محیط باید سرشار از انگیزه و انرژی و آزادی و قدرت انتخاب و محیطی عادلانه و منصفانه باشد. در محیط پرتنش و پرکشمکش، اعضای هیات علمی احساس اجحاف می‌کنند و نوآوری محقق نمی‌شود» (P1).

#### ○ بعد سیاسی

##### ■ قدرت

دانشگاه‌ها به دلیل ویژگی‌های خاص حرفه‌ای- تخصصی، تنها وقتی کارآمد، اثربخش و بهره‌ور می‌شوند که از استقلال آکادمیک و آزادی علمی و خودتنظیمی پویا و درون‌زا برخوردار باشند. این اصل از الزامات ساختی و کارکردی دانشگاه و اجتماع نشأت می‌گیرد (۱۶). اکثر مشارکت‌کنندگان بر این باورند که استقلال دانشگاه یکی از مهم‌ترین وادارنده‌هاست و اگر نظام سیاسی آزادی حکمرانی دانشگاه را به رسمیت بشناسد، گفتگویی بین دانشگاه و صنعت شکل می‌گیرد که از هر دو طرف بر پایه اختیار و آزادی بوده و منجر به نوآوری می‌شود. (P1) دانشگاه‌ها با انتخاب مسیر خود و با حمایت دولت‌ها و سیاست‌های مناسب، می‌توانند در مسیر نوآوری حکمرانی موفقی داشته باشند (P: 3,11).

یکی از خبرگان بیان نمود «رابطه دولت و دانشگاه باید بهبود یابد، در این صورت دولت حامی دانشگاه، استفاده‌کننده و بهره‌گیرنده از آموزش عالی است و دولت هر مشکل سیاسی و یا اجتماعی را که دارد، از دانشگاه می‌خواهد تا در حل آن بکوشد» (P6).

یکی از بازدارنده‌های مهم در حکمرانی آکادمیک وجود مراجع تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری متعدد و موازی است که متعلق به بدنه دولت‌ها و حکومت‌ها است. هدایت و جهت‌گیری‌های مختلف و گاه متناقض سازمان‌های مختلف

مالی دانشگاه را تأمین می‌کند و این تأمین بخشی از وظایف حکمرانی ملی است و حق آموزش عالی جزء حقوق شهروندی است و نباید اختیار دانشگاه‌ها را به دست بگیرد. اقتصاد آموزش عالی نیازمند حمایت دولت است و دولت نباید مداخله کند تا نوآوری ایجاد شود» (P1). یکی از خبرگان نیز در این زمینه اشاره کرد «تخصیص بودجه کافی به دانشگاه‌ها، رشد اقتصادی، کاهش تورم و افزایش تولید ناخالص ملی، تعامل بین‌المللی در حوزه‌های اقتصادی، تولید دانش به‌وسیله نوآوری و پیشرفت‌های فناوری، از پیشران‌های درازمدت توسعه اقتصادی خواهد بود» (P10). حمایت‌های بخش خصوصی برای راه‌اندازی مراکز رشد و نوآوری به‌عنوان یکی از عوامل وادارنده ذکر شد (P8).

##### ■ رشد و توسعه

یکی از مشارکت‌کنندگان تأکید داشت «کمک به تجاری‌سازی ایده‌های علمی و فناورانه، ظهور شرکت‌های دانش‌بنیان و سراهای نوآوری در دانشگاه از وادارنده‌های اقتصادی است» (P: 2,5).

یکی از خبرگان استارت‌آپ‌ها را به‌عنوان مسیری برای جاری‌سازی اندیشه‌ها و ایده‌های نو نام برد که هدف از تشکیل آن‌ها حل مشکلات جامعه و پاشنه آشیل راه‌حل‌های موجود شناخته شده است. (P10)

یکی دیگر از شرکت‌کنندگان، بهبود وضعیت اقتصادی کشور و افزایش تولید ناخالص ملی و تولید ناخالص داخلی، تخصیص بودجه بیشتری به آموزش عالی را مهم دانست. (P11) در مورد بازدارنده‌های مربوط به این مؤلفه یکی از خبرگان به بی‌ثباتی بازارهای کار و موقعیت‌های اشتغال اشاره نمود. (P5)

#### ○ بعد زیست‌محیطی

##### ■ توسعه پایدار

یکی از شرکت‌کنندگان اعلام نمود «دانشگاه‌ها می‌توانند برنامه‌های تحقیقاتی را برای تقلیل آلودگی‌های محیطی ترویج

باعث فاصله‌گیری دانشگاه از مأموریت اصلی چون تربیت انسان‌های خلاق، کارآمد، اخلاق‌مداری و پایمند به مبانی و باورهای فرهنگی، سیاسی و اعتقادی خواهد شد» (P17).

#### ▪ امنیت

یکی از خبرگان اظهار داشت «نظام سیاسی کارکردهایی دارد و از طریق برقراری آزادی و عدالت و امنیت شرایطی ایجاد می‌کند که هرکسی بتواند استعدادهایش را شکوفا کند و به هدفش برسد». (P4)

#### ▪ ارتباطات سیاسی

یکی از روسای دانشگاه‌ها اظهار نمود «اگر دانشگاه‌ها ارتباطات بین‌المللی داشته باشند و با دانشگاه‌های پیشرفته ارتباط بگیرند، دانشجو و استاد مبادله کنند و بازدید داشته باشند، می‌توانند نوآوری‌ها را وارد نظام دانشگاهی کنند» (P11). فضای سیاسی موجود، تحریم، مهاجرت نیروهای متخصص و کارآمد، عدم همکاری بسیاری از دانشگاه‌های معتبر و ... از عوامل بازدارنده بودند که اساتید به این موضوع اشاره داشتند (P:5,17).

#### ○ بعد ارزشی

#### ▪ عدالت و حق

یکی از خبرگان تأکید نمود «اگر دانشگاه بتواند بر پایه نوعی عدالت آموزشی عمل کند و ورود به دانشگاه مبنی بر عدالت باشد و شهروندان را با همه ویژگی‌ها در رقابتی برابر و عادلانه انتخاب کند، در این صورت دانشگاه به فضای حکمرانی شایسته و توانمندی واقعی افراد تکیه می‌کند نه رانت سیاسی. مهم‌ترین وادارنده اصل عدالت است» (P1).

#### ▪ اخلاق

کار تیمی، وجدان کاری، خلاقیت، ریسک نمودن، انجام اقدامات جدید و همکاری، به اشتراک گذاشتن تجربیات از وادارنده‌های مهم هست (P10).

ب- وادارنده‌ها و بازدارنده‌های درونی مؤثر بر حکمرانی

### آکادمیک بر مبانی اکوسیستم نوآوری

برای تحلیل عوامل درونی مؤثر بر حکمرانی آکادمیک بر مبانی اکوسیستم نوآوری از مدل 7S<sup>1</sup> مکنزی استفاده شد؛ که شامل استراتژی، ساختار، سیستم، ارزش‌های مشترک، مهارت، سبک و کارکنان می‌باشد (۱۷). تحلیل نتایج آن در جدول شماره ۲ آمده است.

#### ○ بعد استراتژی

#### ▪ رسالت‌مداری

اهداف توسعه پایدار مجموعه‌ای از اهداف جهانی هستند که به توسعه اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی پایدار در سراسر جهان تکیه می‌کنند. آموزش عالی نقش مهمی در دستیابی به اهداف توسعه پایدار ایفا می‌کند، زیرا از طریق تحقق عدالت آموزشی، توانمندسازی جوانان و بالا بردن سطح دانش و فهم در جامعه، می‌تواند به تحقق سایر اهداف توسعه پایدار کمک کند. تضمین آموزش باکیفیت و فرصت‌های یادگیری تمام عمر، توسعه زیرساخت‌های سازنده، نوآوری و دسترسی به فناوری‌های پاک از اهداف توسعه پایدار می‌باشند (۱۸). حکمرانی خوب پایه‌ای است که برنامه‌ریزی استراتژیک بر آن استوار است. اگر متولیان و اعضای هیات علمی بتوانند زمینه‌های مشترکی را پیدا کنند، یک برنامه استراتژیک خوب می‌تواند طرحی برای رشد و پایداری در بازاری که اکنون مانند هر صنعت رقابتی است، فراهم کند. از وظایف اصلی حکمرانی دانشگاه هدایت نمودن سیاست‌های موسسه، تصویب بودجه، استخدام، تربیت و حفظ نیرو، تدوین استراتژی‌های دانشگاه و خلاقیت و کارآمدی دانشگاه است (۱۹).

رسالت و مأموریت دانشگاه‌ها باید با رویکرد فناوری و نوآوری بازنگری شود و همه منابع در راستای حرکت به سمت مرجعیت و رسیدن به اهداف تعیین شده بسیج گردد (P9).

1 McKinsey 7S Model :Strategy ,Structure ,System ,Shared Values, Skills ,Style ,Staff

جدول ۲. وادارنده‌ها و بازدارنده‌های درونی مؤثر بر آینده حکمرانی آکادمیک بر مبنای اکوسیستم نوآوری

مفهوم	ابعاد	مؤلفه	وادارنده‌ها	بازدارنده‌ها
استراتژی	رسالت مداری	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعریف چشم‌انداز دانشگاه در راستای مرجعیت و اهداف توسعه پایدار</li> <li>سیاست‌گذاری باز بر مبنای تعامل با ذینفعان</li> <li>بهره‌گیری از سیاست‌گذاری مبتنی بر داده‌ها و شواهد</li> <li>آینده‌نگری دانش و فناوری</li> <li>استراتژی‌های ایجابی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ماموریت‌گرا نبودن و مشخص نبودن چشم‌انداز دانشگاه</li> <li>ناتوانی در تعیین استراتژی‌ها و سیاست‌های مدیریتی</li> <li>توجه ناکافی به شواهد مبنایی در سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌ها</li> <li>استراتژی‌های سلبی</li> </ul>	
	شرکت‌گرایی دانشگاهی	<ul style="list-style-type: none"> <li>اکوسیستم نوآوری و جامعه دانش‌بنیان</li> <li>خلق منابع جدید مالی و بهره‌گیری از رویکردهای نوین ایجاد درآمد</li> <li>شبکه‌های نوآوری و دانش‌محور</li> <li>حمایت از پژوهش‌های بنیادی و کاربردی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نگرش منفی مدیریت به نوآوری و تحولات دیجیتال</li> <li>مقاومت در مقابل تغییرات اکوسیستم</li> <li>عدم تولید دانش کاربردی و ثروت‌آفرین</li> <li>عدم بهره‌برداری از پژوهش‌های انجام‌شده</li> </ul>	
عوامل درونی	ساختار	<ul style="list-style-type: none"> <li>چابکی و انعطاف‌پذیری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ساختارهای ادهوکراتیک و ارگانیک</li> <li>ساختار سازمانی شبکه‌ای و سازگار با تغییرات آینده</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ساختارهای متمرکز، سنتی و بوروکراتیک</li> <li>عدم تفویض به کلان مناطق آمایشی / تمرکز ساختاری</li> </ul>
	سیستم (فرایندها و روش‌ها)	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقدم کیفیت گرای بر کمیت‌گرایی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استفاده از سیستم‌های تضمین کیفیت، اعتباربخشی و تعالی</li> <li>توسعه تفکر سیستمی، ایجاد نگاه نظام‌مند و کل‌گرا</li> <li>عمق‌بخشی به فعالیت‌ها به جای توسعه کمی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف ساختارها و فرایندهای مدیریتی و نظارتی مناسب برای ارزیابی کیفیت و عملکرد دانشگاه‌ها</li> <li>نداشتن نگاه و دیدگاه جامع</li> <li>توسعه کمی بدون در نظر داشتن کیفیت / سایه افکندن مقاله محوری بر فعالیت‌های دانش پژوهانه</li> <li>فقدان سیستم پاداش و پرداخت بر اساس توانمندی‌ها و نقش‌آفرینی افراد</li> </ul>
عوامل درونی	ارزش‌های مشترک	<ul style="list-style-type: none"> <li>شفافیت فرایندها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بهره‌گیری از سیستم‌ها و فن‌آوری‌های نوین در مدیریت اطلاعات</li> <li>اطلاع‌رسانی شفاف انتقال و جریان آزاد اطلاعات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>دسترسی ناکافی به پایگاه‌های اطلاعاتی</li> <li>عدم شفافیت</li> </ul>
	کارکنان	<ul style="list-style-type: none"> <li>سرمایه سازمان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>جلب رضایت مشتریان و تربیت دانشجویان وفادار</li> <li>توجه به نیازها و منافع ذینفعان و اعطای حق انتخاب به آن‌ها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نبود هماهنگی و تقسیم وظایف بین نهادهای سیاست‌گذاری در آموزش عالی</li> <li>عدم انتخاب مدیران شایسته و توانمند بی‌خاصیت‌شدن نهادهای عالی</li> <li>دانشگاهی مثل هیئت‌امنا و شورای دانشگاه</li> <li>استاتیک بودن، عدم تغییر و پویایی</li> </ul>
عوامل درونی	مهارت	<ul style="list-style-type: none"> <li>توانمندسازی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استعدادهای ناب، سرمایه‌های توانمند و انگیزه بالا برای تولید ایده و اجرای آن</li> <li>امنیت شغلی کارکنان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نداشتن سرمایه‌های کافی و بی‌انگیزگی برای تولید و اجرای ایده</li> <li>نداشتن امنیت شغلی</li> </ul>
	مهارت	<ul style="list-style-type: none"> <li>توانمندی‌های زبانی در درک محیط بین‌المللی و قابلیت‌های نسل‌های علمی جدید</li> <li>مهارت و توانمندی استفاده از تکنولوژی‌ها و فناوری‌ها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نیروی انسانی ناکارآمد و عملکرد ضعیف و عدم استقبال از ایده‌های نو</li> <li>مهارت ناکافی کارکنان در بهره‌برداری از تکنولوژی‌ها و فناوری‌ها</li> </ul>	

یکی از خبرگان تأکید داشت «حکمرانی کارآمد بر چهارپایه حق، مسئولیت، قابلیت و اقتدار تعاملی تکیه دارد و به شواهد معتبر و داده‌های موثق وابسته است. رویکردهای مختلف حکمرانی نسبت به شواهد، از جمله شواهد‌پذیری، شواهد‌گریزی و شواهد‌ستیزی، تأثیر قابل‌توجهی بر کیفیت و کارآمدی تصمیم‌گیری‌ها دارند. شواهد‌پذیری، یعنی تکیه بر داده‌های دقیق و تحلیل‌های علمی در تصمیم‌گیری‌های حکمرانی، نه تنها به تقویت شفافیت و اجتماع‌محوری کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز تعامل سازنده بین حکومت و جامعه است. در صورت پابندی به رویکرد شواهد‌پذیری، حکمرانی واقعی حاصل می‌شود. آگاهی از شواهد تنها کافی نیست بلکه تصمیمات باید بر مبنای بهترین شواهد دارای چهار مؤلفه (معتبر بودن، قابل اعتماد بودن، مرتبط بودن و بروز بودن) اتخاذ شوند، شواهد‌گریزی می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد و نامناسب شود. وقتی داده‌ها و شواهد نادیده گرفته می‌شوند، سیاست‌هایی که اتخاذ می‌شوند ممکن است منافع عمومی را تأمین نکنند و به اهداف کوتاه‌مدت و فرصت‌طلبانه خدمت کنند و این امر به نوبه خود می‌تواند به بی‌اعتمادی عمومی، فساد و کاهش کیفیت منجر شود» (P12). استاد دیگری در این باره گفت «استراتژی‌هایمان سلبی بوده، تفکر برنامه‌ریزی نداریم و فاقد برنامه عمل هستیم» (P4).

#### ▪ شرکت‌گرایی دانشگاهی

یکی از اساتید، اکوسیستم نوآوری و جامعه دانش‌بنیان و حمایت از پژوهش‌های بنیادی را از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار در توسعه جامعه و اقتصاد دانست (P6).

#### ○ بعد ساختار

#### ▪ چابکی و انعطاف‌پذیری

داشتن ساختارها و فرآیندهای مناسب برای تصمیم‌گیری، اجرا و پاسخگویی یکی از وادارنده‌های درونی حکمرانی است (۲۰).

