Review

Use of Mentoring in Medical Professional Ethics Curriculum: A Review Study

Marziyeh Sofi[1], Laden Salimi[2*], Leila Hosseini Tabaghdehi[3]

1. Ph.D. Student, Department of Curriculum Planning, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran
2. Assistant Professor of the Department of Educational Sciences, Sari Branch, Azad Islamic University, Sari, Iran.
3. Assistant Professor of educational management, Ramsar branch, Islamic Azad University, Ramsar, Iran.
*.Corresponding Author: E-mail: s.ladan@yahoo.com

(Received 18 February 2024; Accepted 29 June 2024)

Abstract

Providing health services in medical sciences without utilizing human ethical principles and professional ethics is fruitless. Therefore, it is necessary to use an ethics-oriented curriculum at the beginning of practicing various levels of health and medical education. In this regard, different methods can be employed in implementing the professional ethics curriculum, one of which is mentoring. In this narrative review study, a query was conducted on ISI, Uptodate, Google Scholar, and PubMed databases from 2004-2014 (10 years) using the following keywords: mentoring, curriculum, professional ethics, medical sciences, and medical education. Initially, 141 articles were retrieved, which were reduced to 23 articles after screening, and this number was included in the present article. The findings demonstrated that the use of mentoring in the curriculum or educational goals, whether in educational institutions, universities, or other fields, provides conditions that will make the achievement of the set goals more effective. Educational experience based on mentoring education and changing curriculum developments using the mentoring method is considered an educational success in the educational system. Accordingly, the medical education system needs to utilize the mentoring strategy, which is a coherent and purposeful educational approach in line with advancements in health and medical sciences worldwide, and make changes with a focus on promoting professional ethics in the medical sciences curriculum reform document.

Keywords: Curriculum, Medical education, Health Professions Education, Mentoring, Professional Ethics.

ClinExc 2024;14(43-57) (Persian).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

استراتژی بهره‌گیری از منتورینگ در برنامه‌ی درسی اخلاق حرفه‌ای آموزش علوم پزشکی؛ مطالعه‌ی مروری

مرضیه صوفی[۱]، لادن سلیمی[۲*]، لیلا حسینی طبقدهی[۳]

چکیده

مسیر پیش روی آموزش علوم پزشکی برمبنای اخلاق حرفه‌ای و کارکرد اخلاق‌محور است. ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی در علوم پزشکی بدون بهره‌گیری از مبانی اخلاق انسانی و اخلاق حرفه‌ای بی‌ثمر است؛ پس نیاز است در ابتدای تمرین سطوح آموزش بهداشتی و پزشکی از برنامه‌ی درسی اخلاق‌محور بهره برد. به این منظور می‌توان از روش‌های مختلفی در اجرای برنامه‌ی درسی اخلاق حرفه‌ای استفاده کرد. یکی از این روش‌ها منتورینگ است.

مطالعه‌ی حاضر نوعی مطالعه‌ی مروری نقلی ساده است. این مطالعه با جست‌وجوی کلیدواژه‌های منتورینگ، برنامه‌ی درسی، اخلاق حرفه‌ای، علوم پزشکی، آموزش علوم پزشکی در پایگاه‌های داده ISI، Uptodate، Google Scholar و Pubmed در سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۱ (مدت ۱۰ سال) صورت گرفت. تعداد ۱۴۱ مقاله در ابتدای جست‌وجو یافت شد. تعداد مقالات طی غربالگری به ۲۳ مقاله تقلیل یافت و این تعداد وارد مقاله‌ی حاضر شد.

یافته‌ها نشان داد که به‌کارگیری منتورینگ در برنامه‌ی درسی یا اهداف آموزشی، چه در مؤسسات آموزشی چه در دانشگاه و سایر حوزه‌ها، وضعیتی را فراهم می‌آورد که در آن دستیابی به اهداف تدوین‌شده راحت‌تر خواهد بود. تجربه‌ی آموزشی برمبنای آموزش منتورینگ و ایجاد تغییر در تحولات برنامه‌ی درسی با روش منتورینگ موفقیتی آموزشی در نظام آموزشی محسوب می‌شود.

