

تدوین الگوی اخلاق آموزش مجازی در دانشکده علوم پزشکی شیراز با رویکرد کیفی (تحلیل مضامین)

زهرا شفیعی^۱ امید جباری^۲ عباس ثابت^{۱*}

۱. گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران. ORCID: 0000-0002-5960-4453

۲. گروه مهندسی عمران، واحد بین الملل کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران.

مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین؛ دوره هفتم؛ شماره دوم؛ تابستان ۱۴۰۰؛ صفحات ۴۷-۵۶.

چکیده

هدف: رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی-یادگیری در دانشگاه است و موجب افزایش تعهد پاسخ‌گویی مدرسان نسبت به نیازهای دانشجویان می‌شود. از این رو، این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر الگوی اخلاق آموزش مجازی انجام پذیرفت.

روش‌ها: این پژوهش، مطالعه‌ای کیفی است که در سال ۱۴۰۰ انجام شده است. جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر خبرگان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشند و نمونه ۱۲ نفری با روش نمونه‌گیری گلوله برفی تعیین گردیده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات روش تحلیل مضامین (تحلیل تم) به کار گرفته شد.

نتایج: در این پژوهش سه مضمون فراگیر، شامل عوامل سازمانی، زمینه‌ای و روانشناختی، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۷۲ مضمون پایه‌ای استخراج گردید.

نتیجه‌گیری: تدوین الگوی اخلاق آموزش مجازی می‌تواند به بهبود آموزش مجازی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کمک نماید همچنین با توجه به عوامل مستخرج در این پژوهش و طبقه‌بندی عوامل، عوامل سازمانی به دلیل دارا بودن عوامل بیشتر و تأکید خبرگان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق، آموزش مجازی، اخلاق آموزش، ارزش‌های اخلاقی، آموزش عالی.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۱۱ اصلاح نهایی: ۱۴۰۰/۰۶/۰۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۲۰

ارجاع: شفیعی زهرا، جباری امید، ثابت عباس. تدوین الگوی اخلاق آموزش مجازی در دانشکده علوم پزشکی شیراز با رویکرد کیفی (تحلیل مضامین). مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین. ۱۴۰۰؛ ۴۷-۵۶. (۷۲)

مقدمه:

در تعریف گسترده‌تر، آموزش شامل کلیه مراحل است که توسط آن توانایی‌ها، مهارت‌ها و دیگر نیروهای مثبت رفتاری در جامعه بهبود می‌یابد. از سویی، آموزش نخستین مأموریت و کارکرد دانشگاه محسوب می‌شود و اخلاق آموزشی در دانشگاه، حافظ امنیت، رفاه و تعالی فردی و گروهی دانشجویان و اعضاء هیأت علمی است [۳،۴].

آموزش مجازی روش و رویکردی جدید در آموزش محسوب می‌شود. با توجه به فراگیر شدن ابزار الکترونیک در دنیا همچنین با توجه به محدودیت‌های موجود در آموزش سنتی و مزایای آموزش الکترونیک

اخلاق یکی از اساسی‌ترین نیازهای بشر می‌باشد. اخلاق در لغت جمع واژه خلق به معنای خوی‌هاست و اخلاقمند کردن انسان‌ها راه صلاح و فلاح جامعه است. کاتوزیان نیز در تعریف اجمالی از اخلاق می‌نویسد: مجموعه قواعدی که لازمه نیکوکاری و رسیدن به کمال است. یعنی به وسیله اخلاق ما معیاری به دست می‌آوریم که چه کاری خوب و چه کاری بد است. آموزش از قوی‌ترین ابزار پیشرفت هر جامعه‌ای است. آموزش می‌تواند شفا دهد یا بمیراند، پیوند دهد یا جدا کند، موجب ترقی شود یا تباه کند [۱،۲].

نویسنده مسئول:

عباس ثابت

گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران.

ORCID: 0000-0003-1718-083X

پست الکترونیکی: a.sabet@atu.ac.ir

تلفن: +۹۸۹۱۷۳۷۳۰۲۴

بخش عمده‌ی این کارکرد به عهده‌ی آن‌هاست به سبب حرفه‌ی معلمی خود، وظایف و مسؤولیت‌های اخلاقی دارند [۸].

رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی-یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود. رعایت اخلاق در آموزش تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی و یادگیری در دانشگاه است. ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود. اخلاق و چپستی آن در حوزه آموزش و تبلور دغدغه‌های اخلاقی از سوی صاحب‌نظران و چگونگی مفهوم‌سازی دقیق و جامع از اخلاق آموزش و ساماندهی سیاست‌های آن در حوزه آموزش الکترونیکی و انواع آن، مسأله و موضوع تحقیق حاضر است؛ زیرا هرگونه کم‌توجهی یا بی‌اعتنایی به مباحث اخلاقی سبب از میان رفتن فرصت‌هاست و در عصر جهانی شدن، یک تهدید جهانی می‌باشد [۱۲-۱۵].

اخلاق آموزش عبارت است از الگوهای رفتاری ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق خود و دیگران که تکالیف و مسؤولیت‌های اخلاقی سازمان را در قبال آنان مبرهن می‌سازد. آموزش و یادگیری در انسان امریست ذاتی و قدمت آن به خلقت بشر برمی‌گردد. آموزش و یادگیری نیز مانند سایر پدیده‌ها در طول حیات خود متناسب با دگرگونی‌ها فرآیند متغیر و متنوعی داشته است. از سویی، آموزش و تحصیل در سطوح عالی، منجر به ارتقای بلوغ، در ابعاد شخصیتی و اجتماعی افراد، احترام آنان به حقوق بشر، آزادی‌های انسانی و گسترش صلح و افزایش مشارکت آنان در ساختن جامعه‌ی آزاد و پویا می‌شود. یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ بعد اول به جهت تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد باید خود را آراسته، به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکار شدن آن‌ها در رفتار واقعی مدرس است. در بعد دوم به جهت وظیفه معلمی، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی، در انجام وظایف حرفه‌ای، مسؤولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام برساند [۱۶-۱۹].