یکی از اساتید اشاره نمود «در ساختارهای تخت و غیر سلسله‌مراتبی، کارها زودتر انجام می‌شود، بروکراسی حداقل است، هر فردی با دیگری می‌تواند ارتباط برقرار کند و جریان ارتباطات در سازمان تسهیل می‌شود» (P2) و شرکت‌کننده دیگری به ایجاد ساختارهای حکمرانی مناسب با مدیریت اکوسیستم‌های نوآوری اشاره نمود (P17).

یکی از بازدارنده‌های مربوط به این مؤلفه ساختارهای متمرکز، سنتی و بوروکراتیک می‌باشند که استادی در این رابطه بیان داشتند «ما هزینه تمرکزگرایی را می‌پردازیم و از هر جومرج رنج می‌بریم» (P6).

#### ○ بعد سیستم‌ها

#### ▪ تقدم کیفیت‌گرایی بر کمیت‌گرایی

یکی از ابزارهایی که برای افزایش شفافیت و تضمین کیفیت خدمات در آموزش عالی استفاده می‌شوند اعتباربخشی و رتبه‌بندی است. هدف این ابزار ارائه اطلاعات قابل اعتماد و قابل‌مقایسه در مورد کیفیت، نتایج و تأثیرات مؤسسات و برنامه‌های آموزش عالی است (۲۱).

یکی از مشارکت‌کنندگان اذعان داشت «باید چرخشی داشته باشیم و از آموزش حافظه محور به سمت یادگیری‌های عمیق و تعالی‌بخش و از پژوهش‌های بنیادی به سمت پژوهش‌های حل‌مساله حرکت کنیم و به جای توسعه کمی به فعالیت‌ها عمق ببخشیم» (P8). نظارت بر اجرا و پایش شاخص‌های مهم و کلیدی و بهره‌گیری از داشبوردهای مدیریتی جهت پایش شاخص‌ها لازم‌الاجراست (P10).

از بازدارنده‌های این مؤلفه نبود سیستم‌های تضمین کیفیت است که یکی از خبرگان عنوان نمودند «سیستم ارزشیابی و ارتقاء اساتید ضعیف است و هنوز مقاله‌محوری بر فعالیت‌های عالمانه و دانش‌پژوهانه سایه افکنده است» (P9).

#### ▪ شفافیت فرایندها

به استناد منابع مورد مطالعه، فرآیندهای تصمیم‌گیری در

دیگر از الزامات است. (P9)

#### ○ بعد مهارت

#### ■ توانمندسازی

توانایی‌های زبانی در درک محیط بین‌المللی، قابلیت‌های نسل‌های علمی جدید و مهارت استفاده از تکنولوژی‌ها و فناوری‌های جدید می‌تواند به تقویت و بهبود حکمرانی کمک کند. (P18)

#### بحث و نتیجه‌گیری

حکمرانی آکادمیک مبتنی بر اکوسیستم نوآوری رویکردی جدید برای اداره دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی است. این رویکرد بر نوآوری، همکاری، اشتراک‌گذاری و انعطاف‌پذیری تمرکز دارد و می‌تواند مزایای متعددی برای دانشگاه‌ها، دانشجویان و جامعه به ارمغان بیاورد.

با توجه به نقش آموزش عالی ایران در رشد و توسعه کشور و نقش برجسته دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از اجزای اصلی اکوسیستم نوآوری، این مطالعه انجام شد. برای پیشروی در مسیر حکمرانی آکادمیک، شناخت عوامل وادارنده و بازدارنده ضروری است و بدون شناسایی این عوامل و برنامه‌ریزی برای تقویت وادارنده‌ها و محدود کردن بازدارنده‌ها، حکمرانی آکادمیک بهبود نخواهد یافت. نتایج مصاحبه با روسای دانشگاه‌ها و خبرگان حوزه آموزش عالی نشان داد دو دسته عوامل بیرونی و درونی بر حکمرانی آکادمیک تاثیرگذارند. عوامل بیرونی مؤثر بر حکمرانی آکادمیک بر مبنای اکوسیستم نوآوری شامل مؤلفه‌های اصلی مشارکت و همکاری اجتماعی، کیفیت سرمایه اجتماعی، شبکه‌سازی اجتماعی، سرمایه انسانی، فرهنگ اجتماعی، فناوری‌های آموزشی، منابع مالی، رشد و توسعه، توسعه پایدار، قدرت، امنیت، ارتباطات سیاسی، عدالت و حق و اخلاق و عوامل درونی شامل مؤلفه‌های رسالت‌مداری، شرکت‌گرایی دانشگاهی، چابکی

دانشگاه‌ها باید شفاف باشند (۱۹). برای دسترسی به داده‌ها و اطلاعات شفاف بایستی از سیستم‌ها و فن‌آوری‌های جدید و همچنین داشبوردهای مدیریتی بهره گرفت که امکان مداخله انسانی را کاهش می‌دهد و دقت و سرعت استفاده از داده‌ها را ممکن می‌سازد. (P18) در مورد بازدارنده‌های این مؤلفه یکی از اساتید به شفاف نبودن فرآیندهای تصمیم‌گیری در دانشگاه‌ها اشاره نمود که غالباً منجر به فساد و سوءاستفاده از قدرت می‌شود (P10).

#### ○ بعد سبک

#### ■ تعاملی و هدفمند

تقویت شوراهای دانشگاهی و هیئت‌امنا می‌تواند فرصت‌های تعامل و همکاری بین اعضا و نهادهای دانشگاهی را ارتقاء دهد. این شوراهای دانشگاهی با حضور اعضا از نهادهای مختلف دانشگاه، فرصتی را برای تعامل، همکاری و تصمیم‌گیری همکارانه فراهم می‌کنند (P16).

در مورد بازدارنده‌ها یکی از شرکت‌کنندگان اشاره داشت «بی‌خاصیت شدن نهادهای عالی دانشگاهی مثل هیئت‌امنا و شورای دانشگاه فقط هزینه است و کاری پیش نمی‌برد» (P2).

#### ○ بعد ارزش‌های مشترک

#### ■ مسئولیت‌پذیری در برابر ذینفعان

باید قوانین و مقررات مربوط به حقوق دانشجویان، اساتید و کارکنان رعایت و از هرگونه تبعیض و سوءاستفاده جلوگیری شود و ضمن تکریم ذینفعان، حقوق شهروندان رعایت گردد. (P10)

#### ○ بعد کارکنان

#### ■ سرمایه‌سازمان

جذب اساتید توانمند و متعهد، یکی از مسئولیت‌ها و وظایف دانشگاه‌ها است و پیش‌نیاز نوآوری بوده و بایستی مداخلاتی صورت بگیرد، استفاده از رویکردهای نوین یادگیری برای توانمندسازی کارکنان و قرار گرفتن در مسیر نوآوری یکی

و انعطاف‌پذیری، کیفیت‌گرایی، شفافیت فرایندها، تعاملی و هدفمند، مسئولیت‌پذیری در برابر ذینفعان، سرمایه‌سازمان و توانمندسازی هستند.

آینده آموزش عالی یک چشم‌انداز پویا و متحول است که مؤسسات را ملزم به پذیرش نوآوری، انعطاف‌پذیری و فراگیری می‌کند. مشارکت جامعه، اکوسیستم‌های کارآفرینی و شایستگی جهانی دانشجویان را برای دنیایی به‌هم‌پیوسته آماده می‌کند. با اتخاذ استراتژی‌های مناسب، مؤسسات آموزش عالی می‌توانند یک سیستم پایدار و پررونق را بازطراحی کنند که دانشجویان موفق را پرورش داده، نوآوری را تقویت می‌کند و فارغ‌التحصیلان را برای شهروندان فعال جهانی آماده می‌کند. پذیرش این اصول مؤسسات را برای شکوفایی در چشم‌انداز سریع در حال تغییر آموزش عالی توانمند می‌سازد و تأثیر مثبتی بر فراگیران، جامعه و آینده آموزش عالی خواهد گذاشت (۲۲). در این راستا مطالعه (حسن‌بندی و همکاران، ۲۰۲۲) بر هشت عامل اعتماد اجتماعی، قوانین شفاف، پایبندی به قواعد دموکراتیک، مدیریت فناوری اطلاعات، مشارکت جمعی، نفوذ شبکه‌های مجازی و اعطای حق انتخاب به ذینفعان، به نام وادارنده‌های کلیدی حکمرانی خوب در آموزش و پرورش اشاره داشت (۲۳). پژوهش (تارین و همکاران، ۲۰۲۳) نیز

بر دیجیتال‌محوری و ادغام دانش و مهارت به‌عنوان یکی از وادارنده‌های اثرگذار آینده سیستم آموزش عالی تأکید دارد (۲۴). همچنین مطالعه (حسن‌زاده بارانی‌کرد و همکاران، ۲۰۱۷) بر تعادل چهار حوزه خدمت به جامعه، خدمت به صنعت، خدمت به علم و خدمت به یادگیرنده تأکید می‌کند (۲۵).

یافته‌های پژوهشی (دانشگاه شیآن جیاوتونگ - لیورپول چین<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲) نیز بر نقش مهم دانشگاه‌ها در اکوسیستم‌های نوآوری و ایجاد فرصت‌هایی برای ارتباط با صنعت، ارائه دوره‌های آنلاین برای ارتقاء مهارت‌ها، استفاده از فناوری برای ارائه یادگیری تجربی و مشارکتی، انعطاف‌پذیری در ساختار و تشویق ایده‌های نوآورانه با تمرکز بر حل چالش‌های اجتماعی، تشویق توسعه اقتصادی از طریق ایجاد اشتغال و ایجاد سرمایه‌گذاری‌های نوآورانه مبتنی بر فناوری تأکید می‌کند که همسو با مطالعه حاضر است (۲۶).

امید است انجام این مطالعه به سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی کشور کمک کند تا با تقویت وادارنده‌ها، کاهش بازدارنده‌ها و اتخاذ راهبردها و استراتژی‌های مناسب، بتوانند بهبود و پیشرفتی مستمر را تجربه کرده و تأثیر مثبتی بر جامعه و آینده آموزش عالی بگذارند.

1 Xi'an Jiaotong-Liverpool University, China

## References

- Cai Y, Ma J, Chen Q. Higher education in innovation ecosystems. *Sustainability*. 2020; 12(11):4376. Available from: <https://doi.org/10.3390/su12114376>
- Rabbanikhah F, Khorsandi Taskoh A, Tehranchi MM, Ghiasi Nodooan S, Elyasi M. Futures studies of academic governance in Iranian higher education based on innovation ecosystem with a scenario writing approach. Doctoral Thesis. 2024.
- Roshan AR. Higher education governance. Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education; 2020]. Persian[
- Bittencourt BA, Carneiro Zen A, Gazaro dos Santos DA. Orchestrating University Innovation Ecosystem: The Case of a Brazilian University. *Revue internationale d'intelligence économique*. 2019;11(2):69-95.
- Croeser E. The Benefits of Building Your Digital Innovation Ecosystem. 2022; [online]. Available from: <https://www.itonics-innovation.com/blog/innovation-ecosystems>
- Zarinjooyi M, Nemati A, Reshadatjou H. Designing a model for creating of university of university, industry, and government ecosystem in line with developing innovation in the country. Doctoral Thesis. 2019.
- Saritas O, Smith JE. The big picture—trends, drivers, wild cards, discontinuities and weak signals. *Futures*. 2011;43(3):292-312.
- Patton MQ. *Qualitative research & evaluation methods*. 4th ed. Thousand Oaks: Sage; 2015.
- Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*. 2006;3(2):77-101.
- Loveridge D, Saritas O. Ignorance and uncertainty: influences on future-oriented technology analysis. *Technology Analysis & Strategic Management*. 2012 Sep 1;24(8):753-67.
- Vilkinas T, Peters M. Academic governance provided by academic boards within the Australian higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2014;36(1):15-28.
- Altbach PG. Globalisation and the university: Myths and realities in an unequal world. *Tertiary Education & Management*. 2004;10(1):3-25.
- Brankovic J, Hamann J, Ringel L. The institutionalization of rankings in higher education: continuities, interdependencies, engagement. *Higher Education*. 2023;86(4):719-31.
- Farastkhah M. *Boundary Actors*. New Publisher; Tehran, 2022]. Persian[
- Catherine ,F .Are universities of the past still the future ?Ey .2023; Available from :[https://www.ey.com/en\\_gl/insights/education/are-universities-of-the-past-still-the-future](https://www.ey.com/en_gl/insights/education/are-universities-of-the-past-still-the-future).
- Farastkhah M .University and higher education book :global perspectives and Iranian issues ,Ney Publisher ;Tehran] .2010 ,Persian[
- Suwanda S ,Nugroho BY .Literature reviews: McKinsey7 S model to support organizational performance .*Technium Soc .Sci .J*.38:1 ;2022 .
- UN SDGs) .2030 n.d .(.Sustainable Development Goals .Available from :<https://www.globalgoals.org/goals-16/peace-justice-and-strong-institutions>
- Mitchell ,B .The road to better governance in American higher education .*Forbes* 2023; Available from: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/05/17/the-road-to-better-governance-in-american-higher-education>
- Wilkins AW ,Mifsud D .What is governance ?Projects ,objects and analytics in education .*Journal of Education Policy*.21:1-7;2024 .
- Renfrew K .Governance in higher education :Understanding governance performance and future challenges .*Advance HE* 2020 ;Available from: <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/governance-higher-education-understanding-governance-performance-and-future>.
- Insights .The future of higher education :How to reimagine a sustainable and thriving system .Available from :<https://insightss.co/the-future-of-higher-education>.
- Hasanbandi HB, Farhadi Rad H, & Rahimidoost GH. The Identifying and structural analyzing Good Governance drivers in Iran's Education System using cross-impact analysis approach. *Journal of*

- New Approaches in Educational Administration, 2022;13(2), 107-87. [Persian]
24. Tarin H, Mehralizadeh Y, Shahi S, Farhadirad H, & rahimidoost G. Identification and Structural Analysis of Drivers Affecting the Future of University Education System in the Atmosphere of the Fourth Industrial Revolution. Journal of Research in Educational Systems, 2023; 17(61), 5-21. [Persian]
25. Hassanzadeh Barani Kord S, Yemeni Douzi Sarkhabi M, Salehi Omran E, Khorasani A. Explain the preventing and promoting quality factors in Engineering and Technology higher education (Case: Engineering Faculty at public universities in Tehran). Journal of Educational Sciences, 2017; 24(1), 179-202. [Persian]
26. Abi A, Moskovicz A, Perrin S. University-industry Innovation Ecosystem Hubs: Building Bridges Over Uncertain Waters. International Journal of Economics Commerce and Research, 2022 :27;10(10):1-3.

## Explaining of Driving and Restraining Factors of Academic Governance in Higher Education Based on the Innovation Ecosystem

Ali Khorsandi Taskoh<sup>1</sup>, Fahimeh Rabbani Khah<sup>2\*</sup>, Mohammad Mehdi Tehranchi<sup>3</sup>, Saeed Ghiasi Nodooshan<sup>1</sup>, Mehdi Elyasi<sup>4</sup>

### Abstract

**Background and objective:** The governance of higher education refers to the system of power resulting from laws, policies and rules that determine the responsibilities of different actors in the higher education system. In this system, universities play a vital role as the main actor in higher education. Therefore, academic governance in Iran's higher education can have an important effect by emphasizing the innovation ecosystem as a key factor in the development and progress of universities and realizing the goals of higher education. Considering the importance of the subject, this research was conducted with the aim of investigating the driving and restraining factors in academic governance in Iran's higher education based on innovation ecosystem.

**Methods and Materials:** This qualitative research was conducted using thematic analysis. The research community comprises the deans at universities in Tehran, as well as experts and specialists in the field of higher education, who were selected as participants in the research using a targeted sampling approach. Data were collected through semi-structured interviews. In order to obtain the credibility and validity of the data, peer debriefing and member checking were used.

**Results:** 70 codes were identified in two main driving and restraining groups of academic governance based on innovation ecosystem. Internal driving and restraining factors were extracted and classified in 6 social, technological, economic, environmental, political and value dimensions and external driving and restraining factors in 7 dimensions of strategy, structure, system, common values, skill, style and employees.

**Conclusion:** A detailed analysis of these factors will help higher education policy makers, managers and planners to adopt appropriate policies and strategies to strengthen academic governance based on the innovation ecosystem by strengthening drivers and removing or reducing restraining factors. This approach can help create an effective innovation ecosystem in higher education and lay the foundation for significant improvements in this field.