براین‌اساس نیاز است نظام آموزش علوم پزشکی کشور همسو با پیشرفت‌های علوم بهداشتی و درمانی دنیا از استراتژی منتورینگ، که آموزشی همسو و هدفمند است، بهره گیرد و در سند تحولات برنامه‌ی درسی علوم پزشکی تغییراتی با محوریت ارتقای اخلاق حرفه‌ای ایجاد کند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، آموزش پزشکی، آموزش علوم پزشکی، منتورینگ، برنامه‌ی درسی.

۱. دانشجوی دکتری دانشکده‌ی علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده‌ی علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران.
*نویسنده مسئول: ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، گروه علوم تربیتی، دانشکده‌ی علوم انسانی
Email: s.ladan@yahoo.com
تاریخ دریافت۱۴۰۲/۱۱/۲۹ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۲/۱۷ تاریخ پذیرش۱۴۰۳/۰۴/۹

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

مقدمه

علـوم پزشـکی بـر پایـه‌ی اخـلاق حرفـه‌ای یکـی از اهداف غایی نظام آمـوزش سـلامت محسـوب می‌شـود. آمـوزش برمبنـای اخـلاق بـه پیشـرفت و رشـد فـردی و اجتماعی منجر خواهد شد. دیگر زمـان ارائـه‌ی خـدمات بهداشتی و درمانی با هر کیفیتـی گذشـته اسـت. مهـارت اخلاقـی و انسـانی نقـش پررنگـی در ارائـه‌ی خـدمات بهداشتی و درمانی دارد و چاشنی ارائه‌ی خدمات اسـت. رفتار حرفه‌ای و رعایت اصـول اخلاقـی تضـمین‌کننده‌ی اعتماد و اعتبار ارائه‌کنندگان خدمات بهداشتی و درمانی است؛ بنابراین نیاز است مدیریت آموزش علوم پزشـکی از اسـتراتژی‌های آموزشـی مـؤثر در بطـن آمـوزش بهداشتی و درمانی استفاده کنـد. یکـی از اسـتراتژی‌های مهـم آموزشـی برنامـه‌ی درسـی اسـت کـه هـم آموزش‌دهنـدگان و هـم آموزش‌گیرنـدگان در فراینـد آموزشی با آن سروکار دارند. برنامه‌ی درسـی مبتنـی بـر اخلاق حرفه‌ای لازمه‌ی رشد سازمانی است. براین‌اساس به‌کارگیری رویکردها و استراتژی‌های کارآمد آموزشی می‌تواند در این بین در دستیابی به هدف غـایی آمـوزش علوم بهداشتی و پزشکی دنیا کمک شایانی کند. یکی از این روش‌ها منتورینگ است.