آموزش مجازی امروزه تقریباً به معنای استفاده از شیوه‌های پیشرفته رایانه‌ای انتقال مواد و مطالب درسی به فراگیران، یادگیران، دانش‌آموزان و

یا ترکیبی به نظر می‌رسد استفاده از فن‌آوری‌های جدید در سیستم‌های آموزشی اجتناب‌ناپذیر باشد [۵].

مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها همواره از نهادهای پیش‌تاز حرکت‌های فرهنگی و اجتماعی بوده‌اند آن‌چنان که باورها و اعتقادات آن به سرعت در جامعه نفوذ می‌کند و این امر به دلیل آن است که آموزش عالی از تأثیرگذارترین محیط‌ها برای نهادینه کردن اصول و ارزش‌های اخلاقی محسوب می‌گردد. بنابراین آموزش عالی در تغییر و تحولات جوامع انسانی نقش مهمی ایفا کرده است به طوری که بدون در نظر گرفتن این نقش نمی‌توان مسیر توسعه جوامع را بررسی کرد. Stawson اخلاق را مسؤولیت اجتماعی تعریف می‌کند. پیامبر اسلام نیز در سخنی می‌فرماید: «بِالتَّعْلِيمِ أُرْسِلْتُ» یعنی: من برای تعلیم فرستاده شده‌ام و در جایی دیگر می‌فرماید: «أَمَّا بَعَثْتُ الْأَنْبِيَاءَ مَكْرَمِ الْأَخْلَاقِ» به این معنی که: من برانگیخته شدم تا اخلاق نیک را تکمیل نمایم. این دو فرمایش بر این دلالت دارند که تعلیم و تربیت در کنار هم بوده و مورد تأکید دین مبین اسلام هستند. از این رو رعایت اخلاق و یافتن کدهای اخلاق در آموزش مجازی مهم و تأمل‌برانگیز می‌باشد [۶-۸].

مفهوم اخلاق به یک سلسله ارزش‌ها و باورهای درونی اطلاق می‌شود که به عنوان یکی از عوامل مهارکننده عمل می‌کند. همچنین اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشم‌گیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه‌ی خطرپذیری را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است؛ جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و قبل از ایجاد حادثه مدیر از آن مطلع می‌شود. اخلاق در انجام وظایف از شروط لازم در هر حرفه می‌باشد. از آن جا که محیط‌های آموزشی و بالخصوص دانشگاه‌ها وظیفه‌ای خطیر در تربیت افراد و رشد و توسعه جامعه ایفا می‌کنند، این ضرورت در این گونه مجامع اهمیت بیشتری به خود می‌گیرد. اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزشی از مدیریت گرفته تا فعالیت‌های تحقیقی و تدریس کاربرد دارد. نبود اخلاق در سازمان و دانشگاه باعث سوءرفتار مدیران، افسردگی دانشجویان، لذت نبردن از زندگی شغلی، فرسوده شدن استادان و معلمان، لطمه به زندگی فردی افراد، ایجاد طبقات اجتماعی، ترجیح منافع فردی بر منافع اجتماعی و زیر پا گذاشتن حقوق دانشجویان در محیط دانشگاهی می‌گردد [۹-۱۱].

عرصه‌ی آموزش عالی و دانشگاهی کارکردهای مختلفی دارد که مهم‌ترین و گسترده‌ترین آن‌ها، آموزش علمی و عملی دانشجویان در رشته‌های مختلف است. اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها که

دانشجویان است. اخلاق در آموزش مجازی به عنوان پدیده نوین، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است [۲۰،۲۱].

Triyuwono پژوهشی را با هدف تدوین یک مفهوم جامع از کدهای اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران انجام داد که آن‌ها را به آگاهی الهی هدایت کند. در این پژوهش، او صداقت و عشق و اراده الهی را به عنوان اصول کلی از کدهای اخلاق حرفه‌ای بیان کرد. این مطالعه همچنین نشان داد که استفاده از رویکردهای نوین باعث اخلاق حرفه‌ای حسابداران می‌شود. با استفاده از مدل، اصول کدهای اخلاق حرفه‌ای شامل گسترش صداقت، عینیت، صلاحیت حرفه‌ای و مراقبت به علت، محرمانه بودن، رفتار حرفه‌ای، عشق و اراده الهی است. دستیابی به آگاهی الهی کلید بیداری وجدان درونی به عنوان کیفیت کار حسابداران اخلاقی است [۲۲].

Ogarca و Puiu در پژوهشی مدیریت اخلاق در نظام آموزش رومانی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که همه‌ی مدیران با مفهوم مدیریت اخلاق آشنا نیستند. بسیاری از مدیران در نظام آموزش عالی در نهادهای خود اطلاعاتی درباره‌ی معنا و ابزار مدیریت اخلاق ندارند. بسیاری از مدیران با مفاهیم آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی و یا روش‌های محافظت از افشاگران آشنا نیستند. وضعیت فساد در رومانی ممکن است در نتیجه‌ی درک ضعیف اجرای مدیریت اخلاق باشد. میرکمالی و حاج خزیمه پژوهشی با عنوان ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی: مطالعه‌ی موردی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران، با بهره‌گیری از روش کیفی و کمی انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شامل هفت مؤلفه‌ی اساسی است. این مؤلفه‌ها عبارتند از: صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون‌پذیری و وفاداری. بنابراین با توجه به لزوم استفاده از آموزش‌های مجازی و پیش روی دنیا به سمت این مهم همچنین به دلیل ضرورت و اهمیت والای پایبندی به معیارهای اخلاق در آموزش به خصوص آموزش‌های مجازی و ایجاد عوامل نامطلوب در صورت عدم وجود این مهم، شناسایی عوامل ایجاد و تقویت اخلاق در آموزش مجازی حائز اهمیت می‌باشد. از این رو، هدف این مطالعه تدوین الگوی اخلاق آموزش مجازی در دانشکده علوم پزشکی شیراز می‌باشد تا بتوان عوامل اخلاق را شناسایی و الگویی در این زمینه ارائه کرد تا با پایبندی به این عوامل کیفیت آموزش مجازی در حد امکان افزایش یابد [۲۳،۲۴].