**Keywords:** academic governance, driving and restraining factors, university, innovation ecosystem

- 
1. Associate Professor, Department of Educational Planning and Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran
  - 2\*. Corresponding author, PhD in Higher Education Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran f\_rabbani@yahoo.com
  3. Professor, Department of Physics, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
  4. Associate Professor, Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

## نقش استراتژی و تناسب شغل در توسعه مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی

منصوره تقوی‌نیا<sup>۱</sup>، حوریه محمدی کناری<sup>۲</sup>، مرضیه دشتی رحمت‌آبادی<sup>۳</sup>، ام‌فروه ابراهیمی<sup>۴\*</sup>

### چکیده

مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش علوم پزشکی نقش کلیدی در بهبود کیفیت آموزش، ترویج نوآوری و تربیت نیروهای ماهر بر عهده دارند. گسترش این مراکز و دفاتر در سال‌های اخیر، ضرورت توجه به توسعه سازمانی را بیش از پیش نمایان می‌سازد. با وجود تلاش‌ها برای ارتقای آموزش پزشکی، این مراکز و دفاتر با چالش‌های قابل توجهی، به‌ویژه در طراحی و تدوین ساختار سازمانی اثربخش، مواجه می‌باشند. در این مقاله عوامل اساسی ایجاد ساختار سازمانی اثربخش در مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی مانند استراتژی، فشارهای محیطی و ظرفیت‌های موجود (نرم‌افزاری، سخت‌افزاری و مهارتی) تبیین شده‌اند. این در صورتی است که، تدوین شرح وظایف یکسان برای تمامی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه منجر به عدم تناسب ساختار سازمانی با استراتژی نوآورانه، فشارهای محیطی و ظرفیت‌های هر یک از مراکز و دفاتر شده است.

**کلمات کلیدی:** مراکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، توسعه سازمان، ساختار سازمانی اثربخش، استراتژی نوآورانه

۱. دکترای تخصصی آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، معاونت آموزشی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

۲. دانشیار گروه طب سنتی، دانشکده طب ایرانی، موسسه مطالعات تاریخ پزشکی، طب ایرانی و مکمل، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۳. دکترای تخصصی آموزش پزشکی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، معاونت آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، تهران، ایران

۴. نویسنده مسئول، دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، معاونت آموزشی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

## مقدمه

آموزش پزشکی نگاشته شده است. شناسایی عوامل کلیدی موثر در طراحی ساختار سازمانی، در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری به مدیران و مسئولین کمک به سزایی نموده و طراحی ساختار سازمانی اثربخش مراکز مطالعات و دفاتر توسعه و هم‌چنین بهبود کیفیت آموزش علوم پزشکی را به همراه خواهد داشت.

### بررسی علل ضعف در طراحی و تدوین ساختار سازمانی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی

طی سالیان اخیر شاهد رشد و توسعه فعالیت‌های مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی بوده‌ایم. رشد و توسعه مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و مراکز آموزشی - درمانی لزوم توجه کافی به ساختار و استراتژی آن‌ها را بیش از پیش نمایان می‌سازد. ساختار سازمان، ابزاری است که مدیریت را در دستیابی به اهداف یاری می‌رساند و اهداف، از استراتژی کلی منتج می‌شوند (۲). از نظر (چندلر، ۱۹۹۰) استراتژی، "تعیین هدف‌های بلندمدت یک سازمان و تخصیص منابع و اتخاذ مجموعه‌ای از اقدامات برای نیل به آن اهداف" بوده و وی معتقد است ساختار سازمان، از استراتژی آن پیروی می‌کند (۳). لذا، علل ضعف در طراحی و تدوین ساختار سازمانی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی را در وهله اول می‌توان در عدم توجه کافی مسئولین، مدیران و برنامه‌ریزان به استراتژی این مراکز و دفاتر جستجو نمود؛ زیرا که، ماهیت فعالیت‌های مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی بر مبنای اهداف تحقیقاتی و توسعه‌ای<sup>۱</sup> استوار بوده و استراتژی آن‌ها بر اساس استراتژی نوآوری و رشد طرح‌ریزی شده است. بنابراین، ضروری است در بازنگری ساختار سازمانی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی به ماهیت و استراتژی این مراکز و دفاتر توجه کافی شود.

از طرفی، ساختار هر سازمان - علاوه بر استراتژی - تحت تاثیر

مراکز مطالعات<sup>۱</sup> و دفاتر توسعه آموزش علوم پزشکی<sup>۲</sup> به عنوان مهم‌ترین نهادها در آموزش علوم پزشکی محسوب می‌گردند. رسالت این مراکز و دفاتر بهبود کیفیت آموزش علوم پزشکی، ترویج نوآوری، تربیت نیروهای ماهر و پاسخگو به نیازهای جامعه، رعایت ارزش‌های اسلامی - اخلاقی، حفظ شان و منزلت انسانی، مسئولیت‌پذیری و ارتقای سلامت جامعه و هم‌چنین پاسخگویی به نیازهای درون و برون مرزی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است. ماموریت کلی این مراکز و دفاتر تبدیل سیستم آموزش علوم پزشکی ایران به الگویی برتر و شناخته شده در آموزش علوم پزشکی؛ و هم‌چنین، مطرح نمودن دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان قطب‌های علمی در حوزه‌های علوم بالینی، علوم پایه و فناوری‌های پیشرفته در سطح منطقه و جهان است.

گرچه در کلیه مراکز و دفاتر مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی تلاش‌های متعددی در جهت توسعه و بهبود کیفیت آموزش علوم پزشکی صورت گرفته است؛ ولیکن، در بسیاری از مطالعات به چالش‌های جدی در زمینه بهبود عملکرد و اثربخشی فرایندها و فعالیت‌های مراکز مطالعات اشاره شده است. یکی از آن مطالعات، مطالعه (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲) است؛ در این مقاله، تحت عنوان "بررسی چالش‌های مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش علوم پزشکی مبتنی بر شرح وظایف"، چالش‌های مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی مورد بررسی قرار گرفته است (۱). ضمن اینکه، «ضعف در طراحی و تدوین ساختار سازمانی عملیاتی مورد نیاز برای تحقق شرح وظایف»، به عنوان مهم‌ترین و پرتکرارترین چالش از نظر مدیران، معاونان و کارشناسان مراکز و دفاتر توسعه بیان شده است. این مقاله، در راستای تکمیل مقاله مذکور و با هدف شناسایی عوامل کلیدی در طراحی ساختار سازمانی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه

1. Educational Development Centers (EDCs)

2. Educational Development Offices (EDOs)

3. Research and Development (R&D)

متفاوت برای هر یک از مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی توجیه‌پذیر می‌گردد.

### نتیجه‌گیری

به طور کلی و با توجه به مطالب فوق، می‌توان منشأ اصلی ضعف در طراحی و تدوین ساختار سازمانی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی را در تدوین و ابلاغ شرح وظایف یکسان جستجو نمود. زیرا که تدوین و ابلاغ شرح وظایف یکسان برای تمامی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی؛ (الف) مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی را به سمت پیروی از استراتژی تقلید سوق داده که با استراتژی نوآورانه آن‌ها در تناقض است؛ (ب) الزام تفاوت در ساختار سازمانی مراکز و دفاتر را با توجه به فشارهای محیطی وارد بر آن‌ها دچار ابهام نموده است؛ (ج) موجب عدم تناسب شغل و شاغل در مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی گردیده است. لذا، تدوین ساختار سازمانی اثربخش مستلزم آگاهی و شناخت کافی مدیران، مسئولان و برنامه‌ریزان از استراتژی، فشارهای محیطی و ظرفیت‌های موجود در مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی است؛ و این عوامل را می‌توان به عنوان عوامل کلیدی موثر در طراحی ساختار سازمان مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی نام برد.

محیط سازمان است. این در صورتی است که هر یک از مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی در زمینه و بسترهای متفاوتی شکل گرفته‌اند و تحت تاثیر فشارهای محیطی متفاوتی قرار دارند. این فشارها، منتج از منابع مالی، انسانی، فیزیکی، اطلاعاتی، فرهنگ و جو سازمانی متفاوت در هر یک از آن‌هاست و نحوه مقابله با آن‌ها به ظرفیت‌های نرم‌افزاری<sup>۱</sup>، سخت‌افزاری<sup>۲</sup> و مهارتی<sup>۳</sup> موجود در هر یک از آن‌ها بستگی دارد. می‌توان از امکان تغییر نگرش مدیران، برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران نسبت به استراتژی مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی به عنوان نمونه‌ای از ظرفیت‌های نرم‌افزاری؛ وجود و یا عدم وجود دستورالعمل‌های بخشی و فرابخشی برای بهبود فرآیندهای مراکز مطالعات و دفاتر توسعه به عنوان ظرفیت‌های سخت‌افزاری؛ و از مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی مدیران و کارکنان مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش پزشکی به عنوان ظرفیت‌های مهارتی نام برد. بنابراین، در نظر گرفتن ظرفیت‌های مذکور برای مقابله با فشارهای محیطی در تدوین ساختار سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد.

مطالب فوق بیانگر این مهم است که در تدوین ساختار مراکز مطالعات و دفاتر توسعه می‌بایست علاوه بر تناسب ساختار سازمان با استراتژی و محیط، به ویژگی‌ها و مهارت‌های کارکنان و مدیران توجه ویژه نمود. لازم به ذکر است در تناسب شغل و شاغل، پست‌های سازمانی و سطوح آن تعیین‌کننده بوده و افراد با توجه به دانش، تخصص، مهارت، توانایی و تجربه خود در پست‌های سازمانی انتصاب می‌یابند. این در صورتی است که بر اساس متدوال‌ترین روش‌های طراحی ساختار سازمان، حجم کار، تعیین‌کننده تعداد پست‌های سازمانی و سطوح آن‌هاست. از آنجا که حجم کار در مراکز مطالعات و دفاتر توسعه آموزش متفاوت از یکدیگر است؛ لذا، تعریف و تبیین ساختار سازمانی

1. Soft-wired Capacity
2. Hard-wired Capacity
3. Skilled Capacity

## References

1. Mohammadi Kenari H, Soleimani Movahed M, Taghavinia M. Challenges of Education Development Centers and Offices for Medical Sciences Based on Task Description. *Teb va Tazkiyeh* [Internet]. 2024;32(3):189-200. Available from: [https://www.tebvatazkiye.ir/article\\_195165\\_72dd749da9d6f7292e53597abbb34f10.pdf](https://www.tebvatazkiye.ir/article_195165_72dd749da9d6f7292e53597abbb34f10.pdf)
2. Lawrence P, Lorsch JW. *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Boston: Harvard Business School, Division of Research; 1967.
3. Chandler AD. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Vol. 120. MIT Press; 1990.

## The Role of Strategy and Job Fit in the Development of Education Development Centers and Offices

Mansoureh Taghavinia<sup>1</sup>, Hoorieh Mohammadi Kenari<sup>2</sup>, Marzieh Dashti Rahmatabadi<sup>3</sup>, Omefarveh Ebrahimi<sup>4\*</sup>

### Abstract

Educational Development Centers (EDCs) and Educational Development Offices (EDOs) are crucial for improving education quality, fostering innovation, and training skilled professionals. Their recent expansion underscores the need for organizational development. Despite efforts to enhance medical education, EDCs and EDOs face significant challenges, particularly in designing effective organizational structures. This article identifies key factors—such as strategy, environmental pressures, and available capacities (soft-ware, hard-ware, and skilled)—as essential for creating effective structures. Meanwhile, Compilation of the same job description for all EDCs and EDOs has led to a mismatch between the organizational structure and innovative strategies, environmental pressures, as well as the capacities of each EDC and EDO.

**Keywords:** Educational Development Centers, Organizational Development, Effective Organizational Structure, Innovative Strategy

- 
1. Ph.D. of Medical Education, EDC of Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran
  2. Associate Prof. Department of Traditional Medicine, School of Persian Medicine, Institute for Studies in Medical History, Persian and Complementary Medicine, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
  3. Ph.D. of Medical Education, EDC of Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran
  - 4\*. Corresponding Author. Ph.D. of Educational Administration, EDC of Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran  
F.ebrahimi83@gmail.com

## بررسی مقایسه‌ای رعایت اخلاق حرفه‌ای پژوهش در پایان‌نامه‌های پزشکی توسط اساتید و دانشجویان

مسعود فروتن<sup>۱</sup>، ارغوان افرا<sup>۲\*</sup>، محمد نجفی<sup>۳</sup>، ناصر کامیاری<sup>۴</sup>

## چکیده

**زمینه و هدف:** اخلاق حرفه‌ای در پژوهش، به بررسی چالش‌های اخلاقی در حوزه‌های مختلف تحقیق می‌پردازد. هرچه تحقیقات با کیفیت بهتری انجام گیرند، پیشرفت علمی جامعه سرعت بیشتری خواهد گرفت. هدف مطالعه حاضر، بررسی مقایسه‌ای رعایت اخلاق حرفه‌ای پژوهش در پایان‌نامه‌های پزشکی توسط اساتید و دانشجویان می‌باشد.

**روش بررسی:** این مطالعه توصیفی-تحلیلی، در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بر روی ۱۳۰ دانشجوی پزشکی و ۹۸ عضو هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی آبادان انجام شد. نمونه‌گیری از دانشجویان به روش تصادفی ساده و از اساتید به روش سرشماری صورت گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های دموگرافیک و اخلاق حرفه‌ای در پژوهش استفاده شد. سپس آنالیز داده‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS و آزمون t مستقل، ANOVA و همبستگی پیرسون انجام شد.

**یافته‌ها:** نمره کل اخلاق حرفه‌ای در پژوهش و نمره تمامی ابعاد آن، در اساتید بالاتر از دانشجویان بود. بین نمره اخلاق حرفه‌ای در پژوهش و ابعاد آن در اساتید و دانشجویان، ارتباط مستقیمی وجود داشت. همچنین هفت بعد اخلاق حرفه‌ای در پژوهش، ارتباط مستقیم و معناداری با یکدیگر و با نمره کل اخلاق حرفه‌ای داشتند.

**نتیجه‌گیری:** میزان رعایت اخلاق پژوهش در اساتید بیشتر از دانشجویان بود؛ اما این نمره در اساتید نیز در حد متوسط رو به بالا به دست آمد. آموزش اصول اخلاقی در پژوهش، می‌تواند منجر به ارتقای سطح کیفیت و اعتبار تحقیقات گردد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد جهت حفظ و توسعه علم و دانش، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در پژوهش مورد تأکید بیشتری قرار گیرد.

**کلمات کلیدی:** اخلاق پژوهش، اخلاق حرفه‌ای، پژوهش پزشکی

۱. استادیار، گروه علوم پایه پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران

۲. نویسنده مسئول، استادیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران A.Afra@Abadanums.ac.ir

۳. دانشجوی پزشکی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران

۴. استادیار، گروه بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران

## مقدمه

اخلاق پژوهش در رویکرد فردگرایانه، بر وظایف محقق به‌عنوان شخصیت حقیقی توجه داشته و در رویکرد سازمان نگر، به مسئولیت‌های اخلاقی مؤسسات تحقیقاتی تأکید دارد (۱). از سال ۱۹۳۲ و با آغاز تحقیقات سیفلیس، پژوهش‌ها در زمینه‌ی علوم پزشکی با صدمات جبران‌ناپذیر به گروه‌های آسیب‌پذیر همراه بود و این مسئله، منجر به تنظیم دستورالعمل‌ها و سیستم‌های نظارتی جهت اطمینان از رعایت اخلاق در پژوهش شد (۲). در سال ۱۹۶۴، بیانیه هلسینکی که مهم‌ترین سند اخلاقی بین‌المللی است، برای نخستین بار تصویب و تا سال ۲۰۱۳ با توسعه پژوهش‌های پزشکی، ۷ بار کدهای اخلاقی آن بازنویسی و توضیحاتی به آن اضافه گردید. این کدها، در حال حاضر مبنای عمل و راهنمای پژوهشگران و کمیته‌های اخلاق پژوهش در سطح جهانی است (۳). در ایران نیز طبق اعتقادات، فرهنگ و موازین حقوقی جامعه ایرانی اسلامی و همچنین توجه به بیانیه‌های بین‌المللی اخلاق پژوهش، کدهای اخلاقی در ۳۱ بند تدوین شده است و مبنای تصمیم‌گیری در کمیته‌های اخلاق در پژوهش می‌باشد (۴).