منتورینگ یکی از فرایندهای مهم آموزشی است؛ زیرا مهـارت، تجربـه، دانـش و توانمنـدی فـردی افـراد را به‌صورت چشمگیری دچار تحـول می‌کنـد. منتورینـگ ارتبـاطی هدفمنـد اسـت و در آن فـردی کـه تجربـه و اطلاعات بیشتری دارد به فردی کـه در زمینـه‌ی زنـدگی شخصـی و حرفـه‌ای تجربـه‌ی کمتـری دارد آمـوزش می‌دهد و وقتی که منتـور تجربـه‌ی خـود را بـا موقعیـت ترکیب می‌کند، تـأثیر درخـور ملاحظـه‌ای بـر کـارآموز می‌گذارد (۱). بی‌شک عصر حاضر عصر سازمان‌هاسـت و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند، انسـان‌هایی کـه خود به‌واسطه‌ی در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت، یعنی تفکر، می‌توانند موجبـات تعـالی، حرکـت و رشـد سازمان‌ها را پدید آورند. توسعه‌ی منابع انسانی از طریـق منتورینـگ بـر بهبـود اثربخشـی فـردی و سـازمانی تـأثیر می‌گذارد (۲). منتورینگ بعد از شـکل‌گیری به‌صـورت اصولی، برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ در آمریکـا مطـرح شد و در ۱۹۹۰ به‌تـدریج جایگـاه خـود را در حرفـه‌های علوم پزشکی نیز پیدا کرد. جایگاه منتورینگ در محـیط بالینی کشور ما تقریباً ناشناخته است و این در حالی است کـه دانشـجویان بسـیاری عملکردهـای بـالینی را از مرشـدهای خـود می‌آموزنـد و ایـن موضـوع به‌صـورت ناشناخته در جریان اسـت (۳). بـا ارزیـابی دانشـکده‌های علوم پزشکی‌ای کـه روش منتورینـگ را در دسـتورکار خود داشتند، مـی‌بینیم کـه هنگـام اجـرای ایـن برنامـه‌ی آموزشـی پیشـرفت در ابعـاد مختلـف حاصـل شـده است (۴-۶). یکی از روش‌هـای مهـم آمـوزش دانـش و مهارت‌ها به دانشجویان منتورینگ[1] است. ایـن اصـطلاح معمولاً به راهنمایی و پشتیبانی ارائه‌شـده توسـط شـخص باتجربه‌تر اطلاق می‌شود (۷). در واقع منتورینگ یکی از برنامه‌ها، رویکردها و راهبردهای عمده‌ی توسعه‌ی منـابع انسـانی اسـت و بـه ارتبـاطی کـاری و توسـعه‌ای اشـاره می‌کند که در آن منتور به‌صورت حرفه‌ای رشد می‌کنـد و از فـرد ارشـادجو حمایـت می‌کنـد (۸). منتورینـگ از راهبردهای حرفه‌ای است کـه مـدرس حرفـه‌ای (منتـور) مدرسـی جـوان (منتـی) را مشـاهده می‌کنـد و بـازخورد می‌دهد (۹)، البته تعدادی از محققان تأیید کرده‌انـد کـه منتورهـا و ارتباطـات در منتورینـگ طیـف وسـیعی از فعالیت‌های حرفه‌ای و روانی اجتماعی نظیر منابع فـردی، شفافیت هویت حرفه‌ای، افـزایش شایسـتگی و پیشـرفت حرفـه‌ای را تقویـت می‌کننـد (۱۰)، امـا در منتورینـگ فـــردی باتجربـــه، دارای دانـــش، بیـــنش و قـــدرت تصمیم‌گیری که مرشد نام دارد فرد دیگر یا مریـد را در راه تکامل عقاید و در زمینه‌ی آموزش، رشد شخصیتی و حرفـه‌ای راهنمـایی و پشـتیبانی می‌کنـد. مرشـد غالبـاً در همـان رشـته و حـوزه‌ای فعـال اسـت کـه مریـد فعالیـت می‌کند (۱۱). نظر به نقش پررنگ آمـوزش در حـوزه‌ی علوم پزشـکی و تخصـص‌گرایی در ایـن حـوزه و لـزوم آموزش، چه به‌صـورت تئـوری و چـه عملـی و میـدانی،

[1]. Mentoring

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

باید افراد حاذق و کاربلد به پرورش نیروی انسانی در تمامی زیرمجموعه‌های علوم پزشکی بپردازند و از این حیث استفاده از منتورینگ در این حوزه می‌تواند ثمرات بسیاری داشته باشد.

رضایت فردی به‌دنبال رشد و توسعه‌ی فردی، احساس رضایت و هدفمندی فردی، هم‌افزایی خلاقیت، شبکه‌سازی، ایجاد انگیزه برای ادامه دادن مسیر فعلی و کسب شهرت در زمینه‌ی توسعه‌ی استعدادها جزو مزایای منتورینگ است. از دیگر فواید این برنامه افزایش میزان یادگیری فعال، فراهم کردن محیط مناسب برای یادگیری، افزایش رضایتمندی، احساس خوب بودن، بالابردن توانایی سازگاری با موقعیت‌های استرس‌زا، افزایش اعتمادبه‌نفس و عملکرد در منتی است (۱۲).