مواد و روش‌ها:

این پژوهش کاربردی در سال ۱۴۰۰ انجام شده است. وقتی پژوهشی به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مسئله خاص متداول انجام می‌شود، چنین پژوهشی، پژوهش کاربردی نام می‌گیرد. در پژوهش حاضر اطلاعات و داده‌های مورد نیاز از طریق اسناد کتابخانه‌ای و ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری گردیده است.

جامعه این پژوهش خبرگان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشند. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند انجام پذیرفت، زیرا مصاحبه‌ها درصدد جمع‌آوری اطلاعات از یک سری افراد مطلع و خاص در آن سازمان است که با روش نمونه‌گیری گلوله برفی و تکنیک اشباع نظری داده‌ها، ۱۲ تن از متخصصان و صاحب‌نظران دارای حداقل ۵ سال سابقه تدریس آن سازمان به عنوان آگاهی‌دهندگان در این پژوهش انتخاب گردیدند.

انتخاب نمونه‌ها تا جایی تداوم یافته است که کفایت و اشباع داده‌ها صورت گرفته باشد، در نهایت پژوهشگران با تعداد ۱۰ مصاحبه به اشباع نظری رسیدند. در انجام تمامی مصاحبه‌های انجام شده اصل امانت‌داری رعایت گردید و تمام نکات و صحبت‌های خبرگان عیناً مکتوب گردید. پس از انجام مصاحبه و مکتوب شدن، متون مصاحبه‌ها مجدداً در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و توسط ایشان تأیید گردیدند تا نکته‌ای سهواً توسط نویسندگان حذف نگردیده باشد. پس از تأیید اطلاعات، جهت تحلیل داده‌ها (در این مطالعه) از روش تحلیل مضمون که یکی از روش‌های ساده و کارآمد تحلیل کیفی می‌باشد، بهره گرفته شده است. روش تحلیل مضمون شامل سه مرحله، استخراج مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر می‌باشد [۲۵].

برای اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها با معیارهای خاص پژوهش کیفی بررسی‌های لازم شامل مقبولیت و قابلیت تأیید صورت گرفته است. جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری توسط شرکت‌کنندگان استفاده شد. برای رسیدن به آن، محققان در پایان مصاحبه‌ها، متن‌های مستخرج را جهت تأیید به مصاحبه‌شوندگان باز می‌گرداندند. همچنین متن شش مصاحبه اول همراه با کدهای سطح اول به مصاحبه‌شوندگان جهت تأیید و یا اصلاح برگردانده شد؛ که همگی مورد تأیید قرار گرفته و نکات پیشنهادی ایشان در نظر گرفته شد. برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی طبقات به دست آمده به پنج نفر از مشارکت‌کنندگان اولیه به

منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید. همچنین برای سنجش روایی این مطالعه، علاوه بر این که مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه، با مطالعه مبانی نظری، پیشینه تحقیق، اهداف تحقیق و منابع، انتخاب و تأیید شدند، نظرات و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز لحاظ شد و قبل از کدگذاری، جرح و تعدیل نهایی به عمل آمد.

یافته‌ها:

محققین در طول مطالعه، تمامی اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها را به صورت خط به خط و بدون دخل و تصرف و بدون کم و کاست یادداشت نمودند سپس مجدداً مکتوبات گزارش شده چک گردیدند تا چیزی از مصاحبه سهواً حذف نشده باشد. داده‌های موردنظر که در مرحله قبلی مشخص شده بود، برچسب زده شد و کدگذاری اولیه روی آن‌ها انجام پذیرفت. در واقع برچسب‌زنی برای کاهش حجم داده‌ها و ساده‌سازی آن‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. برچسب‌ها و کدهای داده شده در نهایت مضامین پایه پژوهش را نشان می‌دهد. زمانی که همه‌ی داده‌ها، کدگذاری

شدند و فهرستی از کدهای مختلف در مجموعه داده‌ها، شناخته شد، به تحلیل در سطحی کلان‌تر از کدها تمرکز گردید. کدهای مختلف در قالب مضامین مرتب می‌شود و همه‌ی داده‌های کدگذاشته‌ی مرتبط با هر یک از مضامین، شناخته و گردآوری گردیدند. اساساً در این مرحله، کدها تجزیه و تحلیل می‌شود و به نحوه ترکیب و تلفیق کدهای مختلف جهت تشکیل مضمون فرعی، توجه می‌شود. در این مرحله، مضامین سازمان‌دهنده به دست آمده بررسی شدند و در نهایت مضامین فراگیر پاسخ‌دهنده به سوال اصلی پژوهش تدوین گردیدند. پژوهشگران مضامین سازمان‌دهنده را که بیشترین قرابت معنایی و مفهومی را نسبت به هم دارند، در کنار هم قرار داده و به خلق معنی و واژه‌هایی از دل آن‌ها پرداخته است. در حقیقت، محققین مضامین سازمان‌دهنده را در قالب مضامین فراگیر دسته‌بندی کرده‌اند و بدین ترتیب طبقه‌بندی‌های لازم انجام پذیرفت. داده‌ها حول سه محور مضامین پایه (شامل ۷۲ مورد)، مضامین سازمان‌دهنده (شامل ۱۱ مورد) و مضامین فراگیر (شامل ۳ مورد)، جمع‌بندی شد که در جدول ۱ آورده شده است.