امروزه، تحقیق و تولید علم در دنیا به حدی اهمیت یافته است که در ارزیابی کارنامه علمی هر کشور تعداد مقالات، تعداد نیروی محرک و حجم سرمایه‌گذاری در بخش پژوهش به‌عنوان شاخص‌های توسعه‌یافتگی در نظر گرفته می‌شوند (۵). از سیاست‌های کلی برنامه توسعه کشور، گسترش پژوهش در راستای اولویت‌ها و سیاست‌های نظام در مراکز پژوهشی می‌باشد (۶). در این راستا، دانشگاه‌های علوم پزشکی، ارتقای تحقیقات و تولیدات علمی را در اولویت فعالیت‌های پژوهشی خود قرار داده‌اند (۱). رشد علمی کشور طی سال‌های اخیر از نظر تعداد مقالات منتشرشده در رشته‌های مختلف علمی، چشمگیر بوده است (۷)، درعین حال، این رشد، نگرانی‌ها و بحث‌های اخلاقی را ایجاد کرده و موجب توجه بیشتر به مقوله‌ی

اخلاق در پژوهش شده است (۸). مطالعات، نشان داده است که توجه غیراصولی به کمیت پژوهش‌ها، منجر به سو رفتار پژوهشی و عدم رعایت اخلاق پژوهش می‌گردد (۹). وجود رقابت بسیار در دانشگاه‌ها که با اجرای پژوهش‌های بیشتر و انتشار مقالات فراوان به دنبال توسعه امتیازات هستند، ممکن است مسبب بروز رفتارهای پژوهشی غیراخلاقی شود (۱۰) و رسالت دانشگاه‌ها در تولید علم و تربیت پژوهشگر را تحت تأثیر قرار داده و نتایج مطلوبی به دنبال نداشته باشد (۱۱)؛ از این‌رو، اخلاق پژوهش، به یکی از چالش‌های کنونی نظام‌های دانشگاهی تبدیل شده است (۱۲) و ترویج اخلاق پژوهش جهت ارتقا کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اساتید و دانشجویان در حوزه‌های مختلف تحقیقاتی ضرورت و اهمیت بسیار زیادی یافته است (۱۳-۱۴).

با توجه به حساسیت زیاد در خصوص عدم رعایت اخلاق پژوهش، مطالعات مختلف و منابع تخصصی زیادی جهت توسعه آموزه‌های اخلاق پژوهش تألیف و ترجمه شده است (۱۵). نتایج یک مطالعه مروری، عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق در پژوهش‌های علوم پزشکی را در دو محور کلی عوامل درونی و عوامل بیرونی گزارش کرد. یافته‌ها، نشان داد ناآگاهی پژوهشگر از موازین و قواعد اخلاق پژوهش، راحت‌طلبی و دستیابی سریع به نتیجه از طریق داده‌سازی، نگرش و وجدان پژوهشگر، رویکرد مدرک‌گرایی، مشکلات اقتصادی، محدودیت‌های زمانی و تأثیرپذیری از محیط و اطرافیان، عوامل درونی هستند که بر میزان رعایت اخلاق پژوهش تأثیر می‌گذراند. همچنین کمبود زمان، فشارهای مالی و اقتصادی، اجبار دانشجویان به ارائه مقالات علمی، نگرانی جهت پیدا کردن شغل آینده و از دست دادن شرایط استخدامی، جو رقابتی بین دانشجویان برای افزایش رزومه کاری، تأثیر و نقش استادان بر رفتار دانشجویان و به وجود آوردن جو رقابتی، از عوامل بیرونی مؤثر بر اخلاق پژوهش هستند (۱۶).

کرده و به نمونه‌گیری از دانشجویان و اساتید پرداخت. در انجام مطالعه، اطلاعات کامل در خصوص حفظ محرمانگی، نحوه انجام و نتایج پژوهش به شرکت‌کنندگان داده شد و رضایت آگاهانه از آنان اخذ گردید؛ بدین‌صورت که ابتدا در خصوص مطالعه توضیحات لازم به شرکت‌کنندگان ارائه شد و سپس لینک آدرس پرسشنامه‌های الکترونیک که بر روی سامانه Digi Survey طراحی شده بودند، جهت تکمیل در اختیار آن‌ها قرار گرفت. در پیامکی که پژوهشگر در نرم‌افزارهای پیام‌رسان مانند ایتا، بله و سروش در گروه‌های کلاسی دانشجویان و گروه دانشگاهی اساتید ارسال می‌کرد، اهداف مطالعه تشریح شد. شرکت‌کنندگان، بر روی لینک آدرس مورد نظر کلیک کرده و ابتدا فرم رضایت آگاهانه و سپس پرسشنامه‌ها را تکمیل می‌کردند.

داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های دموگرافیک و اخلاق حرفه‌ای در پژوهش‌های پزشکی جمع‌آوری شدند. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای در پژوهش‌های پزشکی توسط اسمعیلی آبدر در سال ۱۴۰۰، به‌عنوان ابزاری روا و پایا جهت سنجش میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در پژوهش‌های پزشکی طراحی شده است. این پرسشنامه، دارای ۳۵ گویه با ۷ عامل شامل پایبندی به اخلاق پژوهش، پیامدهای اخلاق پژوهش، موانع حسن رفتار پژوهش، نهادینه‌سازی اخلاق، اصول فردی، سیاست‌گذاری و اخلاق سازمانی می‌باشد. در بعد پایبندی به اخلاق پژوهش، ۸ سؤال درزمینه‌ی اهمیت به حریم خصوصی شرکت‌کنندگان، پایبندی به اصل صداقت، پایبندی به اصل امانت‌داری، تأکید بر انجام درست پژوهش، تعهد سازمانی، پایبندی به اصل رضایت آگاهانه و وضوح قوانین پژوهشی مطرح شده است. بعد پیامدهای اخلاق پژوهش، ترجیح منافع آزمودنی بر منافع شخصی، ایجاد منشور اخلاقی در سازمان، صرف هزینه و بودجه، شفاف‌سازی در سازمان، اعتبار و توسعه ملی و کاهش نگرانی‌های جامعه نسبت به سوءاستفاده‌های

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که از ارکان اساسی آموزش عالی هستند و نقش تعیین‌کننده‌ای در شیوه تولید علم را بر عهده دارند، می‌بایست به رعایت اصول اخلاق پژوهش پایبند باشند (۱۷). تعمیم و گسترش ارزش‌های حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای در همه سطوح دانشگاهی می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی استادان و دانشجویان و سلامت ارتباطات علمی و فعالیت پژوهشی شود (۱۸). نهادینه‌سازی و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در پژوهش، هدف غایی و نگرانی همیشگی تمام سازمان‌هاست و دانشگاه علوم پزشکی آبادان نیز از این قاعده مستثنا نیست؛ لذا پژوهش حاضر، به بررسی مقایسه‌ای میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای پژوهش در پایان‌نامه‌های پزشکی توسط اساتید و دانشجویان می‌پردازد.

### روش بررسی

این مطالعه توصیفی-تحلیلی، در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بر روی ۱۳۰ دانشجوی پزشکی و ۹۸ عضو هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی آبادان انجام شد. در انتخاب حجم نمونه مناسب، با انتخاب تصادفی از بین ۱۹۸ دانشجوی پزشکی مقطع بالینی و بر اساس فرمول کوکران با ضریب خطای ۰/۰۵، حجم نمونه ۱۳۰ نفر محاسبه شد. همچنین اساتید، به‌صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود به مطالعه جهت دانشجویان، شامل تحصیل در رشته پزشکی و انتخاب واحد پایان‌نامه در نظر گرفته شد. اساتیدی که راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های پزشکی را بر عهده داشتند نیز در صورت تمایل به مطالعه وارد شدند. معیارهای خروج، شامل مهمانی و انتقال دانشجو در زمان انجام پژوهش و نقص در تکمیل پرسشنامه‌ها بود.

جهت جمع‌آوری اطلاعات، پژوهشگر پس از کسب مجوزهای لازم از دانشگاه علوم پزشکی آبادان (ABAD-IR) 1400.129.REC.ANUMS، به دانشکده پزشکی مراجعه

احتمالی از شرکت‌کنندگان در پژوهش را با ۶ سؤال می‌سنجد. بعد موانع حسن رفتار، دارای ۵ سؤال و شامل بررسی خودخواهی فرد، عدم آگاهی، عدم برخورد قانونی با تخلفات پژوهشی، عدم وجود اهرم‌های نظارتی و به‌کارگیری روابط به جای ضوابط می‌باشد. در بعد نهادینه‌سازی اخلاق، ۶ سؤال مطرح شده که نهادینه‌سازی از دوران کودکی، فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها، پایبندی مدیران سازمان، رویه‌های تنبیهی و تشویقی، سرمایه‌گذاری در آموزش و نهادینه کردن اصول ارزش‌های اخلاقی جامعه را مورد سنجش قرار می‌دهد. بعد اصول فردی، دارای ۳ سؤال و شامل به‌کارگیری اصول راهنمای پژوهش (گایدلاین‌ها)، شرکت در پژوهش‌های مرتبط با تخصص، اهمیت دادن به برنامه‌ریزی و رعایت زمان‌بندی جدول گانت است. تأثیر کمیته‌های اخلاق و صدور کد اخلاق سازمان‌ها، سیاست‌گذاری‌های ارتقا اعضا هیئت علمی، معادل‌سازی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، نظارت و ارزیابی مستمر بر فعالیت‌های پژوهشی در بعد سیاست‌گذاری و با ۴ سؤال ارزیابی می‌شود و در نهایت بعد اخلاق سازمانی با ۳ سؤال، تأثیر سازمان در رعایت اخلاق پژوهش، جو اخلاقی در سازمان و اعتماد در جامعه نسبت به نتایج تحقیقات را مورد بررسی قرار می‌دهد (۱۶). نمره‌دهی پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت شش‌تایی و از نمره ۳۵ تا ۲۱۰ می‌باشد که به پنج دسته شامل رعایت اخلاق حرفه‌ای به میزان کم (نمره ۶۹ تا ۳۵)، متوسط رو به پایین (نمره ۱۰۴ تا ۷۰)، متوسط (نمره ۱۳۹ تا ۱۰۵)، متوسط رو به بالا (نمره ۱۷۴ تا ۱۴۰) و زیاد (نمره ۲۱۰ تا ۱۷۵) در نظر گرفته شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند. جهت آنالیز توصیفی درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار محاسبه گردید. از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب

همبستگی اسپیرمن برای بررسی ارتباط بین ابعاد پرسشنامه‌ها و از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمالیتی داده‌ها استفاده شد. همچنین در این مطالعه، با توجه به نقش برخی مخدوش‌کننده‌ها مانند انجام پژوهش در دوران دانشجویی، آنالیزهای مذکور در لایه‌های مختلف این متغیرها با استفاده از مدل رگرسیون انجام شد.

### یافته‌ها

در این پژوهش، ۲۲۸ نفر شامل ۱۳۰ دانشجوی پزشکی و ۹۸ استاد راهنما و مشاور پایان‌نامه‌های رشته پزشکی شرکت کردند. میانگین سن دانشجویان مورد مطالعه، برابر با  $2/34 \pm$  ۲۵/۰۷ سال بود. از ۱۳۰ دانشجوی پزشکی مورد مطالعه، ۵۹ نفر (۴۵/۴٪) پسر و ۷۱ نفر (۵۴/۶٪) دختر بودند. در مقایسه میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای پژوهش در دانشجویان مورد مطالعه بر اساس سن و جنسیت، ارتباط معناداری مشاهده نشد ( $P > 0.05$ )؛ اما مدت‌زمان تحصیل و سابقه پژوهش دارای ارتباط معنی‌دار بودند ( $P < 0.001$ )؛ به‌طوری که میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای پژوهش در دانشجویانی که سابقه پژوهش نداشتند (۱۱۶/۱۴)، به‌صورت معناداری کمتر از دانشجویانی بود که سابقه پژوهش داشتند (۱۷۲/۱۴). در بررسی میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای پژوهش در دانشجویان مورد مطالعه بر اساس سابقه عضویت در انجمن‌ها و کمیته‌های پژوهشی دانشگاه، شرکت در کارگاه‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و اخلاق پژوهش نیز ارتباط معناداری مشاهده نشد ( $P > 0.05$ ). مشخصات دموگرافیک و همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای در پژوهش دانشجویان، در جدول ۱ شماره ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک و همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای پژوهش در دانشجویان

P-value	Mean $\pm$ SD or <i>r</i> حرفه‌ای پژوهش	Mean $\pm$ SD or N (%) متغیر دموگرافیک	متغیر
*.۰/۳۷۹	$r = ۰/۰۷۸$	$۲۵/۰۷ \pm ۲/۳۴$	سن (سال)
†.۰/۸۴۰	$۱۱۸/۳۴ \pm ۳۹/۰۲$	۵۹(۴۵/۴%)	مرد
	$۱۱۹/۸۳ \pm ۴۴/۲۰$	۷۱(۵۴/۶%)	زن
‡ < .۰/۰۰۱	$۱۳۰/۲۷ \pm ۱۵/۱۴۸$	۱۱(۸/۵%)	۱۳۹۲
	$۱۲۲/۶۷ \pm ۳۷/۰۵$	۲۱(۱۶/۲%)	۱۳۹۳
	$۱۲۵/۲۹ \pm ۱۴/۷۷$	۱۴(۱۰/۸%)	۱۳۹۴
	$۱۴۶/۵۳ \pm ۳۲/۲۶$	۱۷(۱۳/۱%)	۱۳۹۵
	$۱۲۳/۷۹ \pm ۴۶/۹۱۶$	۳۸(۲۹/۳%)	۱۳۹۶
	$۹۹/۵۳ \pm ۴۱/۵۱$	۱۵(۱۱/۵%)	۱۳۹۷
	$۷۴/۲۱ \pm ۴۲/۱۵$	۱۴(۱۰/۸%)	۱۳۹۸
† < .۰/۰۰۱	$۱۱۶/۱۴ \pm ۴۰/۵۴$	۷(۵/۴%)	خیر
	$۱۷۲/۱۴ \pm ۲۵/۴۴$	۱۲۳(۴۹/۶%)	بله
†.۰/۴۶۰	$۱۱۷/۰۴ \pm ۴۵/۰۴$	۸۱(۶۲/۳%)	خیر
	$۱۲۲/۶۵ \pm ۳۵/۹۰$	۴۹(۳۷/۷%)	بله
†.۰/۲۴۰	$۱۱۵/۴۵ \pm ۴۱/۶۳$	۷۵(۵۷/۷%)	خیر
	$۱۲۴/۰ \pm ۴۱/۸۲$	۵۵(۴۲/۳%)	بله
†.۰/۸۹۵	$۱۱۹/۵۶ \pm ۴۳/۶۶$	۷۷(۵۹/۲%)	خیر
	$۱۱۸/۵۷ \pm ۳۹/۲۸$	۵۳(۴۰/۸%)	بله

\*: Pearson correlation test

†: Independent-t test

‡: One-Way ANOVA test

P&lt;0.05

حرفه‌ای پژوهش به صورت معناداری بیشتر از اساتیدی بود که سابقه شرکت در کارگاه‌های مذکور را نداشتند ( $P < ۰/۰۰۱$ ). مشخصات دموگرافیک و همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای در پژوهش اساتید، در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

اخلاق حرفه‌ای در پژوهش و ابعاد آن، شامل پایبندی به اخلاق پژوهش، پیامدهای اخلاق پژوهش، موانع حسن رفتار پژوهش، نهادینه‌سازی اخلاق، اصول فردی، سیاست‌گذاری و اخلاق سازمانی در اساتید و دانشجویان مورد بررسی قرار گرفت. میانگین نمره کل اخلاق حرفه‌ای در پژوهش اساتید، برابر با ۱۶۵ از نمره کل ۲۱۰ به دست آمد که نشان‌دهنده رعایت اخلاق حرفه‌ای در حد متوسط رو به بالا می‌باشد؛ اما

میانگین سن اساتید مورد مطالعه، برابر با  $۲۵/۰۷ \pm ۲/۳۴$  با  $۴۰/۰۱ \pm ۷/۳۴$  سال بود. از ۹۸ استاد مورد مطالعه، ۴۸ نفر (۴۹٪) دارای جنسیت مرد و ۵۰ نفر (۵۱٪) زن بودند. اخلاق حرفه‌ای پژوهش با سن ( $r = ۰/۲۳$  و  $P = ۰/۰۲۳$ ) و  $\text{index-H}$  اساتید ( $r = ۰/۴۸۶$  و  $P < ۰/۰۰۱$ ) ارتباط مستقیم و معناداری داشت؛ اما این ارتباط در مقایسه با جنسیت معنادار نبود ( $P < ۰/۰۵$ ). در اساتید با سابقه تدریس بیش از ۱۰ سال (۱۹۲/۵۵)، دارای رتبه علمی دانشیار (۲۰۱) و مربی (۱۹۳/۱۹)، بیشترین نمره اخلاق حرفه‌ای پژوهش گزارش شد ( $P < ۰/۰۰۱$ ). همچنین در اساتیدی که سابقه شرکت در کارگاه اخلاق حرفه‌ای (۱۹۱/۴) و کارگاه اخلاق پژوهش (۱۹۰/۲۶) را داشتند، نمره اخلاق

با نمره اخلاق حرفه‌ای پژوهش در دانشجویان دارد. این ارتباط، در تمامی ابعاد مورد بررسی نیز مشاهده شد ( $P < 0.001$ ). جدول ۳، مقایسه ابعاد اخلاق حرفه‌ای در پژوهش بین اساتید و دانشجویان را نشان می‌دهد.