نسبت به دو دهه‌ی گذشته، منتورینگ برای رهبران و کارکنان سازمان‌ها محبوبیت چشمگیری یافته است (۱۳). در دهه‌ی اخیر، محققان و سازمان‌ها علاقه‌ی خاصی به پژوهش درباره‌ی منتورینگ نشان داده‌اند (۱۴). یکی از علت‌های محبوبیت و مقبولیت این روش ایجاد ارتباط بین حوزه‌های آموزش‌وپژوهش و تعلیم‌وتربیت است. منتورینگ بستری را فراهم می‌کند که در آن موقعیت‌های فردی و جمعی ایجاد می‌شود، ضمن اینکه منتورینگ وضعیت ایدئالی را بر پایه‌ی پایبندی به اصول حرفه‌ای در حوزه‌ی آموزش عالی و آموزش علوم بهداشتی و پزشکی ایجاد می‌کند؛ بنابراین لازمه‌ی ایجاد تغییر در حوزه‌ی نظام آموزشی در سطوح بالای آموزشی تغییرات در برنامه‌ی درسی و سوق دادن برنامه‌ها و سند تحولات کوریکولوم‌های آموزشی به بهره‌گیری از منتورینگ است؛ زیرا تحولات فزاینده در ابعاد گوناگون جامعه و گسترش علوم و دانش بشری در حوزه‌ی پزشکی نیاز به بازنگری و تغییر در برنامه‌های درسی دانشجویان علوم پزشکی را ضروری می‌کند. همچنین، تعلیم‌وتربیت افرادی که پس از دانش‌آموختگی بتوانند با انجام وظایف خود و پایبندی به اصول حرفه‌ای در راه ارتقای سلامت گام بردارند از مسئولیت‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی است (۱۵).

نیاز است ابعاد تأثیرگذاری منتورینگ به‌دقت بررسی شود؛ زیرا امروزه منتورینگ مهم‌ترین جنبه‌ی تجربه‌ی آموزشی محسوب می‌شود و فرایندی مهم و مادام‌العمر برای ارتقای حرفه‌ای است که می‌توان به‌منظور ارتقای فعالیت یادگیری فعال، ایجاد مسئولیت‌پذیری و بهبود اعتمادبه‌نفس از آن بهره گرفت (۱۶)؛ زیرا منتورینگ فرایند یادگیری مشارکتی‌ای است که بر اساس دانش یادگیرندگان طراحی شده است که قادرند اعضای هیئت علمی تازه‌کار را در بدو ورود به حرفه‌ی استادی هدایت کنند. این ارتباط به‌علت مشارکتی، حمایتی و خلاقانه بودن ارزش دارد. برنامه‌ی منتورینگ مستلزم مشارکت متعهدانه و فعالانه‌ی منتور و منتی است. این برنامه نیازمند تمایل و گرایش منتورها به صرف وقت برای ارائه‌ی راهنمایی مستمر است، همچنین مستلزم تعهد افرادی است که به راهنمایی نیاز دارند تا فعالانه اهداف توسعه‌ای ویژه‌ی خود را بشناسند و برای تحقق آن‌ها وقت و انرژی صرف کنند (۱۷). منتورینگ شکلی از اجتماعی کردن نقشه‌ای حرفه‌ای است و ارتباطی را ایجاد می‌کند که در آن منتور به‌منظور پرورش، آموزش، راهنمایی و هدایت شاگرد با او کار می‌کند (۱۸). منتورینگ دو کارکرد دارد که عبارت‌اند از: کارکردهای کارراهه‌ی شغلی که شامل تکالیف چالشی و منتورینگ است و به کارآموز در یادگیری روش انجام کار یاری می‌رساند و مسیر پیشرفت کارآموز در سازمان را تسهیل می‌کند و کارآموزان را قادر می‌سازد که بهتر شغل خود را انجام دهند (۱۹) و کارکردهای اجتماعی و روانی که شامل ارتباط دوستی، مشاوره و مدل‌سازی نقش است (۲۰).

اما آنچه اهمیت دارد عناصر موجود در منتورینگ است. در برنامه‌ی منتورینگ، اعتمادبه‌نفس منتور نیز به‌واسطه‌ی یاد دادن به منتی و برقراری ارتباط با او و تمرین مهارت‌های رهبری افزایش می‌یابد (۱۲). منتور فردی است باتجربه که سال‌ها در حوزه‌ای مشخص فعالیت علمی کرده و شکست‌ها و موفقیت‌های متعددی را تجربه کرده است. منتورها در حوزه‌ی کاری خود سرشناس و