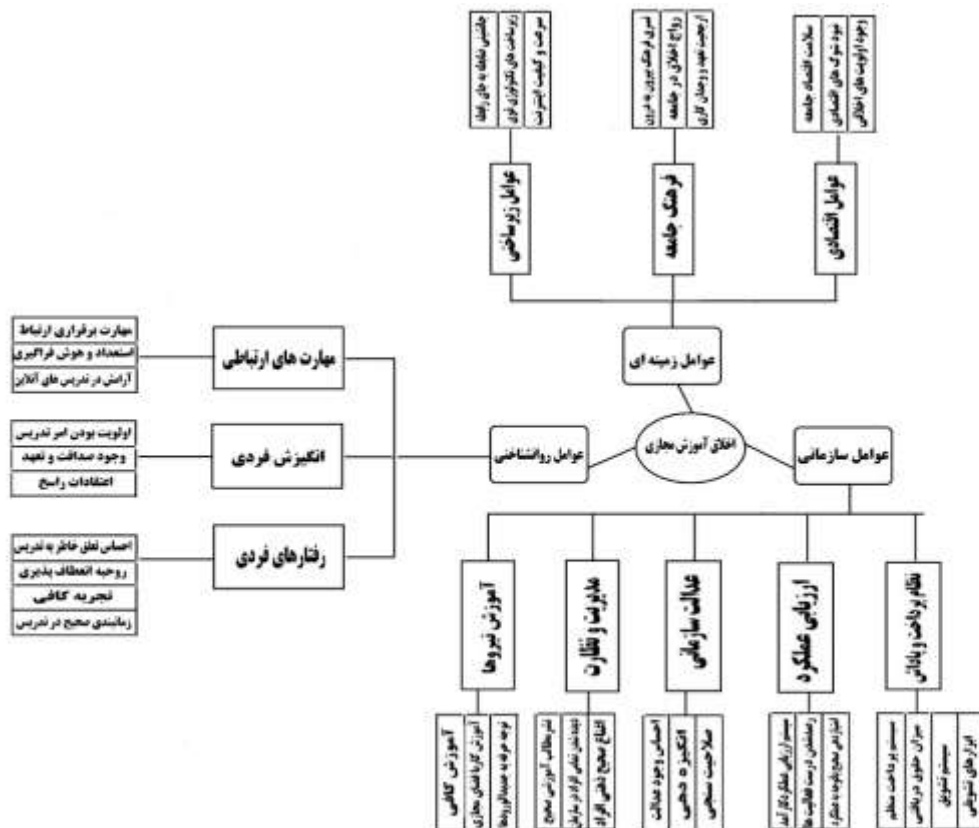
جدول ۱- مضامین پایه، فراگیر و سازمان‌دهنده

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه‌ای
	نظام پرداخت و پاداش	سیستم پرداخت منظم، سیستم محاسبه و پرداخت پاداش، میزان حقوق دریاقتی، سیستم تشویق، میزان حقوق و دستمزد، ابزارهای تشویقی
	ارزیابی عملکرد	ارتباط مناسب سیستم ارزیابی عملکرد و نظام پرداخت حقوق، رصد شدن فعالیت‌ها به درستی، سیستم ارزیابی عملکرد کارآمد، سیاست‌های صحیح در رتبه‌بندی افراد، امتیازدهی به افراد با توجه به عملکرد
سازمانی	عدالت سازمانی	احساس وجود عدالت میان اساتید، شناسایی ظرفیت‌های نیروهای فعال، انگیزه‌دهی، صلاحیت‌سنجی
	مدیریت و نظارت	دیدن شدن تمامی افراد در سازمان، نشر مطالب آموزشی صحیح، استفاده از ابزارهای قابل درک و ساده‌تر، انعام صحیح ذهنی افراد، عدم وجود بد رفتاری از سمت سازمان، نظارت بر محتوا و منابع ارائه شده، وجود نظارت کفای بر کیفیت کلاس‌ها
	آموزش نیروها	آموزش‌های کفای پیش از ورود به حرفه، فرآیند مناسب آموزش، توجه حرفه به نیروهای جدیدالورود، آموزش کار با فضای آموزش مجازی، آموزش‌های کفای جهت تسهیل کار در کلاس‌های مجازی
	عوامل اقتصادی جامعه	سلامت اقتصاد جامعه، عدم وجود دغدغه‌های اقتصادی، نبود شوک‌های اقتصادی، چند شغله نبودن مدرسین، کفایت مزایای تدریس و عدم وجود چند شغلگی، تناسب میزان درآمد مالی در مقایسه با دیگر مشاغل
زمینه‌ای	فرهنگ جامعه	تسری فرهنگ بیرون به درون سازمان، سرایت انگیزه و وجدان کاری از جامعه به سازمان، تسری فرهنگ محیطی بر عملکرد اساتید، رواج اخلاق در جامعه، پابندی دلشجویان به اصول اخلاقی، ارزش نهادن به آموزش‌های مجازی توسط دانشجوین، وجود اولویت‌های اخلاقی، ارجحیت تعهد و وجدان کاری
	عوامل زیرساختی	جانشینی ضابطه به جای رابطه، زیرساخت‌های تکنولوژیکی قوی، انتصاب مدرسین بر اساس تخصص و دانش، سرعت و کیفیت اینترنت، دسترسی به منابع به‌روز و فناوری‌های نوین دنیا
	رفتارهای فردی	احساس تعلق خاطر به امر تدریس، روحیه انعطاف‌پذیر، عدم سوءاستفاده اساتید از موقعیت شغلی، بهره‌گیری مثبت از شبکه‌های اجتماعی، چلبکی سازمانی، تعلق خاطر مدرسین به امر آموزش، تجربه کفای افراد تسلط و شناخت آموزش مجازی، آشنایی مدرسین با فضای آموزش مجازی، پذیرش شیوه‌های نوین تدریس، هملنگی تدریس با طرح درس ارائه شده، کنترل در ارائه مطالب و زمان‌بندی صحیح
روانشناختی	انگیزش فردی	اولویت بودن امر تدریس برای استاد، وجود صداقت و تعهد در کار، برآورده شدن انتظارات، ایجاد انگیزش از سوی مؤسسه یا دانشگاه، عدم وجود بدبینی به آموزش مجازی، وجدان کاری، تعهد کاری، اعتقادات راسخ، حس مسئولیت‌پذیری در قبال انجام کار
	مهارت‌های ارتباطی	مهارت برقراری ارتباطی، داشتن مهارت‌های ارتباطی در آموزش‌های آنلاین، تسلط در تدریس مجازی دروس، استعداد و هوش در فراگیری کار با فضای مجازی، پذیرش پیشرفت‌های جامعه، آراش مدرسین در تدریس‌های آنلاین