دانشجویان با میانگین نمره ۱۱۹ اخلاق حرفه‌ای در پژوهش را در حد متوسط رعایت می‌کردند. همچنین نتایج، نشان‌دهنده نمرات بالاتر اساتید در تمامی ابعاد نسبت به دانشجویان بود. یافته‌های حاصل از آنالیز واریانس یک‌طرفه، نشان داد که نمره اخلاق حرفه‌ای پژوهش در اساتید ارتباط مستقیم و معناداری

جدول ۲. مشخصات دموگرافیک و همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای پژوهش در اساتید

P-value	Mean $\pm$ SD or r اخلاق حرفه‌ای	Mean $\pm$ SD or N (%) متغیر دموگرافیک	متغیر
* ۰/۰۲۳	$r = 0/23$	$40/01 \pm 7/34$	سن (سال)
† ۰/۸۱۲	$176/12 \pm 26/92$	۴۸ (۴۹٪)	مرد
	$175/7 \pm 29/41$	۵۰ (۵۱٪)	زن
‡ < ۰/۰۰۱	$163/64 \pm 30/91$	۵۱ (۵۲٪)	۱ الی ۵
	$188/42 \pm 18$	۳۸ (۳۸/۸٪)	۶ الی ۱۰
‡ < ۰/۰۰۱	$192/55 \pm 8/54$	۹ (۹/۲٪)	بیشتر از ۱۰
	$193/19 \pm 9/89$	۲۷ (۱۱/۸٪)	مربی
	$173/55 \pm 26/75$	۵۲ (۵۳/۱٪)	استادیار علوم پایه
‡ < ۰/۰۰۱	$149/68 \pm 32/76$	۱۶ (۱۶/۳٪)	استادیار علوم بالین
	$201 \pm 6/24$	۳ (۱/۳٪)	دانشیار
‡ ۰/۰۰۱	$171/48 \pm 28/58$	۶۶ (۶۷/۳٪)	علوم پایه
	$184 \pm 26/58$	۲۸ (۲۸/۶٪)	بالینی
	$192/25 \pm 5/56$	۴ (۴/۱٪)	هر دو
‡ < ۰/۰۰۱	$r = 0/486$	$1/7 \pm 3/8$	H-index
† < ۰/۰۰۱	$151/44 \pm 27/92$	۳۸ (۳۸/۸٪)	خیر
	$191/4 \pm 13/33$	۶۰ (۶۱/۲٪)	بله
† < ۰/۰۰۱	$148/88 \pm 28/21$	۳۴ (۳۴/۷٪)	خیر
	$190/26 \pm 13/911$	۶۴ (۶۵/۳٪)	بله

\*: Pearson correlation test

†: Independent-t test

‡: One-Way ANOVA test

$P < 0.05$

( $P >$ )، سیاست‌گذاری ( $r = 0/923$  و  $P > 0/001$ )، اخلاق سازمانی ( $r = 0/921$  و  $P > 0/002$ ) و نمره کل اخلاق حرفه‌ای ( $r = 0/899$ ) ( $P > 0/001$ ) ارتباط مستقیم و معناداری با یکدیگر داشتند. جدول ۴، همبستگی بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای در پژوهش به تفکیک اساتید و دانشجویان پزشکی را نشان می‌دهد.

بر اساس یافته‌ها در اساتید و دانشجویان مورد مطالعه، ابعاد پایبندی به اخلاق پژوهش ( $r = 0/869$  و  $P > 0/001$ )، پیامدهای اخلاق پژوهش ( $r = 0/903$  و  $P > 0/004$ )، موانع حسن رفتار پژوهش ( $r = 0/868$  و  $P > 0/001$ )، نهادینه‌سازی اخلاق ( $r = 0/902$  و  $P > 0/022$ )، اصول فردی ( $r = 0/808$  و  $P > 0/001$ )

جدول ۳. مقایسه نمره ابعاد اخلاق حرفه‌ای در پژوهش بین اساتید و دانشجویان

حیطه	متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	P-value
اخلاق حرفه‌ای در پژوهش	نمره کل اخلاق حرفه‌ای	اساتید	۱۶۵/۹۱	۲۸/۰۷۹	<۰/۰۰۱
		دانشجویان	۱۱۹/۷۲	۴۱/۸۶۶	
	پایبندی به اخلاق پژوهش	اساتید	۴۰/۵۸	۶/۸۲۲	<۰/۰۰۱
		دانشجویان	۲۷/۱۰	۱۰/۷۳۶	
	پیامد اخلاق پژوهش	اساتید	۳۰/۲۰	۵/۰۳۰	<۰/۰۰۱
		دانشجویان	۲۰/۳۱	۷/۷۰۵	
	موانع حسن رفتار پژوهش	اساتید	۲۴/۸۷	۴/۴۰۹	<۰/۰۰۱
		دانشجویان	۱۷/۲۲	۶/۶۴۳	
	نهادینه‌سازی	اساتید	۳۰/۲۷	۴/۹۴۶	<۰/۰۰۱
		دانشجویان	۲۰/۷۹	۷/۹۲۷	
	اصول فردی	اساتید	۱۵/۰۰	۲/۶۴۰	<۰/۰۰۱
		دانشجویان	۱۰/۲۲	۴/۳۱۴	
سیاست‌گذاری	اساتید	۱۹/۶۴	۳/۷۷۰	<۰/۰۰۱	
	دانشجویان	۱۳/۷۸	۵/۳۸۷		
اخلاق سازمانی	اساتید	۱۵/۳۵	۲/۵۷۳	<۰/۰۰۱	
	دانشجویان	۱۰/۳۰	۴/۲۴۹		

جدول ۴. همبستگی بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای در پژوهش بین اساتید و دانشجویان

متغیر	دانشجویان							کل اخلاق حرفه‌ای	پایبندی به اخلاق پژوهش	پیامد اخلاق پژوهش	موانع حسن رفتار پژوهش	نهادینه‌سازی	اصول فردی	سیاست‌گذاری	اخلاق سازمانی	
	r	p	r	p	r	p	r									p
اساتید	کل اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۹۹	۰/۷۸۳	۰/۸۱۲	۰/۷۳۵	۰/۷۹۹	۰/۷۵۱	۰/۸۱۱	۰/۸۳۶	r	p	r	p	r	p	
	پایبندی به اخلاق پژوهش	۰/۷۶۷	۰/۸۶۹	۰/۹۱۱	۰/۷۰۷	۰/۷۶۲	۰/۶۶۵	۰/۶۸۷	۰/۶۹۵	r	p	r	p	r	p	
	پیامد اخلاق پژوهش	۰/۷۸۴	۰/۷۷۴	۰/۹۰۳	۰/۸۴۶	۰/۷۷۶	۰/۷۳۴	۰/۷۸۹	۰/۸۴۱	r	p	r	p	r	p	
	موانع حسن رفتار پژوهش	۰/۸۰۵	۰/۷۸۲	۰/۸۱۶	۰/۸۶۸	۰/۷۳۲	۰/۸۰۶	۰/۷۹۲	۰/۸۵۷	r	p	r	p	r	p	
	نهادینه‌سازی	۰/۷۳۸	۰/۷۰۶	۰/۶۷۱	۰/۷۳۵	۰/۹۰۲	۰/۸۱۶	۰/۷۹۲	۰/۸۰۳	r	p	r	p	r	p	
	اصول فردی	۰/۷۹۸	۰/۷۹۰	۰/۷۵۰	۰/۷۳۲	۰/۷۵۲	۰/۸۰۸	۰/۷۱۷	۰/۷۰۱	r	p	r	p	r	p	
	سیاست‌گذاری	۰/۸۰۸	۰/۷۶۷	۰/۷۴۳	۰/۷۰۶	۰/۶۳۴	۰/۷۱۸	۰/۹۲۳	۰/۸۳۶	r	p	r	p	r	p	
	اخلاق سازمانی	۰/۹۳۱	۰/۹۰۰	۰/۸۹۴	۰/۹۰۹	۰/۸۲۹	۰/۸۸۳	۰/۸۵۶	۰/۹۲۱	r	p	r	p	r	p	
	P<0.05															

## بحث

اخلاق در پژوهش، به‌عنوان یکی از ارکان مهم و ضروری برای حفظ و توسعه علم و دانش مورد تأکید قرار گرفته است. در این مطالعه، اخلاق حرفه‌ای در پژوهش و ابعاد آن شامل پایبندی به اخلاق پژوهش، پیامدهای اخلاق پژوهش، موانع حسن رفتار پژوهش، نهادینه‌سازی اخلاق، اصول فردی، سیاست‌گذاری و اخلاق سازمانی در اساتید و دانشجویان پزشکی مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج این مطالعه، نشان داد نمره کل اخلاق حرفه‌ای پژوهش در اساتید در حد متوسط رو به بالا و در دانشجویان در حد متوسط می‌باشد. نتایج مطالعه (قادری و همکاران، ۱۳۹۴)، بیانگر رعایت اخلاق پژوهش اساتید و دانشجویان در حد متوسط رو به بالا بود (۱۹). (شیخ‌علیزاده هریسی و همکاران، ۱۳۹۲)، در مطالعه ای رعایت اخلاق پژوهشی در بین اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی را مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه دست یافتند که اساتید، اخلاق پژوهشی و ابعاد آن را در حد متوسط رعایت می‌کنند (۲۰). بررسی مؤلفه‌های اخلاق پژوهشی اعضای هیئت علمی علوم انسانی دانشگاه ارومیه توسط (روشنی و همکاران، ۱۳۹۹) نیز نشان داد که اساتید در تجربیات پژوهشی خود، اصول اخلاق در پژوهش را به‌طور متوسط رعایت می‌کنند (۲۱). در همین راستا، مطالعه (صمدی و همکاران، ۲۰۱۷)، نشان داد که دانشجویان تحصیلات تکمیلی به‌طور کلی اصول اخلاق پژوهش را در بیشتر ابعاد پرسشنامه در سطح متوسطی رعایت می‌کنند (۲۲)؛ بنابراین یافته‌های مطالعه حاضر، با مطالعات مذکور همسو و هم‌راستا می‌باشد و نشان‌دهنده متوسط بودن رعایت اخلاق پژوهش توسط اساتید و دانشجویان است. تفاوت جزئی در نمرات، ممکن است به دلیل استفاده از پرسشنامه‌های متنوع و روش نمره‌دهی متفاوت و نیز بررسی اخلاق پژوهشی در رشته‌های مختلف تحصیلی باشد.

بر اساس یافته‌های این مطالعه، در هر دو گروه اساتید و دانشجویان، ۷ بعد اخلاق حرفه‌ای در پژوهش ارتباط مستقیم و معناداری با یکدیگر و با نمره کل اخلاق حرفه‌ای داشت. هم‌راستا با نتایج این مطالعه، (داوودی و چراغعلی، ۱۳۹۷) در پژوهش خود بر روی ۲۵۶ نفر از دانشجویان، نشان دادند که عوامل فردی، محیط داخلی و خارجی دانشگاه بر اخلاق پژوهشی دانشجویان تأثیرگذار است (۲۳). (اسلامیان و مرادی، ۱۳۹۸)، در تبیین مؤلفه‌های اخلاق در پژوهش، به سه مؤلفه‌ی اصول اخلاقی فردی پژوهشگر، اصول اخلاقی مرتبط با شرکت‌کنندگان در پژوهش و اصول اخلاقی مرتبط با انتشار پژوهش اشاره کرده‌اند (۱۰). نتایج مطالعه (بالغی و همکاران، ۱۳۹۸)، نشان داد که از بین ابعاد اخلاق پژوهشگری، بُعد امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، رعایت حقوق آزمودنی‌ها و روحیه کار گروهی بر کیفیت پژوهش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (۲۴). (ایماز و همکاران، ۱۳۹۷) نیز بیان نمودند که پایبندی به اصول اخلاقی در انجام تحقیقات با بالاتر رفتن کیفیت پژوهش ارتباط دارد (۲۵). (مطلبی فرد و همکاران، ۱۳۹۱)، در مطالعه خود نشان دادند که ویژگی‌های فردی، روحیه همکاری و کار تیمی در تحقیقات و مسئولیت‌های حرفه‌ای محققان، بر اخلاق پژوهش در آموزش عالی تأثیر دارند (۲۶). از موانع دیگر پژوهشی که می‌تواند سبب عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای پژوهش شود، موانع فرهنگی می‌باشد که بیانگر نیازهای جامعه است. اگر نتایج پژوهش‌ها در جامعه استفاده نشود و در تصمیم‌گیری‌های کلان مورد استفاده قرار نگیرد، سبب دل‌سردی پژوهشگران می‌شود. در واقع می‌توان گفت نمونه فقر فرهنگی پژوهشی در کشور موجود است (۲۷). فقدان فعالیت‌های گروهی و روحیه کار تیمی در بین دانشجویان نیز از جمله عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر اخلاق پژوهش است (۲۸). متأسفانه در سال‌های اخیر، نگارش پایان‌نامه، انجام تحلیل آماری و نگارش مقالات، رشد ناموزونی داشته است و نتیجه آن

دوره زمانی واحد نیست، بلکه عوامل مختلفی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای یا بروز سوء رفتار پژوهشی در طول زمان تأثیر دارند. انگیزه‌های فردی، الزامات سازمانی و نبود سیستم نظارتی دقیق، همه می‌توانند باعث مشکلاتی در جامعه پژوهشی شوند؛ از این‌رو، عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در پژوهش‌های دانشگاهی، یک پدیده چندبعدی است که برای دستیابی به وضعیت مطلوب باید عوامل فرهنگی، مدیریتی، انسانی و نظارتی به‌طور هم‌زمان برای رفع آن‌ها تلاش کنند (۳۴).

از محدودیت‌های این پژوهش، می‌توان به کاهش تعمیم‌پذیری به دلیل انتخاب شرکت‌کنندگان صرفاً از میان دانشجویان رشته پزشکی اشاره کرد.

### نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه ما، نشان داد که اساتید و دانشجویان، اخلاق حرفه‌ای در پژوهش را در حد متوسط رعایت می‌کردند؛ اما نمره اساتید به‌صورت معناداری بالاتر از دانشجویان گزارش شد. در راستای ارتقا اخلاق حرفه‌ای در پژوهش و کاربرد نتایج این مطالعه، می‌توان به ابعاد مورد بررسی توجه نمود و فعالیت‌هایی مانند آگاه‌سازی در خصوص پیامدهای رعایت یا عدم رعایت اخلاق پژوهشی، برنامه‌ریزی جهت رفع موانع رفتار پژوهشی مناسب، بسترسازی به‌منظور نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ‌سازی جهت رعایت اصول فردی در پژوهش را مورد توجه قرار داد. همچنین، توسعه و بازنگری هدفمند سیاست‌گذاری‌ها، تقویت جو اخلاقی سازمانی، برنامه‌ریزی دقیق، حمایت از طرح‌های پژوهشی، تدوین و به‌روزرسانی قوانین و راهنماها، به‌کارگیری فناوری، آموزش و فرهنگ‌سازی در بین محققان، تهیه منابعی برای نگهداری مستندات و داده‌های پژوهشی، تقویت نقش کمیته اخلاق در پژوهش، نظارت بر اجرای قوانین اخلاقی و ارائه مشاوره پژوهشی برای بهبود کیفیت فرآیندهای استاندارد پژوهشی ضروری به نظر

می‌تواند حتی خرید پایان‌نامه و پروژه‌های تحقیقاتی آماده باشد که در بسیاری از موارد یافته‌های آن‌ها جعلی و ساختگی است (۲۹). از مهم‌ترین موانع پیش روی اجرای درست پژوهش، عدم انتخاب آزاد موضوع پایان‌نامه، انتخاب موضوع با محدودیت امکانات و منابع مالی و عدم توجه به استعداد و توانایی دانشجو می‌باشد (۳۰). زمان بر بودن پذیرش مقاله، هزینه‌های اضافی بابت آماده‌سازی و ویرایش چاپ برخی مجلات، رد شدن سلیقه‌ای بعضی از مقالات از سوی داوران نیز از موانع پژوهشی هستند که منجر به سوء رفتار پژوهشی خواهند شد (۳۱). همچنین بهادادن بیش از حد به مقالات برای ارتقا، فشار زمانی، استرس به دانشجویان، افزایش تعداد دانشجویان و تخصیص نمره به مقالات پایان‌نامه‌ها، از دیگر دلایل شایع بروز تخلفات پژوهشی هستند (۳۲). نتایج مطالعه مقتدری، نشان داد که فشار رقابتی مستمر به پژوهشگران برای چاپ مقالات بیشتر، باعث بروز تعارض بین شخصی و پیشرفت‌های علمی آن‌ها می‌شود و درنهایت سبب بروز سوء رفتار پژوهشی می‌گردد (۳۳). یافته‌های مطالعات مذکور، همسو با ابعاد مورد بررسی در این مطالعه می‌باشد و وجود ارتباط بین نمره کل اخلاق حرفه‌ای در پژوهش و ابعاد آن را نشان می‌دهد. همچنین با توجه به میانگین نمرات در ابعاد مورد بررسی، نمره کل اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش می‌تواند تحت تأثیر ساختار اداری نامتعارف، کاهش انگیزه پژوهش، افزوده شدن نام نویسندگانی که صرفاً منابع و امکاناتی برای پژوهش فراهم کرده‌اند، اجبار دانشجو به انتخاب موضوع پایان‌نامه و رعایت نشدن حقوق مادی دانشجویان قرار گرفته باشد.

در مطالعات انجام‌شده درباره اخلاق حرفه‌ای در پژوهش، به ابعاد و عواملی بسیاری اشاره شده است که گاهی با مفاهیم یکسان اما نام‌های متفاوت مطرح می‌شوند. روش‌ها و ابزارهای مختلفی نیز در نمونه‌گیری، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به کار گرفته شده‌اند. اخلاق در پژوهش، نتیجه یک عامل خاص یا

می‌رسد (۳۵). به‌روزرسانی کدهای اخلاق پژوهشی کشور، هماهنگ با تغییرات بیانی‌هی هلسینکی و استانداردهای جهانی توسط متخصصان اخلاق نیز می‌تواند راهگشا باشد (۴). با توجه به اهمیت ویژه اخلاق حرفه‌ای در پژوهش، پیشنهاد می‌گردد همایش‌ها، میزگردها و جلسات هم‌اندیشی به‌منظور نهادینه‌سازی رعایت اخلاق حرفه‌ای در پژوهش، به‌صورت تخصصی و کاربردی در دانشگاه‌های علوم پزشکی برگزار شوند.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان، مراتب سپاسگزاری خود را از معاونت تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی آبادان به‌واسطه تصویب این طرح اعلام می‌دارد.

### تعارض منافع

نویسندگان مقاله، اعلام می‌دارند که در پژوهش حاضر هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## References

1. Ebrahimzadeh F, Nasseryan J, Almasi A. The assessment of barriers to research from the viewpoint of faculty members of Lorestan University of Medical Sciences and relationship to research performance of them. *yafta*. 2016;18(1):28-41. [Persian]
2. Slowther A, Boynton P, Shaw S. Research governance: ethical issues. *Journal of the Royal Society of Medicine*. 2006; 99(2):65-72.
3. Ndebele P. The Declaration of Helsinki, 50 years later. *Jama*. 2013; 310(20):2145-6.
4. Fadaei F, Zahedi L, Farahani Z, Ghasemzadeh N. Review of the two version of declaration of Helsinki (2013 and 2008): challenges and changes. *J Med Ethics Hist Med*. 2016; 9(3):75-92. [Persian]
5. Eftekhari MB, Falahat K, Ebadifar A, Eltemasi M, Sobhani Z, Ghalenoee E, Habibi E, Akhondzadeh S. The Role of Medical Research Centers in Health Research System Promotion in IR of Iran: 2001–2014. *Archives of Iranian Medicine*. 2016; 20(11):686-90. [Persian]
6. Naghizadeh Baghi A, Khanbabazadeh Ghadim M, Samari E. Survey of barriers and research problems from the viewpoint of faculty members of Ardabil university of medical sciences. *Journal of Ardabil University of Medical Sciences*. 2015;15(3):255-64. [Persian]
7. Baleghi Damavandi S, Zamani F, Taghvae Yazdi M. Place of research ethics in the health higher education system. *Clinical Excellence*. 2019; 9(1):36-47. [Persian]
8. Aramesh K. A brief history of biomedical research ethics in Iran: conflict of paradigms. *Developing world bioethics*. 2015;15(2):107-12. [Persian]
9. Golshan A, Zargham Hajebi M, Sobhi Gharamaleki N. The effect of Logotherapy group training on changes of depression, self-esteem and intimacy attitudes in physically disabled women. *Iranian Journal of Health Psychology*. 2019;2(2):101-12. [Persian]
10. Eslamian H, Moradi Doliskani M. Identification of Components and Indicators of Research Ethics in Higher Education and their Analysis in the Persian Sources of Research Methodology. *Higher Education Letter*. 2019;12(45):31-67. [Persian]
11. Pakmehr H. Investigating research ethics scale in engineering graduate students. *Iranian Journal of Engineering Education*, 23(92), pp. 55-70. [Persian]
12. Piralaiy E, Sheikhalizadeh M. A Study of Status of the Research Ethics Compliance in Academic Members of Physical Education and Sport Sciences Faculties of State Universities of Northwest of Iran. *Bioethics Journal*. 2017;7(24):55-67. [Persian]
13. Bayani A, Nikfarjam R, Haemi H, Akbari H. Designing and validating a model of research professional ethics curriculum for graduate students of Iranian higher education centers. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2023;16(6): 443-455. [Persian]
14. Khani JJ, Jafari S, Arab A. Identifying and Prioritizing Professional Ethics Indicators in Research. *Ethics in Science and Technology*. 2019; 14(3): 99-107. [Persian]
15. Coşkun Yaşar G, Aslan B. Curriculum theory: A review study. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies*. 2021;11(2): 237-260.
16. Esmacili Abdar Z, Amirkabiri A, Haghshenas Kashani F, Rabiee Mandejin M. Investigation of Factors Affecting the Observance of Ethics in Medical Research. *Alborz University Medical Journal*. 2021;10(3):271-6. [Persian]
17. Yan W, Zhang Y, Hu T, Kudva S. How does scholarly use of academic social networking sites differ by academic discipline? A case study using ResearchGate. *Information Processing & Management*. 2021;58(1):102430.
18. Esmacili Abdar Z, Amirkabiri A, Haghshenas Kashani F, Rabiee Mandejin M. Designing Professional Ethics Questionnaire in Medical Research. *Alborz University Medical Journal*. 2021 Oct 10;10(4):405-16. [Persian]
19. Ghaderi M, Salimi M, Bolandhemmatan K. Awareness & Consideration Faculty Members and Post-Graduate Students to Ethical Standards in Research. *Ethics in Science and Technology* 2016; 10 (4): 85-7. [Persian]
20. Heris MS, Piralaiy E, Fard AM. A study of status of the research ethics compliance among physical education academic members of Islamic Azad Univer-

- sity in reigns 2 & 13. *European Journal of Experimental Biology*. 2013;3(1):568-71. [Persian]
21. Roshani Ali Bani Si H, Hassani M, Ghavavandi H. Investigating the Components of Research Ethics of Humanities Faculty Members of Urmia University. *Bioethics Journal*. 2020;10(35): 1-11. [Persian]
  22. Al-Smadi R, Alsaida K, Aboud D. Graduate students' perceptions of scientific research ethics in university of nizwa. *International Journal of Current Advanced Research*. 2017;6(4):3515-23. [Persian]
  23. Mohammad Davoudi AH, Cheraghali M. Study Affecting Factors on Efficiency of Research Ethics from the Viewpoint of Female Students of Farhangian University of Qom province. *Educ. Res*. 2018;13(55):21-44. [Persian]
  24. Baleghi Damavandi S, Zameni F, Taghvaei Yazdi M. Presenting a model of impact of research ethics on the quality of research of faculty members. *Journal of Babol University of Medical Sciences*. 2019;21(1):223-9. [Persian]
  25. Imaz M, Eteraf-Oskouei T, Najafi M. Evaluation of pharmacy professional ethics in drugstores and its improvement strategies from the viewpoint of students and faculty members of Tabriz School of Pharmacy. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2018; 11:65-79. [Persian]
  26. Motallebifard A, ARASTEH H, Mohabbat H, Dašta M. Research ethics in higher education: Individual characteristics and professional responsibilities of researchers. *Journal Knowled Studies*. 2013;5(19):79-97. [Persian]
  27. Arshadi Boştanabad M, Shirzad G, Motazedi Z, Asghari E, Safari A. Barriers of nurses' participation in clinical research in Tabriz training centers, 1393. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2015;10(3):43-51. [Persian]
  28. Hakkak M, Hozni SA, Morovati H, Akhlaghi T. Research diagnosis in postgraduate students of Guilan University of Medical Sciences. *Research in Medical Education*. 2018 ;10(2):46-57. [Persian]
  29. Farhad poor MR. Investigation the barriers of the dissertation-based scientific products of Khuzeştan science and research branch of Islamic Azad University Students. *Higher Education Letter*. 2016;8(32):53-76. [Persian].
  30. Mahmud S, Bretag T. Postgraduate research students and academic integrity: 'It's about good research training'. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2013 Aug 1;35(4):432-43. [Persian]
  31. Batooli Z, Nazari M. The Features of Social Research Network For Facilitating Research Activities From Medical Sciences Researchers' Perspective. *Payavard Salamat*. 2014;8(4). [Persian]
  32. Noori Hekmat S, Rezaei M, Dehnavieh R. Effective Factors on Postgraduate Students Research Experience in Kerman University of Medical Sciences. *Res Med Edu*. 2016; 8(4): 34-44. [Persian]
  33. Noori Hekmat S, Rezaei M, Dehnavieh R. Effective factors on postgraduate student's research experience in Kerman University of Medical Sciences. *Research in medical education*. 2016;8(3):34-44. [Persian]
  34. Yari Gholi B. (2018). Pathology of academic research ethics: a phenomenological study. *Ethics in Science and Technology*; 13(1):127-134. [Persian]
  35. Shamsi-Gooshki E, Parsapoor A, Asghari F, Parsa M, Saedinejad Y, Biroudian S, Fadavi M, Khalajzadeh MR, Namazi HR, Ghasemzadeh N, Samani RO. Developing "code of ethics for medical professionals, medical council of Islamic Republic of Iran". *Archives of Iranian Medicine*. 2020;23(10):658-64. [Persian]

## A comparative study of compliance with professional research ethics in medical theses by Faculty Members and Students

Masoud Foroutan<sup>1</sup>, Arghavan Afra<sup>2\*</sup>, Mohammad Najafi<sup>3</sup>, Naser kamyari<sup>4</sup>

### Abstract

**Background and objective:** Professional ethics in research addresses the ethical challenges in various fields of studies. The higher the quality of research is, the faster the scientific advancement of society will be. The present study is aimed at a comparative study of compliance with professional research ethics in medical theses by Faculty Members and students.

**Methods and Materials:** This descriptive-analytical study was carried out on 130 medical students and 98 professors at Abadan University of Medical Sciences in 2022-2023. Students were randomly sampled, while professors were sampled by the census method. Data were collected using demographic and professional ethics in research questionnaires. Data analysis was performed using SPSS software and independent t-test, ANOVA, and Pearson correlation tests.

**Results:** Compared to students, the overall score of professional ethics in research and all its dimensions were higher among professors. There was a direct correlation between the scores of professional ethics in research and its dimensions in professors and students. Moreover, the seven dimensions of professional ethics in research had a significant direct correlation with each other and with the total score of professional ethics.

**Conclusion:** The adherence to research ethics was higher among professors compared to students; however, the score for professors was still moderate to high. Training in ethical principles in research may lead to improved quality and credibility of research. Hence, it is recommended to emphasize adherence to professional ethics in research to preserve and advance science and knowledge.

**Keywords:** Research Ethics, Professional Ethics, Medical Research.

- 
1. Assistant Professor, Department of Basic Medical Science, Faculty of Medicine, Abadan University of Medical Sciences, Abadan, Iran
  - 2\*. Corresponding Author Assistant Professor, Department of Nursing, School of Nursing, Abadan University of Medical Sciences, Abadan, Iran A.Afra@Abadanums.ac.ir
  - 3 Student Research Committee, Abadan University of Medical Sciences, Abadan, Iran
  - 4 Assistant Professor, Department of Public Health, School of Health Abadan University of Medical Sciences, Abadan, Iran

## ارتباط رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی با تمایل به انصراف از تحصیل در دانشجویان کارشناسی پرستاری

حمید شریف نیا<sup>۱</sup>، پردیس رحمت پور<sup>۲\*</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** درجات مختلفی از رفتارهای زورگویانه در محیط های دانشگاهی رخ می دهد که تجربه آن برای دانشجو پیامدهای منفی را در زمینه روانشناختی و تحصیلی به همراه دارد. از این رو این مطالعه با هدف تعیین ارتباط بین رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی و تمایل به انصراف از تحصیل دانشجویان کارشناسی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی البرز و مازندران در سال ۱۴۰۲ انجام شد.

**روش بررسی:** در این مطالعه مقطعی، ۳۸۶ دانشجوی کارشناسی پرستاری در دو دانشگاه علوم پزشکی البرز و مازندران به روش نمونه گیری در دسترس وارد مطالعه شدند. پرسشنامه به صورت الکترونیک طراحی و لینک آن همراه با توضیح اهداف مطالعه برای دانشجویان ارسال شد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، شامل سه بخش اطلاعات دموگرافیک و تحصیلی، رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزش پرستاری و تمایل به انصراف از تحصیل بود. آنالیز داده ها به کمک رگرسیون خطی چند گانه انجام شد.

**یافته ها:** در این مطالعه بیش از نیمی از دانشجویان دختر بودند (۶۵/۲٪). میانگین و میانگین سنی آنها  $22/63 \pm 2/2$  سال و معدل آنها  $17/26 \pm 1/2$  بود. در حدود ۳۴٪ (۱۳۱ نفر) دانشجویان گزارش کردند که تجربه رفتارهای زورگویانه از اساتید پرستاری را دارند. بر اساس نتایج رگرسیون خطی، تنها متغیر رفتار زورگویانه بر قصد انصراف از تحصیل تاثیر مثبت و معنادار دارد ( $\beta = 0/55, p > 0/001$ ).

**نتیجه گیری:** باتوجه به نتایج شایان ذکر است که اهمیت تجربه رفتار زورگویانه برای دانشجویان پرستاری دوچندان است زیرا نحوه برخورد با دانشجویان پرستاری در طول آموزش، روند پرستار شدن دانشجو را شکل می دهد. مدیران دانشگاه می توانند راهکارهایی را جهت افزایش آگاهی اساتید پرستاری از پیامدهای منفی اینگونه رفتارها ارائه دهند و فرهنگ احترام و رفتار حرفه ای را در دانشگاه ها ایجاد کنند.