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

بسیار باارزش‌اند، ارتباطات تجاری بسیار خوبی دارند و بین فعالان حوزه‌ی خود مقبولیت دارند؛ در نتیجه همکاری این افراد با کارآفرینان جوان فرصتی عالی برای یادگیری و ایجاد ارتباط کاری لازم فراهم می‌آورد. درباره‌ی منتورینگ و ضرایب تأثیر آن در جهان همواره کنکاش شده است (۲۱). منتور کارمندی است باتجربه که به کارمند کم‌تجربه‌ای به نام کارآموز آموزش می‌دهد (۲۲). واژه‌ی منتور مترادف‌های زیادی دارد که به‌جای یکدیگر به کار می‌روند (۲۳). استفاده از منتور برای ارتقای یادگیری فعال، ایجاد محیط مناسب برای یادگیری، جلوگیری از ترک خدمت و دل‌زدگی راهکار مناسبی است (۲۴). منتورینگ انواع گوناگونی دارد که به‌تناسب دستاوردها و عملکردهایی که از آن انتظار می‌رود می‌توان هریک را اتخاذ کرد. منتورینگ فردبه‌فرد یا سنتی رایج‌ترین برداشت از منتورینگ است که در آن فردی باتجربه تجارب و شبکه‌ی ارتباطی و حرفه‌ای را به فردی کم‌تجربه انتقال می‌دهد (۱۷). منتورینگ از اینترنت و فضای مجازی برای پیشبرد فعالیت‌های منتورینگ و تسهیل ارتباط بین منتور و منتی استفاده می‌کند (۲۵). منتورینگ معکوس جابه‌جایی منتور (فرد باتجربه) و منتی (فرد کم‌تجربه) است و در این مدل از فردی جوان برای آموزش و کمک به فردی مسن و سال‌خورده که عمدتاً نیازمند کمک در مباحث مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات و محاسبات است استفاده می‌شود (۲۶). منتورینگ گروهی استفاده‌ی همزمان چند نفر به‌شکل گروهی از اطلاعات و تجارب یک فرد است (۱۷). صرف‌نظر از حضور منتور با هر کیفیتی و هر اندازه‌ای از آگاهی، دانش و تجربه در کنار منتی شاید ثمره‌ی چندانی نداشته باشد و قطعاً می‌توان برای انتقال مفاهیم، تجربیات و دانش به روش منتورینگ شامل بهره‌مندی کافی علمی منتور در حوزه‌ی مرتبط، تخصص منتور در انتقال مفاهیم و تبحر در حوزه‌ی میدانی علوم مرتبط ضرورتی قائل شد. شناسایی و توجه به ویژگی‌های رفتاری و افکاری مرشد و مرید قبل از شروع فرایند منتورینگ و نیز توجه به مظاهر مختلف ارتباط مرشد و مرید از پیش‌نیازهای تشکیل منتورینگ موفق است. همچنین، تعداد و توالی ارتباط بین مرشد و مرید، نوع عملکردها و حمایت‌ها در منتورینگ و مدت‌زمان و کیفیت آموزش قبل از آغاز به کار مرشد و مرید در این نحوه‌ی آموزشی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت منتورینگ بیان شده است (۳۰-۲۷).

منتورینگ در سه زمینه به مرید کمک می‌کند: حمایت از مرید در جهت رشد حرفه‌ای، حمایت روحی و حمایت سازمانی (۳۱). در منتورینگ مرشد به‌غیر از حمایت فیزیکی، به بعد روحی مرید هم اهمیت می‌دهد و از این طریق حس اطمینان و عزت‌نفس را در مرید افزایش می‌دهد (۳۲). این روش مزایای متعددی برای سازمان به ارمغان می‌آورد، از جمله اینکه موجب ارتباطات بهتر در تمام حوزه‌های مختلف سازمان، درک بهتر کارکنان از سازمان و ارتباطات کاری بهتر میان آنان می‌شود (۳۳). عرصه‌ی تعلیم‌وتربیت از زیرساخت‌های مهم تعالی همه‌جانبه‌ی کشور است. تعلیم‌وتربیت امری پرثمر و درعین‌حال دشوار است که در آن معلمان به‌عنوان نقطه‌ی آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی، بیشترین و برترین نقش را بر عهده می‌گیرند. به عبارت دیگر، مهم‌ترین عامل مواد آموزشی یا روش تدریس نیست، بلکه معلم است (۳۴). امروزه، منتورینگ مهم‌ترین جنبه‌ی تجربی آموزش محسوب می‌شود و فرایندی مهم برای ارتقای حرفه‌ای و حمایت روانی کارکنان تازه‌کار است و می‌توان برای جلوگیری از اضطراب و افزایش اعتمادبه‌نفس و آرامش روانی در کارمندان بی‌تجربه از آن بهره برد (۱۶).