همان‌گونه که ذکر شد، پس از گردآوری داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها و تحلیل مضامین آن‌ها، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده به عنوان عوامل مؤثر بر آموزش اخلاق مجازی شناسایی گردیدند که در سه طبقه و مضمون فراگیر عوامل سازمانی، عوامل زمینه‌ای و عوامل روانشناختی

سازمانی، عوامل اقتصادی جامعه، فرهنگ جامعه، عوامل زیرساختی مربوط به عوامل زمینه‌ای، رفتارهای فردی، انگیزش فردی و مهارت‌های ارتباطی مربوط به عوامل روانشناختی می‌باشند. در نتیجه این مرحله، مدل اکتشافی عوامل مؤثر بر اخلاق آموزش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز تبیین و در شکل ۱ نمایش داده شده است.

دسته‌بندی گردیدند. همان‌گونه که اشاره گردید ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده در واقع در کنار یکدیگر می‌توانند پاسخی برای سوال‌های فرعی پژوهش فراهم کنند به این صورت که هر کدام از سه مضمون فراگیر شناسایی شده، عوامل مؤثر بر اخلاق آموزش مجازی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز از نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش هدایت می‌نمایند. به این صورت که نظام پرداخت و پاداش، ارزیابی عملکرد، عدالت سازمانی، مدیریت و نظارت، آموزش نیروها مربوط به عوامل



شکل ۱. چارچوب اخلاق آموزش مجازی

مضمون سازمان‌دهنده به عنوان عوامل مؤثر بر آموزش اخلاق مجازی شناسایی گردیدند که در سه طبقه، مضمون فراگیر شامل عوامل سازمانی، عوامل زمینه‌ای و عوامل روانشناختی دسته‌بندی گردیدند. همچنین مضامین پایه استخراج شده در این پژوهش شامل ۷۲ کد مستخرج می‌باشد. نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین آراسته و همکاران، Triuwono، Puiu و Ogarca، میرخانی و حاج‌خزیمه هم‌خوانی دارد [۲۲-۲۴، ۱۱].

از آنجا که رعایت اخلاق در آموزش تضمین‌کننده سلامت فرآیند

با توجه به ادبیات و مفاهیم ارائه شده در این پژوهش اهمیت اخلاق در آموزش مجازی بسیار مورد توجه و مورد لزوم می‌باشد. عدم رعایت اخلاق در مباحث آموزشی از جمله آموزش مجازی باعث ورود خدشه به این مقوله و کاهش کیفیت این مهم در سازمان‌ها و مؤسسات عالی و آموزشی می‌گردد. شناسایی عوامل ایجادکننده اخلاق در آموزش مجازی و تدوین الگویی بر این اساس، می‌تواند به بهبود آموزش مجازی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کمک نماید. با توجه به عوامل مستخرج از مصاحبه‌ها در این مطالعه، و کدگذاری‌های انجام شده، ۱۱

قراردادی روانی است. زمانی که سازمان و مدیریت توقعات و انتظارات را برآورده کند، اعضا نیز انتظارات و توقعات سازمان را برآورده خواهند کرد. بی‌تردید آموزش در پیوند نزدیک با مفهوم پیشرفت و نوآوری است که جایگاه اجتماعی آن در جامعه به صورت روزافزونی در حال بهتر شدن است؛ در واقع آموزش کوششی است در جهت بهبود عملکرد در ارتباط با انجام کار و مسائل مربوط به آن [۲۶-۲۸، ۷۱۱].