**کلمات کلیدی:** رفتارهای زورگویانه، انصراف از تحصیل، دانشجویان پرستاری

۱. دانشیار پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی آمل، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، آمل، ایران

۲. نویسنده مسئول، پژوهشگر پسادکتر، مرکز تحقیقات علوم سلامت، پرستاری، دانشکده پرستاری کویمبرا، کویمبرا، پرتغال Par.rahmatpour@gmail.com

## مقدمه

زورگویی در واقع یک رفتار پرخاشگرانه تکراری است که بین افراد با قدرت‌های نابرابر رخ می‌دهد. پیش‌تر زورگویی فقط به صورت فیزیکی و کلامی تصور می‌شد، اما اکنون زورگویی غیرمستقیم و رابطه‌ای مانند شایعه پراکنی و طرد اجتماعی نیز شامل می‌شود زورگویی می‌تواند در بسیاری از زمینه‌ها، در دوران کودکی، بزرگسالی و سالمندی و در مدرسه و محل کار رخ دهد (۱). از سوی دیگر می‌توان گفت زورگویی رفتاری است که طی آن در یک ارتباط دو طرفه، یک طرف با اعمال قدرت کلامی و غیرکلامی همراه با پرخاشگری، سعی در ترساندن، مطیع کردن و دستیابی به منافع محسوس و غیرمحسوس از طرف دیگر می‌کند (۲، ۳).

زورگویی به درجات مختلف در محیط‌های آموزشی رخ می‌دهد. دانشجویانی که رفتارهای زورگویانه را از سوی اساتید خود مشاهده و یا تجربه کرده‌اند سطوح پایین‌تری از علاقه به تحصیل را گزارش نمودند و حتی قصد انصراف از تحصیل داشتند (۴). اساتید معمولاً با رفتار منفی خود حس تحقیر، بی‌ارزشی، شرم و اعتماد به نفس پایین را در دانشجویان پرستاری القا می‌کنند و در طول تدریس خود بیشتر از تنبیه استفاده می‌کنند (۵، ۶). مطالعات بسیاری به اثرات نامطلوب رفتار زورگویانه پرداخته‌اند، و اشاره داشتند که عواقب زورگویی بر رشد مهارت‌های بالینی دانشجویان تأثیر می‌گذارد و دانشجویانی که مورد آزار و اذیت قرار می‌گیرند اعتماد بنفوس پایین‌تری دارند و با احتمال بیشتری در محیط‌های بالینی مرتکب خطا می‌شوند (۷-۹). همچنین تجارب دانشجویان از زورگویی می‌تواند منجر به فرسودگی تحصیلی و کاهش احساس تعلق به حرفه پرستاری در آنها شود (۱۰). در این راستا مطالعه شریف نیا و همکاران گزارش داد که دانشجویان پرستاری ایرانی که در محیط دانشگاهی زورگویی را تجربه کرده‌اند، رضایت کمتری از رشته پرستاری خود داشتند (۱۱).

اگرچه بررسی جهانی نشان می‌دهد که زورگویی یک مسئله رایج در میان دانشجویان پرستاری است، اما زمینه، فرهنگ و درک دانشجویان از رفتارهای زورگویانه در گزارش شیوع آن تاثیرگذار است (۱۲). در مطالعه مرور سیستماتیک توسط ژو و همکاران، نتایج تلفیقی ۲۸ مطالعه در ۱۳ کشور نشان از شیوع ۶۰٪/۶۵٪ از رفتار زورگویانه در میان دانشجویان پرستاری دارد (۱۳). مطالعات مختلف از کشورهای مختلف نیز شیوع بالایی را گزارش کرده‌اند. یک مطالعه استرالیایی نشان داد که نیمی از دانشجویان پرستاری رفتار زورگویانه را در حین کار بالینی تجربه کرده‌اند، که از سوی پرستاران، بیماران و سایر دانشجو‌ها بوده است (۱۴). همچنین یک مطالعه بر روی دانشجویان پرستاری کشور اندونزی نشان داد که ۷۴٪/۷۸٪ آنها زورگویی را تجربه کردند، که شایع‌ترین آن از نوع کلامی (۴٪/۳۱٪) و پس از آن اجتماعی (۱۶٪/۱۲٪) و فیزیکی (۲٪/۳۲٪) بوده است (۱۵). در ایران نیز در مطالعه عبداللهی و همکاران زورگویی در بین نیمی از دانشجویان ایرانی پرستاری رخ داده است که اغلب توسط مربیان بالینی انجام شده که دانشجویان به دلیل ترس گزارش نکرده‌اند (۱۶).

اگرچه براساس گزارش مطالعات بیش از نیمی از دانشجویان پرستاری در معرض انواع رفتارهای زورگویانه توسط اساتید و یا مربیان بالینی در دانشگاه و یا بیمارستانها قرار می‌گیرند، اما به دلیل ترس از ارزشیابی ضعیف و کسب نمره پایین، این رفتارها را گزارش نمی‌کنند (۱۶). عدم گزارش رفتار زورگویانه خود دلیلی بر ادامه این چرخه است. دانشجویان پرستاری که در محیط دانشگاه یا محیط بالینی مورد رفتار زورگویانه قرار گرفته‌اند، فرصت یادگیری را از دست می‌دهند و در نتیجه دچار افت تحصیلی یا ترک تحصیل می‌شوند (۱۶)، در آینده فارغ التحصیلانی ناراضی، مضطرب یا افسرده خواهند بود که مدام به ترک تحصیل فکر می‌کنند. آنها خود نیز احتمالاً رفتاری زورگویانه دارند و به عنوان نیروی کار به رفتار منفی خود ادامه می‌دهند که این امر خطر محیط‌های کاری ناسالم و مراقبت‌های پرستاری

ناایمن را افزایش می دهد. در نهایت، اشتغال در اینگونه محیطها بر پیامدهای مراقبت از بیمار نیز تأثیر منفی خواهد داشت (۱۷). (۱۸).

باتوجه به اهمیت موضوع، محققین این مطالعه را با هدف تعیین رابطه بین رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی با تمایل به انصراف از تحصیل دانشجویان کارشناسی پرستاری انجام دادند.

### روش بررسی

این مطالعه مقطعی در میان دانشجویان کارشناسی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی البرز و مازندران از بهمن تا اسفند ۱۴۰۲ انجام شد. پرسشنامه الکترونیک تهیه شده در بستر پرس لاین در گروه های مجازی کلاسی دانشجویان هر دانشگاه در اختیار دانشجویان واجد شرایط ورود به مطالعه قرار داده شد. روش نمونه گیری در این مطالعه در دسترس بود. تمایل به شرکت در مطالعه، تحصیل در ترم دوم به بعد و عدم اشتغال همزمان با تحصیل، از معیار ورود به مطالعه و انصراف از ادامه شرکت در مطالعه و عدم تکمیل بیش از ۵ درصد پرسشنامه از معیار خروج مطالعه دانشجویان کارشناسی پرستاری بود. پس از توضیح روش و اهداف مطالعه، مشارکت کنندگان پرسشنامه ها را تکمیل نمودند. سپس داده های جمع آوری شده تجزیه و تحلیل شدند. کفایت حجم نمونه با کمک نرم افزار  $G$  power با در نظر گرفتن اندازه اثر  $0/15$ ، توان آزمون  $0/80$ ، سطح معناداری  $0/05 < \alpha$ ، و فرض دو دامنه بودن حداقل حجم نمونه ۳۴۳ محاسبه گردید که با احتمال ریزش ۳۸۶ نمونه اخذ شد.

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، شامل سه بخش به شرح زیر بود: الف) اطلاعات دموگرافیک و تحصیلی: سن، جنس، ترم، معدل، منبع رفتار زورگویانه (همکلاسی، استاد، مربی بالینی و پرستاران). ب) رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزش پرستاری: یک ابزار روا و پایا که توسط سریت و

همکاران (۱۹) طراحی شده و سپس در ایران نیز توسط شریف نیا و همکاران روانسنجی شده است که بیش از ۵۰ درصد واریانس مفهوم توسط سه عامل استخراج شده تبیین گردید. همچنین نیکویی برازش مدل آن توسط شاخص های روایی سازه و پایایی آن براساس شاخص همسانی درونی (آلفا کرونباخ) مورد تایید قرار گرفت (۱۲). نسخه فارسی ابزار دارای سه عامل اعم از انزوای دانشجویان از محیط آموزشی (۷ گویه)، حمله به شخصیت (۶ گویه) و رفتارهای منفی مستقیم (۴ گویه) بود. پاسخ به آن از طریق مقیاس لیکرت شش درجه ای برای تعریف فراوانی رفتارها بود (۰: هرگز تجربه نشده، ۱: تجربه چند بار در سال، ۲: تجربه برای چند بار در ماه، ۳: تجربه برای چند بار در هفته، ۴: یک بار در روز تجربه کنید، و ۵: تجربه چند بار در روز). ج) قصد انصراف از تحصیل: یک مقیاس معتبر و قابل اعتماد که توسط اکورنس و همکاران (۲۰) ایجاد شده است. این ابزار دارای هفت گویه است که پاسخ به آنها براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم است. این ابزار در ایران روانسنجی نشده است، لذا ابتدا طبق پروتکل سازمان جهانی بهداشت به فارسی ترجمه و سپس، نسبت روایی محتوا CVR و شاخص اعتبار محتوا CVII ضرورت و مرتبط بودن گویه ها، توسط ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی در حوزه مطالعات روان سنجی و آموزش پزشکی ارزیابی گردید. براساس جدول لاوشه مقدار قابل قبول CVR با تعداد ۱۰ نفر برابر با  $0/62$  است. حداقل مقدار قابل قبول برای CVI برای هر گویه  $0/7$  است. داده های گردآوری شده پژوهش ابتدا وارد نرم افزار SPSS ۲۶ و پس از بررسی توزیع نرمال داده ها، تجزیه و تحلیل پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (رگرسیون خطی) انجام شد. در این مطالعه سطح معناداری  $p > 0.05$  در نظر گرفته شد. آنالیز داده ها به کمک رگرسیون خطی چند گانه و رویکرد بوتس تراپینگ انجام شد. بوت استرپینگ این امکان را فراهم می کند تا ثبات تخمین های خود را ارزیابی نموده، فواصل اطمینان را برای ضرایب رگرسیون خود

کنند. رضایت نامه آنلاین از تمامی شرکت کنندگان گرفته شده است.

### یافته‌ها

در این مطالعه ۳۸۶ دانشجوی کارشناسی پرستاری شرکت کردند. بیش از نیمی از دانشجویان دختر بودند (۶۵/۲٪). میانگین و میانگین سنی آنها  $21/2 \pm 22/63$  سال و معدل آنها  $17/26 \pm 1/2$  از ۲۰ بود. در حدود ۳۴ درصد دانشجویان گزارش کردند که رفتار زورگویانه در محیط‌های آموزشی را بیشتر از سوی اساتید پرستاری احساس کرده اند. اطلاعات دموگرافیک و تحصیلی شرکت کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

ساخته، و تاثیر نقاط پرت را در تجزیه و تحلیل داده های خود کاهش دهیم.

پس از دریافت کد اخلاق مطالعه از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی البرز 1401.290.REC.ABZUMS.IR، لینک پرسشنامه با دانشجویان به اشتراک گذاشته شد. صفحه اول پرسشنامه آنلاین شامل اطلاعات ضروری مانند اهداف مطالعه، تعداد موارد در نظرسنجی، زمان تخمینی مورد نیاز برای تکمیل، وابستگی محقق و ایمیل تماس برای سوالات و کد اخلاق مطالعه بود. به شرکت کنندگان اطلاع داده شد که مشارکت آنها داوطلبانه است و پاسخ های آنها جمع آوری و به صورت ناشناس منتشر می شود. آیتم های پرسشنامه آنلاین برای شرکت کنندگان قابل مشاهده نبود تا زمانی که با کلیک بر روی دکمه "بعدی" شرکت

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک و تحصیلی دانشجویان کارشناسی پرستاری

متغیر	تعداد	درصد	
جنسیت	دختر	۲۵۲	۶۵/۲
	پسر	۱۳۴	۳۴/۷
سال تحصیلی	سال اول (فقط ترم دوم)	۸۱	۲۱
	سال دوم	۸۹	۲۳
	سال سوم	۹۴	۲۴/۳
	سال چهارم	۱۲۱	۳۱/۳
آیا تجربه زورگویی در محیط آموزشی دارید؟	خیر	۲۰	۵/۲
	بلی	۳۶۶	۹۴/۸
رفتار زورگویانه را بیشتر از سوی چه کسی احساس کرده اید؟	همکلاسی	۷۲	۱۸/۶
	اساتید	۱۳۱	۳۳/۹
	مرییان	۵۷	۱۴/۷
	پرستاران بخش	۱۰۶	۲۷/۴

از ظرفیت " $1/1 \pm 0/75$ )"، و در حیطه رفتارهای منفی مستقیم "قرار گرفتن در معرض پیامدهای جنسی کلامی یا رفتاری" " $0/34 \pm 0/8$ )" بود.

در جدول ۳، میانگین و انحراف معیار نمرات گویه های انصراف از تحصیل ارائه شده است. بیشترین میانگین نمره در خصوص تمایل به انصراف از تحصیل دانشجویان پرستاری مربوط

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار رفتارهای زورگویانه را در هر عامل از دیدگاه دانشجویان پرستاری نشان می دهد. براساس نتایج، بیشترین شیوع رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی در حیطه انزوای دانشجو از محیط آموزشی "صحبت ها و حواشی بد و بی اساس پشت سر شما" " $0/74 \pm 0/9$ )"، در حیطه حمله به شخصیت "تخصیص مداوم وظایف بیش

به گویه " من نمی توانم بفهمم که در این دوره تحصیلی چه کار می کنم" ( $1/99 \pm 1/1$ ) و کمترین نمره مربوط به گویه "من اغلب به دلیل درگیری با همکلاسی هایم، به انصراف از تحصیل فکر می کنم." ( $1/09 \pm 1/1$ ) بود (جدول ۳).

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی از دیدگاه دانشجویان پرستاری ( $n=386$ )

عامل	رفتارهای زورگویانه	میانگین	انحراف معیار
انزوای دانشجویان از محیط آموزشی	همگروهی نشدن با شما در گروه تحصیلی مرتبط با دانشکده یا کارآموزی	۰/۳۳	۰/۷
	عدم پذیرش در جمع دوستان	۰/۴۶	۰/۸
	تنها ماندن در زمان استراحت در کلاس و کارآموزی	۰/۶۵	۱/۰
	خروج عمدی اطرافیان از محیط هنگام ورود شما به آنجا	۰/۲۳	۰/۶
	محدود کردن ابراز وجود	۰/۴۶	۰/۹
	شوخی ها و جوک های عملی	۰/۵۱	۰/۹
	صحبت ها و حواشی بد و یا بی اساس پشت سر شما	۰/۷۴	۰/۹
	مجبور شدن به انجام کاری که تأثیر منفی بر اعتماد به نفس دارد	۰/۶۳	۱/۰
	تخصیص مداوم وظایف بیش از ظرفیت	۰/۷۵	۱/۱
	عدم برقراری تماس چشمی در حین صحبت	۰/۵۲	۰/۹
حمله به شخصیت	صحبت کردن به سبک تحقیرآمیز	۰/۷۴	۱/۰
	صداقت و قابلیت اطمینان شما را زیر سوال بردن	۰/۶۳	۱/۰
	سرزنش شدن با صدای بلند در ملاء عام	۰/۵۳	۰/۹
	قرار گرفتن در معرض پیامدهای جنسی کلامی یا رفتاری	۰/۳۴	۰/۸
رفتارهای منفی مستقیم	قرار گرفتن در معرض خشونت خفیف برای ترس	۰/۲۰	۰/۶
	قرار گرفتن در معرض خشونت فیزیکی	۰/۱۴	۰/۵
	ادا درآوردن و تقلید تحقیر آمیز از چهره یا زبان بدن شما	۰/۳۲	۰/۷

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات تمایل به انصراف از تحصیل از دیدگاه دانشجویان پرستاری ( $n=386$ )

تمایل به انصراف از تحصیل	میانگین	انحراف معیار
۱. من نمی توانم بفهمم که در این دوره تحصیلی چه کار می کنم.	۱/۹۹	۱/۱
۲. من اغلب به انصراف از تحصیل فکر می کنم چون دروس این رشته بیش از حد نظری هستند.	۱/۶۲	۰/۹
۳. من واقعاً احساس می کنم که دارم وقتم را در این دوره تلف می کنم.	۱/۹۲	۱/۲
۴. اغلب به انصراف از تحصیل فکر می کنم.	۱/۶۷	۱/۱
۵. من هرگز در این دانشکده موفق نمی شوم، حتی اگر خیلی تلاش کنم.	۱/۶۵	۱/۱
۶. من اغلب به دلیل درگیری با اساتید، به انصراف از تحصیل فکر می کنم.	۱/۴۹	۱/۰
۷. من اغلب به دلیل مشکلات خانواده ام، به انصراف از تحصیل فکر می کنم.	۱/۴۵	۰/۹
۸. من اغلب به دلیل درگیری با همکلاسی هایم، به انصراف از تحصیل فکر می کنم.	۱/۰۹	۱/۱

معناداری بین رفتارهای زورگویانه با قصد انصراف از تحصیل مشاهده گردید ( $p < 0.01$ ,  $\beta = 0.55$ ).