پیامدها و نتایج به کار بستن منتورینگ در توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران مدارس عبارت‌اند از: ارتقای دانش شامل ابعاد خودشناسی، کاهش آزمون‌وخطا و شناخت قوانین و مقررات؛ بهبود نگرش شامل جامعه‌پذیری، افزایش اعتمادبه‌نفس، افزایش انعطاف‌پذیری، افزایش انگیزه و کاهش استرس؛ ارتقای مهارت شامل نحوه‌ی بازخورد دادن، خلاقیت، نحوه‌ی برقراری ارتباط با ذی‌نفعان، بهبود مهارت تصمیم‌گیری و مدیریت مالی (۸). پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

اجـرای منتورینـگ توانـایی شـغلی و شخصـی افـراد را افزایش می‌دهد که باعث کاهش هزینه‌ی ناشی از ترک سـازمان می‌شـود و بهـره‌وری سـازمان را افـزایش می‌دهـد (۳۵). منـافع مهمـی کـه از منتورینـگ حاصـل می‌شـود از نـوع روان‌شـناختی اسـت (۳۳). منتورینـگ خوب منافع بسیاری برای منتور و منتی در پی خواهـد داشت که از آن جمله می‌توان بـه رضـایت شـغلی منتی اشاره کرد (۳۳).

بنابراین، گنجاندن اخلاق حرفه‌ای در برنامـه‌های درسـی از جمله عوامل مهم وحیاتی در رشـد وتوسـعه‌ی اخـلاق در بهداشت و درمان کشورها به شمار مـی‌رود. در نظـام نوین آموزش پزشکی، نقش برنامه‌ی درسی تنهـا تربیـت افرادی نیست که بتوانند چالش‌های اخلاقی را تشـخیص دهند یا درک کنند، بلکه باید بتوانند اخلاق‌مدارانه رفتار کنند. به عبارت دیگـر، هـدف برنامـه‌ی درسـی فراتـر از دانش و مهارت است و باید در جهـت تقویـت عملکـرد اخلاقی و افزایش حساسیت اخلاقی دانشـجویان عمـل کند (۳۶). اخلاق بخشی جدانشدنی از زندگی است کـه در هر جامعه، با توجه به نوع فرهنـگ آن، تـدوین شـده است و یکی از عوامل موفقیت جامعه محسوب می‌شود. اگرچه اخـلاق عملـی در همـه‌ی حرفـه‌هایی کـه بـه‌طور مستقیم با ارباب‌رجوع برخورد دارند ضروری اسـت، در علوم پزشـکی ایـن عامـل ضـرورت بیشـتری دارد (۳۷). برخی محققان از جملـه تـن هـاو[2] (۲۰۱۹) معتقدنـد کـه درس اخـــلاق پزشـــکی نتوانســـته اســـت بـــه افـــزایش مهارت‌هـای اخلاقـی پزشـکان کمـک چنـدانی کنـد و بی‌توجهی به آن با از بین بردن قبح اخلاقی شـرافت ایـن حرفه را خدشه‌دار کرده و از اعتماد جامعه کاسـته اسـت (۳۸). در انجمن‌هـــای پزشـــکی، شـــوراها و کالج‌هـــای پزشکی به توسعه‌ی آموزش اخلاقی دانشجویان به‌عنوان یک ضرورت تأکید شده است، امـا همچنـان چگـونگی شـکل‌گیری رفتارهـای حرفـه‌ای یکـی از چالش‌هـای بـزرگ آمـوزش پزشـکی محسـوب می‌شـود. برنامـه‌ی درسی اخلاق پزشکی موجود متناسب بـا نیـاز فرهنگـی، بومی، مبانی اعتقـادی و ارزشـی جامعـه‌ی مـا و انتظـاری نیست که از افزایش توجه به مقولـه‌ی اخـلاق و رشـد و افـزایش مسـائل اخلاقـی داریـم و آنچـه آمـوزش داده می‌شود متناسـب بـا ویژگی‌هـای فرهنگـی و مـذهبی‌مان نیست؛ زیرا مباحث اخلاق پزشـکی بـه مبـانی اعتقـادی، ارزشی و فرهنگی جامعه گره خورده است وآنچه تحـت عنوان اخلاق پزشکی به زبان فارسی ترجمـه شـده اسـت نمی‌تواند واجد خصوصیت هویتی مناسبی برای برنامه‌ی درسی اخـلاق پزشـکی مـا باشـد. مسـئله‌ی دیگـر اینکـه مباحث اخلاق پزشـکی بـه‌طور پراکنـده و بـدون مبنـای مشخصی در برنامـه‌ی درسـی اخـلاق پزشـکی گنجانـده شده است و این موجب سردرگمی و عدم درک صحیح و جـامع از مباحـث اخـلاق پزشـکی مبتنـی بـر رویکـرد اسلامی شده است؛ بنـابراین بایـد الگـوی مناسـبی بـرای برنامه‌ی درسی اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی تدوین کرد.