در شرایط آموزش مجازی با توجه به نوین بودن برخی از سیستم‌ها و شبکه‌های رایج جهت انجام آموزش به صورت مجازی، برگزاری آموزش‌های لازم و پشتیبانی از اساتید، زمینه افزایش کارایی و بالا رفتن بهره‌وری و در نتیجه رعایت اخلاق و پایبندی به برگزاری کلاس‌ها و انجام آموزش به شیوه صحیح فراهم می‌گردد زیرا آشنا بودن افراد با حرفه‌ی معلمی و تسلط داشتن به آن و ابزارهای موجود آموزشی، یکی از راه‌های مؤثر برآوردن نیازهای دانشجویان و ارتقاء و بهبود کیفیت کلی آموزش است که به اخلاق منتج می‌شود. عوامل فرهنگی در هر جامعه قابل تسری به تمام عوامل و سازمان‌های موجود در آن جامعه می‌باشد و می‌توان عنوان کرد وضعیت فرهنگ کار در هر جامعه انعکاسی از عملکرد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه است. تقویت فرهنگ کار موجب تسریع در گردش چرخه‌های اقتصادی هر جامعه‌ای می‌گردد، از شاخص‌های اصلی فرهنگ کار مثبت، علاقه‌مندی به کار، وجدان کاری و دلبستگی به کار می‌باشد، این عوامل اخلاقیات را موجب می‌گردند که به تبع آن تولیدات با کیفیت بالاتر و قیمت پایین‌تر، تربیت دانش‌آموزان متعهد و خلاق، مداوای بیماران با هزینه کمتر و کیفیت بالاتر و ... می‌گردد [۲۰، ۲۳].

در جامعه‌ای که وجدان و اخلاق کاری جزئی از فرهنگ آن می‌باشد، دارای سازمان‌هایی با اخلاق است و این روح در آموزش و دیگر جنبه‌های زندگی نیز دمیده می‌شود. همچنین یکی از مهم‌ترین عوامل استرس در میان کارکنان بحث استرس مالی و ریاضت اقتصادی است. در جامعه‌ای که افراد مدام درگیر و نگران مسائل اقتصادی باشند گاهی اخلاق کم‌رنگ‌تر می‌شود زیرا تلاش برای کسب درآمد بیشتر و گذران زندگی افراد را وادار به دور زدن قانون و فراموشی اخلاق می‌کند. البته که چنین استدلالی برای تمام افراد قطعیت ندارد زیرا ویژگی‌های شخصیتی افراد در این زمینه بسیار تعیین‌کننده می‌باشد. همچنین رفتار انسان تنها در کنترل محیط نیست بلکه فرآیندهای شناختی نقش مهمی در رفتار آدمی دارند. عملکرد و یادگیری انسان متأثر از گرایش‌های شناختی، عاطفی و احساسات، انتظارات، باورها و ارزش‌هاست. انسان موجودی فعال

یاددهی - یادگیری در دانشگاه است. ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود. در این راستا، توجه به محیط آموزش و ذی‌نفعان سازمان‌های آموزشی برای رسیدن به مفهوم‌سازی اخلاق آموزش ضروری است، زیرا محیط حاکم بر آموزش سنتی با محیط رایج در انواع مختلف آموزش از راه دور که در برخی موارد به صورت ترکیبی است، متفاوت است. سازمان‌های آموزشی با محیط داخلی و خارجی در تعامل‌اند. تشخیص و تمیز این دو محیط و ذی‌نفعان برای تبیین حقوق آنان و رعایت آن از سوی سازمان‌های آموزشی موجب دستیابی به مزیت رقابتی است. از جمله حقوق افراد، نظام پرداخت، نظام جبران خدمت یا نظام حقوق و مزایا می‌باشد، در واقع نظام پرداخت مربوط به پاداش‌های مالی و غیرمالی است که نیروی انسانی در قبال انجام کار در سازمان به طور منصفانه و عادلانه دریافت می‌کند [۱۰، ۱۳].

نظام‌های پرداخت مبتنی بر عملکرد، سازوکار مهمی برای بهبود ارائه خدمات تلقی می‌شوند؛ مشوق‌های مالی برای عملکرد ارائه می‌کنند؛ پاسخ‌گویی را تسهیل می‌کنند و کارایی و اثربخشی بهره‌برداری از منابع را ارتقا می‌دهند در نهایت این رویکرد می‌تواند موجب رضایت شغلی کارکنان تعهد بالای سازمانی را به دنبال داشته باشد. رضایت شغلی در بین اساتید منجر به مسئولیت‌پذیری ایشان می‌شود و رعایت اخلاق در مباحث آموزشی را افزایش می‌دهد. ارزیابی عملکرد کارکنان تحت عناوین نظام ترفیعات، تعیین شایستگی و نظایر این‌ها در اغلب سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی مطرح است. ارزشیابی ابزاری مؤثر است که با انجام صحیح و منطقی آن، ضمن آن که سازمان‌ها با کارایی به اهداف خود می‌رسند، منافع کارکنان نیز تأمین می‌گردد. تأمین منافع، افراد را به سازمان و حدود اخلاقی آن پایبند ساخته و رعایت اخلاق به صورت متقابل اجرا می‌گردد. کارکنان در هر سازمانی اعم از آموزشی یا غیر از آن، انتظار دارند رفتار رهبران و رؤسای آن سازمان نسبت به آن‌ها با انصاف و بی‌طرفی همراه باشد. در این صورت آنان نیز سعی خواهند کرد در آورده‌هایشان به سازمان انصاف را رعایت کنند، بیشتر خود را در کار درگیر کنند و عملکرد بهتری از خود به جای بگذارند. این موارد همان اخلاق و رعایت آن در امور را شامل می‌شود. از سویی با توجه به این که مدیران، نمایندگان سازمان‌ها به شمار می‌روند، اعضای آن سازمان، حمایت مدیران را حمایت سازمان تلقی می‌کنند. روابط نیروها از جمله اساتید با مدیران در سازمان‌ها همچون داد و ستدی غیررسمی، بر اساس

- با توجه به روش تحلیل تم در استخراج مدل از طریق مصاحبه، یافته‌ها ممکن است دارای جهت‌گیری‌هایی باشد که این مورد، از محدودیت‌های پژوهش به روش کیفی می‌باشد.
- نتایج حاصل از این پژوهش بر اساس مطالعه صورت پذیرفته در دانشکده علوم پزشکی شیراز می‌باشد از این رو، از دیگر محدودیت این پژوهش، محدودیت تعمیم آن به دیگر سازمان‌ها می‌باشد.