بر اساس نتایج رگرسیون خطی چند گانه مندرج در جدول ۴، بین متغیرهای سن، جنس، سال تحصیلی و رفتار زورگویانه با قصد انصراف از تحصیل دانشجویان پرستاری، تنها ارتباط مثبت

جدول ۴. نتایج رگرسیون خطی متغیرهای سن، جنس، سال تحصیلی و رفتار زورگویانه با قصد انصراف از تحصیل دانشجویان پرستاری

متغیر	ضریب بتای استاندارد	t	معناداری	۹۵٪ اطمینان بتا		آماره هم خطی	
				حد پایین	حد بالا	Tolerance	VIF
سن	-۰/۰۴	-۰/۸۷	۰/۳۸	-۰/۳۳	۰/۱۲	۰/۸۰	۱/۲۴
جنسیت	۰/۰۵	۱/۲۶	۰/۲۰	-۰/۳۶	۱/۶۷	۰/۹۸	۱/۰۱
سال تحصیلی	۰/۰۶	۱/۲۵	۰/۲۱	-۰/۰۸	۰/۳۸	۰/۷۸	۱/۲۸
رفتار زورگویانه	۰/۵۵	۱۲/۷۲	<۰/۰۰۱	۰/۲۸	۰/۳۹	۰/۹۵	۱/۰۴

### بحث

به صورت منفی دریافت شود، بی اطلاع باشند. با این وجود، این رفتارها به احساس بی ارزشی و کاهش اعتماد به نفس در دانشجویان پرستاری منجر می شود (۵، ۶).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که دانشجویانی که رفتار زورگویانه را تجربه نموده اند بیشتر تمایل به انصراف از تحصیل دارند. هیرشی و براکستون گزارش کردند که تجربه رفتارهای زورگویانه توسط دانشجو از سمت همکلاسی و یا پرسنل محیط های آموزشی پیشرفت تحصیلی و فکری او را مختل می کند و منجر به کاهش رضایت از تحصیل و احتمالاً ترک تحصیل خواهد شد (۲۳). اساتید و مربیان به عنوان الگو نقش محوری برای دانشجویان عمل می کنند و در شکل دادن به علاقه آنها به رشته تحصیلی انتخابی خود نقش اساسی دارند. هنگامی که این الگوها رفتارهای زورگویانه انجام می دهند، می تواند منجر به نارضایتی دانشجویان نسبت به رشته شود. این مشاهدات توسط مطالعات متعدد پشتیبانی می شود، که به طور مداوم نشان داده اند که رفتارهای زورگویانه در محیط های آموزشی بر ادراک دانشجویان از رضایت از دوره آموزشی تأثیر منفی می گذارد (۲۳، ۲۴). بی ادبی و قلدری طولانی مدت نسبت به دانشجویان پرستاری منجر به کاهش رضایت آنها از رشته پرستاری و کناره گیری احتمالی آنها از تحصیل شود (۲۴). زمانی که دانشجوی پرستاری با کمبود احترام، محبت و عدم پذیرش از سوی همکلاسی ها یا معلمان خود مواجه می شود، احتمال افت تحصیلی و ترک تحصیل در آنها بیشتر است، زیرا

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین تجربه رفتارهای زورگویانه و قصد انصراف تحصیل درمیان دانشجویان پرستاری دو دانشگاه علوم پزشکی البرز و مازندران انجام شد. رفتار زورگویانه در محیط های آکادمیک بر دانشجویان، دانشگاه ها و حرفه ی پرستاری تأثیرات منفی دارد. بر اساس نتایج مطالعه، دانشجویان پرستاری که در محیط دانشگاه مورد رفتار زورگویانه قرار گرفته اند، تمایل بیشتر به انصراف از تحصیل دارند. نتایج حاکی از اهمیت پیشگیری از زورگویی در دانشگاه ها، به ویژه از سوی اساتید بود.

در این مطالعه بیشترین منبع رفتار زورگویانه از سوی اساتید دانشکده بود. در مطالعات انجام شده در ایران گزارش شده است که بیش از نیمی از دانشجویان پرستاری قلدری را تجربه کرده اند و بیشتر آنها توسط مربیان پرستاری مورد آزار و اذیت قرار گرفته اند (۱۶، ۲۱). در چندین مطالعه، دانشجویان پرستاری گزارش دادند که رفتار منفی اساتید یا مربیان، سطح رضایت آنها را کاهش می دهد، و معتقدند که اساتید ارزش کمتری برای دانشجویان پرستاری قائلند. کنگ (۲۰۱۸) گزارش داد که اکثر دانشجویان پرستاری در استرالیا، قلدری پنهان بیشتری را تجربه کردند، مانند نادیده گرفته شدن و طرد شدن (۲۲). شایان ذکر است که برخی از اساتید و مربیان پرستاری ممکن است سهوا رفتارهای قلدری از خود بروز دهند، یا ممکن است از این که اعمالشان توسط دانشجویان

در طول تحصیل تنها می مانند، به دلیل تجربه ناخوشایند تحصیلی، رفتن به دانشگاه برای آنها دشوار است (۲۵).

اهمیت این موضوع برای دانشجویان پرستاری دوچندان است. علاوه بر محیط دانشگاه، دانشجویان پرستاری در محیط بالینی نیز حضور دارند که مطالعات بارها به بروز زورگویی و سایر رفتارهای بی ادبانه اشاره کرده است. نحوه برخورد با دانشجویان پرستاری در طول آموزش، روند پرستار شدن دانشجو را شکل می دهد. اگر دانشجو در یک فرهنگ پرستاری اجتماعی شود که قلدری را به عنوان یک عمل معمول بپذیرد، پیامد آن تبعات منفی را برای سیستم سلامت و بیمار به همراه خواهد داشت.

از محدودیت های این مطالعه می توان به این مسئله اشاره کرد که این پژوهش تنها بر جمعیت کوچکی از دانشجویان پرستاری در دو دانشکده انجام شده است و تعمیم پذیری نتایج آن را به موقعیت های آموزشی یا فرهنگی دیگر محدود می کند. ماهیت پرسشنامه خودگزارشی رفتارهای زورگویانه، سوگیری در پاسخ دهی را ایجاد می کند و ممکن است دانشجویان رویدادهای قلدری را به دلیل مطلوبیت اجتماعی یا ترس از پیامدهای منفی گزارش نکنند.

### نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که هرچه دانشجویان پرستاری بیشتر در معرض رفتارهای زورگویانه باشند بیشتر تمایل به انصراف از تحصیل دارند. همچنین به طور کلی و صرف نظر از سال تحصیلی دانشجویان پرستاری گزارش نمودند که بیشتر از سمت اساتید دانشکده پرستاری مورد قلدری قرار گرفته اند. لذا پیشنهاد می شود مسولین دانشگاه جهت کاهش و حذف اینگونه رفتارها در محیط دانشگاه ابتدا دانشجویان و اساتید پرستاری نسبت به رفتارهای زورگویانه آگاه نمایند. سپس راهکارهایی برای افزایش آگاهی اساتید و مربیان پرستاری از پیامدهای منفی زورگویی آنها بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان پرستاری و ایجاد فرهنگ احترام و رفتار حرفه ای در دانشگاه ها اتخاذ کنند.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان از همکاری معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی البرز و تمام شرکت کنندگانی که در این مطالعه شرکت کردند تشکر می کنند.

## References

- Smith PK. Bullying: Definition, types, causes, consequences and intervention. *Social and Personality Psychology Compass*. 2016;10(9):519-32.
- Altman BA. Workplace bullying and the racially diverse urban context: Implications for adult education. *Multicultural Learning and Teaching*. 2009;4(1).
- Bandow D, Hunter D. Developing policies about uncivil workplace behavior. *Business Communication Quarterly*. 2008;71(1):103-6.
- Martin MM, Goodboy AK, Johnson ZD. When professors bully graduate students: Effects on student interest, instructional dissent, and intentions to leave graduate education. *Communication Education*. 2015;64(4):438-54.
- Clarke CM, Kane DJ, Rajacich DL, Lafreniere KD. Bullying in undergraduate clinical nursing education. *Journal of Nursing education*. 2012;51(5):269-76.
- Magnussen L, Amundson MJ. Undergraduate nursing student experience. *Nursing & health sciences*. 2003;5(4):261-7.
- Birks M, Budden LM, Biedermann N, Park T, Chapman Y. A 'rite of passage?': Bullying experiences of nursing students in Australia. *Collegian*. 2018;25(1):45-50.
- Fernández-Gutiérrez L, Mošteiro-Díaz MP. Bullying in nursing students: a integrative literature review. *International journal of mental health nursing*. 2021;30(4):821-33.
- Smith CR, Gillespie GL, Brown KC, Grubb PL. Seeing students squirm: nursing students' experiences of bullying behaviors during clinical rotations. *Journal of Nursing Education*. 2016;55(9):505-13.
- Heaslip V, Crossthwaite G. Incivility impacts on sense of belonging in undergraduate nursing students. *Evidence-Based Nursing*. 2022.
- Sharif-Nia H, Marôco J, Rahmatpour P, Allen KA, Kaveh O, Hoseinzadeh E. Bullying behaviors and intention to drop-out among nursing students: the mediation roles of sense of belonging and major satisfaction. *BMC nursing*. 2023;22(1):417.
- Sharif-Nia H, Norouzinia R, Kaveh O, Rahmatpour P. Bullying behaviors in nursing education (BBNE) scale: a psychometric study among Iranian nursing students. *BMC Medical Education*. 2024;24:1500.
- Zhou J, Wang Y, Zeng Q, Zeng Y, Liu Q, Tan S, et al. Global prevalence of bullying and associated factors among nursing students during clinical practice: a systematic review and meta-analysis. *Nurse education today*. 2023;106090.
- Budden LM, Birks M, Cant R, Bagley T, Park T. Australian nursing students' experience of bullying and/or harassment during clinical placement. *Collegian*. 2017;24(2):125-33.
- Ghafara RA, Ahmad BF, Harjanto T, Setiyarini S. Bullying on Nursing Students. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*. 2022;15(2):231-9.
- Abdollahi Z, Barkhordari SM, Nasiriani K, Fallahzadeh H. Investigation of bullying behaviors in clinical settings from the nursing students' views. 2020.
- Er F, Sökmen S. Investigation of the working conditions of nurses in public hospitals on the basis of nurse-friendly hospital criteria. *International journal of nursing sciences*. 2018;5(2):206-12.
- Todd D, Byers D, Garth K. A pilot study examining the effects of faculty incivility on nursing program satisfaction. *BLDE University Journal of Health Sciences*. 2016;1(1):9.
- Cerit K, Keskin ST, Ekici D. Development of instrument of bullying behaviors in nursing education based on structured equation modeling. *Asian nursing research*. 2018;12(4):245-50.
- Ekornes S. The impact of perceived psychosocial environment and academic emotions on higher education students' intentions to drop out. *Higher Education Research & Development*. 2022;41(4):1044-59.
- Dinmohammadi M, Peyrovi H, Mehrdad N. Undergraduate student nurses' experiences in clinical environment: Vertical violence. *Iran Journal of Nursing*. 2014;27(90):83-93.
- Kang J. Interventions for coping with bullying need further investigation and should be built into nursing curricula. *Evidence-based nursing*. 2018.
- Hirschy AS, Braxton JM. Effects of Student Classroom Incivilities on Students. *New directions for teaching and learning*. 2004;99:67-76.
- Marchiondo K, Marchiondo LA, Lasiter S. Faculty incivility: Effects on program satisfaction of BSN students. *Journal of Nursing Education*. 2010;49(11):608-14.
- Li L, Chen X, Li H. Bullying victimization, school

belonging, academic engagement and achievement in adolescents in rural China: A serial mediation

model. Children and youth services review. 2020;113:104946.

## The Relationship Between Bullying Behaviors in Educational Environments and the Intention to Dropout of Undergraduate Nursing Students

Hamid Sharif-Nia<sup>1,2</sup>, Pardis Rahmatpour<sup>2\*</sup>

### Abstract

**Background and objective:** Various dimensions of bullying occur in academic environments, which experience negative consequences for students in psychological and academic fields. Therefore, this study aimed to determine the relationship between bullying behaviors in educational environments and the intention to dropout among nursing students of Alborz and Mazandaran University of Medical Sciences in 2023.

**Methods and Materials:** In this cross-sectional study, 386 undergraduate nursing students were included using convenience sampling method. The link of online questionnaire was sent to the students along with the explanation of the study objectives. The data collection scales in this research included three sections of demographic and educational information, bullying behaviors in nursing education environments and the intention to dropout. Data analysis was done using multiple linear regression.

**Results:** In this study, most of the students were female (65.2%). The mean of their age and GPA was  $22.63 \pm 2.2$  years and  $17.26 \pm 1.2$ , respectively. About 34% of students reported that they experienced bullying behavior from their nursing professors. According to the results, the bullying behavior has a positive and significant relationship with nursing students' intention to dropout ( $p < 0.001$ ,  $\beta = 0.55$ ).

**Conclusion:** It is worth mentioning that the importance of experiencing bullying behavior for nursing students is twofold because the way nursing students are treated during training shapes the process of becoming a nurse. It is suggested that university managers provide solutions to increase the awareness of nursing professors about the negative consequences of such behaviors and create a culture of respect and professional behavior in universities.

**Keywords:** Bullying Behaviors, Intention to Drop Out, Nursing Students

- 
1. Associate professor in Nursing, Department of Nursing, Amol Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
  2. Educational Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
  3. Corresponding author, PhD in Nursing, Postdoc Researcher, Health Sciences Research Unit: Nursing (UICISA: E), Nursing School of Coimbra (ESEnFC), Coimbra, Portugal Par.rahmatpour@gmail.com

Medicine  
and  
Spiritual Cultivation

Ministry of Health and Medical Education



**The Characteristics of the Faculty Evaluation Systems  
in Iranian Universities of Medical Sciences**

Hoorieh Mohammadi Kenari; Mansoureh Taghavinia;  
Mehrnaz Zarei; Mohammad Hoseinzadeh Davarzani;  
Maryam Soleimani Movahed .....117-125

**Explaining of Driving and Restraining Factors of  
Academic Governance in Higher Education  
Based on the Inovation Ecosystem**

Ali Khorsandi Taskoh; Fahimeh Rabbani Khah;  
Mohammad Mehdi Tehranchi; Saeed Ghiasi Nodooshan;  
Mehdi Elyasi ..... 126-141

**The Role of Strategy and Job Fit in the Development  
of Education Development Centers and Offices**

Mansoureh Taghavinia; Hoorieh Mohammadi  
Kenari; Marzieh Dashti Rahmatabadi; Omefarveh  
Ebrahimi ..... 142-146

**A comparative study of compliance with profes-  
sional research ethics in medical theses by Faculty  
Members and students**

Masoud Foroutan; Arghavan Afra; Mohammad  
Najafi; Naser kamyari ..... 147-159

**The Relationship Between Bullying Behaviors in  
Educational Environments and the Intention to  
Dropout of Undergraduate Nursing Students**

Hamid Sharif-Nia; Pardis Rahmatpour ..... 160-169