مدرس (معلم یا آموزش‌دهنده) به‌عنوان کارگزار اصـلی تعلیم‌وتربیت، مهم‌تـرین عامـل اجرایـی برنامـه‌ی درسـی است که در تعیین موفقیـت یـا شکسـت نظـام آموزشـی نقـش مـؤثری دارد (۳۹). در واقـع معلمـان بـه‌عنوان مهم‌ترین رکـن نظـام آموزشـی، در کنـار عوامـل دیگـر همچـون یادگیرنـده، امکانـات آموزشـی، محتـوای آموزشی، روش آموزشی و ارزشـیابی، عناصـر برنامـه‌ی درسی را می‌سازند و کیفیت فرایند یـاددهی و یـادگیری را تسهیل می‌کنند (۴۰) که در این میـان، معلـم بـا پیونـد دادن عناصر گوناگون برنامه‌ی درسـی نقشـی حیـاتی بـر عهـده دارد (۴۱)؛ بنـابراین، رویکردهـایی کـه ارتبـاط آموزش‌دهنـده و آموزش‌گیرنـده را پویـا کنـد ماننـد منتورینگ می‌تواند عامل مهم ارتقای سـطوح آموزشـی باشد؛ زیرا یکی از ویژگی‌های توسعه‌ی حرفـه‌ای مـؤثر، که در راستای مواجهه با نیازهای موقعیتی است، استفاده از راهنمایـان آموزشـی اسـت (۴۲). در میـان برنامـه‌های موجـود بـرای توسـعه‌ی حرفـه‌ای معلمـان رویکـرد منتورینگ همتا رویکردی نوین شناخته می‌شود. با توجه به بررسی و تحلیل مقالات و بیشینه‌ی پژوهشی موجـود

[2]. Ten Have

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

در زمینه‌ی منتورینگ نیاز است برنامه‌های درسی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای تحولات جدیدی را تجربه کند؛ زیرا منتورینگ یکی از مباحث کاربردی و مهم در رفتار سازمانی است که خلأ و کمبود آن در سازمان‌های ایرانی ملموس است (۸).

از شیوه‌های مختلف آموزشی در سالیان اخیر در دانشگاه‌ها استفاده شده است و با توجه به پیشرفت سریع در حوزه‌های مختلف علوم و تکنولوژی و تغییر نسل‌ها، نگرش‌ها و رویکردهای جدید نیز در حوزه‌های آموزشی مطرح شده که نهایتاً به استفاده از راهکارهای جدید آموزشی منجر شده است، به‌نحوی که عیب‌ها و کمبودهای شیوه‌های قبلی رفع شده و متناسب با نیازهای روز و نگرش نسل جدید دانشجویان بوده است. شیوه‌ی منتورینگ یکی از این شیوه‌هاست که با طرح آن و عملیاتی شدن به فواید آن می‌توان پی برد. روش توسعه‌ای منتورینگ روشی کاملاً خاص است که برای انتقال تجربه، دانش و تخصص به افراد طراحی شده است. جست‌وجوها نشان می‌دهد که منتورینگ به جزئی اصلی در برنامه‌های بهسازی معلمان تبدیل شده است (۴۳).