تشکر و قدردانی:

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از خبرگان، اساتید و کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی شیراز که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

تأییدیه اخلاقی:

این مطالعه دارای تأییدیه اخلاقی به شماره IR.HUMS.RES.1400.106 از دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان است.

تعارض منافع:

نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی وجود ندارد.

سهم نویسندگان:

زهره شفیی (نویسنده اول) نگارش مقاله، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها ۴۰ درصد؛ امید جباری (نویسنده دوم) نگارش اولیه، ارسال و پیگیری مقاله ۲۵ درصد؛ عباس ثابت (نویسنده سوم و مسئول تحلیل اطلاعات، اصلاح و تأیید نهایی مقاله ۳۵ درصد.

حمایت مالی:

این مقاله از طرف هیچ گونه نهاد یا مؤسسه‌ای حمایت مالی نشده و تمام منابع مالی آن از نویسندگان تأمین شده است.

است و بر رویدادهای زندگی خود اثر می‌گذارد. انسان تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی است و به طور فعال در انگیزه‌ها و رفتار خود اثر دارد [۲۳]. از دیگر عوامل شناخته شده در این پژوهش، عوامل روانشناختی می‌باشد. عوامل روانشناختی مانند هوش هیجانی، خلاقیت و انگیزش می‌توانند تعیین‌کننده شایستگی کارکنان باشند. عوامل روانشناختی مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری کارکنان سازمان است که بر شایستگی و بهره‌وری تأثیر می‌گذارند. نخستین گام در رشد اخلاقی دانشجو، توجه به خودپیرایی و جان‌آرایی استاد یا همان تخلق به اخلاق فردی است. از این رو، هنگامی که از رسالت تربیتی سخن به میان می‌آید، مخاطب اصلی خود استادان هستند. اگر آنان توانستند به یمن جامه‌ی تهذیب، جان خود را از عیب برهاند در دانشجویان نیز تأثیرگذار خواهند شد. گام دوم تلاش در جهت تبلور عینی اخلاق در بروز رفتارهاست. اگر استادان عملاً به اخلاق فردی آراسته شده باشند، به گونه‌ای که رفتارشان مؤید گفتار آنان باشد، دانشجویان مشتاقانه پذیرای چنین الگویی بوده و تأثیر رفتار استادان نیز ماندگار خواهد بود [۱۹].

معرفی و آشنایی اساتید با الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه‌ای موجبات انتقال ارزش‌های انسانی به دانشجویان خواهد گردید. ضوابط اخلاقی به عنوان اهرمی توانمند راهنمای اعضای هیأت علمی برای حل مسایل اخلاقی و پیشگیری از بروز رفتارهای غیراخلاقی خواهد بود.

اگر استادان عملاً به اخلاق فردی آراسته شده باشند، به گونه‌ای که رفتارشان مؤید گفتار آنان باشد، دانشجویان مشتاقانه پذیرای چنین الگویی بوده و تأثیر رفتار استادان نیز ماندگار خواهد بود [۲۲]. معرفی و آشنایی اساتید با الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه‌ای موجبات انتقال ارزش‌های انسانی به دانشجویان خواهد گردید. در نتیجه جهت ایجاد و پایبندی به اخلاقیات در آموزش مجازی رعایت و توجه به موارد بیان شده در این مطالعه پیشنهاد می‌گردد. برگزاری کلاس‌های آموزشی، تغییر شیوه مدیریت در مؤسسات و دانشگاه‌ها می‌تواند گامی مؤثر در ایجاد انگیزه و در نتیجه افزایش سطح اخلاق داشته باشد.

از محدودیت‌های پژوهش به موارد ذیل می‌توان اشاره کرد:

- به سبب اتخاذ روش کیفی، به سنجش کمی نتایج کیفی پرداخته نشده.
- دسترسی به خبرگان جهت انجام مصاحبه‌ها دشوار و زمان‌بر بود.
- با توجه به کیفی بودن روش پژوهش و روش استفاده از گردآوری داده‌ها (مصاحبه)، امکان سوگیری مصاحبه‌شوندگان ناگزیر می‌نمود.

Reference

1. Ghaffari M, Nasiri Esfahani S, Rakhshandeh Roo S, Sharifirad GH. Ethics education: Is health educators are familiar with. *J Health Sys Res*. 2013; 9(1):13-9. [In Persian]
2. Sarmadi MR, Maasoumifard M. Reflections on global ethics in the distance education system. *Journal of Psychology of Islamic Ethics Values*. 2017; 1(1):69-80. [In Persian] http://raae.journals.pnu.ac.ir/article_3307.html
3. Perri DF, Callanan GA, Rotenberry PF, Oehlers PF. Education and training in ethical decision making: Comparing context and orientation. *Educ Train*. 2009; 51(1):70-83. DOI: 10.1108/00400910910931841
4. Farahbakhsh F, Nouhi E, Zolali F. The importance of ethics in education and its adherence to the point of view of nursing students at Kerman University of Medical Sciences. *J Educ Ethics Nurs*. 2016; 5(1):1-7. [In Persian] DOI: 10.29252/ethicnurs.5.1.1
5. Eslami k, Kouti L, Noori A. Various methods of virtual training of medical sciences used in Iran and examining their effectiveness. *Edu Dev Judishapur*. 2016; 7(2):128-37. [In Persian]
6. Arianpour M, Mehrabi N. The requirements and strategies of professional ethics in the higher education system. *Ethics Sci Technol*. 2017; 11(4):17-23. [In Persian]
7. Rastgarpour H, Movahedi F, Barkhordari Z. Ethical responsibilities in the field of technology and learning design. *HII*. 2016; 2(4):52-63. [In Persian]
8. Imanipour M. Ethical principles in education. *IJME*. 2012; 5(6):27-41. [In Persian]
9. Gluchmanova M. The importance of ethics in the teaching profession. *Procedia Soc Behav Sci*. 2015; 176:509-13. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.504
10. Salajeghe A, Safari S. The relationship between ethics and the performance of a university professor. *Ethics Sci Technol*. 2015; 10(3):103-10. [In Persian]
11. Arasteh HR, Naveh Ebrahim A, Motalabifard AR. Status of teaching ethics among the faculty members of public universities in Tehran. *Culture Strategy*. 2010; 3(8,9):203-19. [In Persian]
12. Arasteh HR, Jahed H. Observing ethics in Universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*. 2011; 1(2):31-40. [In Persian]
13. Gol Mohammadi R. Ethic obligations in university education. Hamadan: Hamadan University of Medical Scieces; 2010. [In Persian]
14. Faramarz Gharamalaki A, Hosseini M. Mutual relation of ethic and education in medicine. *Iranian J Med Ethics Hist*. 2012; 5(3):69-78. [In Persian]
15. Pournaghdi B. A reflection on ethics in e-learning and e-learning. *J Semnan Poli Sci*. 2012; 2(4):93-112. [In Persian]
16. Brooks R. The development of a code of ethics: an online classroom approach to making connections between ethical foundations and the challenges presented by information technology. *AJBE*. 2010; 3(10):1-14. DOI: 10.19030/ajbe.v3i10.483
17. Badri E, Rahgozar Z, Salimi M. Effective ethical values in the health of the educational organization and school. *Studies Psychol Edu Sci*. 2020; 48:91-116. [In Persian]
18. Williams RL, Willging CE, Quintero G, Kalisbman S, Sussman AL, Freeman WL. Ethics of health research in communities perspectives from the Southwestern United States. *Ann Fam Med*. 2010; 8(5):432-40. DOI: 10.1370/afm.1138
19. Association of American Educators. Association of American educators code of ethics for educators. California: Association of American Educators; 2011.
20. Centre for Research and Development of Medical Education, Virtual Education System of Mashhad Medical Sciences University: <http://www.mums.ac.ir/elearning>.
21. Hugenholtz Ni, Sluiter Frank JH. Ebn e-learning: Feasible and effective for occupational physicians in different countries. *SHAW*. 2012; 3(3):199. DOI: 10.5491/SHAW.2012.3.3.199
22. Triyuwono I. Awakening the conscience inside: The spirituality of code of ethics for professional accountants. *Procedia Soc Behav Sci*. 2015; 172:254-61. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.362
23. Puiu S, Ogarca RF. Ethics management in higher education system of romania. *Procedia Econ Financ* 2015; 23:599-603. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00564-X
24. Mirkamali SM, Hajkhazimeh M. Design patterns the professional ethics of elementary school teachers: Case study of government boys' primary school teachers in Tehran. *Edu Scholast Stud*. 2016; 5(1):9-30. [In Persian]
25. Abedi Ja'fari H, Taslimi M, Faghihi A, Sheikhzade M. Thematic analysis and thematic networks: A simple and efficient method for exploring patterns embedded in qualitative data municipalities. *Strateg*

- Manag Thought. 2011; 5(2):151-98. [In Persian] DOI: 10.30497/smt.2011.163
26. Brinkerhoff DW, Wetterberg A. Performance-based public management reforms: Xperience and emerging lessons from service delivery improvement in Indonesia. IRAS. 2013; 79(3):433-57. DOI: 10.1177/0020852313491059
27. Brown M, Hyatt D, Benson J. Consequences of performance appraisal experience. Pers Rev. 2010; 39(3):375-96. DOI: 10.1108/00483481011030557
28. Meares PA. Cultural competence: An ethical requirement. J Ethn Cult Divers Soc Work. 2008; 16(3-4):83-92. DOI: 10.1300/J051v16n03_06

Developing a model of ethics in virtual education in Shiraz university of medical sciences with a qualitative approach (theme analysis)

Zahra Shafiei¹ Omid Jabbari² Abbas Sabet^{1*}

1. Department of Management, Apadana Higher Education Institute, Shiraz, Iran. ORCID: 0000-0002-5960-4453
2. Department of Civil Engineering, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish Island, Iran.

(Received 1 Mar, 2021)

Accepted 11 Sep, 2021)

Original Article

Abstract

Aim: Compliance with educational ethics shall ensure the health of the teaching- learning process in universities and also increases the commitment of teachers ' accountability to the needs of the students. Hence, this study aimed at identifying effective factors on the pattern of ethics in virtual education.

Methods: The population of this qualitative study, which was conducted in 2021, were experts at Shiraz University of Medical Sciences. A sample of 12 individuals was selected using snow ball sampling method. Data was collected using semi-structured interviews and theme analysis was performed to analyze the data.

Results: In this study, three encompassing contents including organizational factors, context factors and psychological factors; 11 organization contents & 72 basic contents were extracted.

Conclusion: Developing a virtual education ethics model can help improve virtual education in universities and higher education institutions. According to the factors extracted in this research and their classification, as experts emphasize, organizational factors are of special significance due to having more factors.

Keywords: Ethics, Virtual education, Education ethics, Ethical values, Higher education.

How to cite this article: Shafiei Z, Jabbari O, Sabet A. Developing a model of ethics in virtual education in shiraz university of medical sciences with a qualitative approach (theme analysis). Journal of Modern Medical Information Sciences. 2021; 7(2):47-56.

Correspondence:

Abbas Sabet

Department of management, Apadana Higher Education Institute, Shiraz, Iran.

Tel: + 989138200027

Email: Kargan.za.90@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1614-5904