در بررسی ساختار و ویژگی‌های برنامه‌ی درسی آموزشی دانشکده‌های پزشکی دنیا از جمله دانشکده‌ی پزشکی واشنگتن، دانشکده‌ی کمبریج و دانشکده‌ی پیتسبورگ دیده شده است که نیاز به تطبیق با وضعیت جدید اجتماعی از یک سو و نیاز به توجه به شیوه‌ها و پیشرفت‌های جدید در آموزش‌های پزشکی از سوی دیگر از عوامل اصلی نیاز به بازنگری در برنامه‌های درسی تدریس سنتی پزشکان است و پژوهش‌های فراوان در زمینه‌ها و شکل‌های مختلف به آن پرداخته‌اند که در تعداد زیادی از آن‌ها رضایت از بازنگری در جنبه‌های مختلف این برنامه‌ها دیده شده است (۴۴). با توجه به اینکه یادگیری حرفه‌ی پزشکی نوعی یادگیری مادام‌العمر است، آموزش اخلاق پزشکی نیز باید به‌صورت پیوسته و مستمر درتمامی عمر حرفه‌ای پزشکان جاری باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حرفه‌ای‌گری در علوم پزشکی تهدید شده است و به مداخله‌ی آموزشی مناسبی نیاز دارد؛ زیرا برنامه‌ی درسی نقش بسیار مهمی در انتقال ارزش‌های حرفه‌ای‌گری ایفا می‌کند (۴۵). از طرف دیگر، با توجه به اهمیت اساسی دانشگاه‌های علوم پزشکی در برآورده کردن نیازهای جامعه و ارتقای سلامت جامعه و درعین‌حال چالش‌هایی که این دانشگاه‌ها با آن‌ها روبه‌رو هستند، پاسخ‌گویی متوازن به نیازهای جامعه به‌عنوان نقطه‌ی کانونی دانشگاه‌های علوم پزشکی امری حیاتی است؛ لذا این دانشگاه‌ها به استادان و دانشجویانی نیاز دارند که در حرفه‌شان توانمند باشند و بتوانند دانشگاه را به‌سوی ارزش‌آفرینی سوق دهند و موجب بهبود کیفیت آموزش شوند. بنابراین، مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی استراتژی استفاده از منتورینگ در برنامه‌ی درسی اخلاق حرفه‌ای آموزش علوم پزشکی صورت گرفته است.

روش کار

مطالعه‌ی حاضر از نوع مروری نقلی ساده است که با جست‌وجوی کتابخانه‌ای و پایگاه‌های اطلاعاتی در بازه‌ی زمانی ۲۰۰۴ تا ۲۰۲۴ انجام شده است. کلیدواژه‌های جست‌وجوشده در پایگاه داده‌ها شامل منتورینگ، برنامه‌ی درسی، اخلاق حرفه‌ای، آموزش پزشکی، آموزش علوم پزشکی با معادل‌های انگلیسی Mentoring، Curriculum، Ethics Professional، Medical Education و Medical Science Education بود و زبان جست‌وجو در پایگاه‌ها فارسی و انگلیسی بود. در مرحله‌ی اول جست‌وجو ۱۳۲ مقاله‌ی مرتبط با کلیدواژه‌ها یافت شد که طی مطالعه‌ی مقالات استخراج‌شده و بررسی ارتباط کلیدواژه‌ها در چکیده توسط دو نویسنده، تعداد مقالات به ۹۳ مقاله تقلیل یافت. در مرحله‌ی دوم تعداد مقالات با بررسی محتوایی و حذف مقالات بدون متن کامل، تعداد مقالات به ۷۶ مقاله کاهش یافت و در مرحله‌ی سوم با استخراج مقالات و غربالگری، تعداد مقالات منتخب به ۲۴ مقاله رسید که در جدول شماره ۱ به آن‌ها اشاره شده است.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

یافته‌ها

یافته های مطالعه حاضر در جدول شماره ۱ گردآوری شده است.

بحث

با توجه به اهمیت آموزش و اساس ایجاد تغییر در فراگیران با پایه‌ی آموزشی، به‌کارگیری استراتژی بهره‌گیری از منتورینگ در برنامه‌ی درسی نوعی رویکرد مؤثر آموزشی در جهت تغییرات رفتاری مثبت است. این مسئله در راستای برنامه‌ی درسی نیز بسیار مهم است. مطالعات مختلفی بر این امر صحه می‌گذارد؛ به‌طوری که نتایج مطالعات مربی بیشترین تأثیر را از نظر دانشجویان هوشبری در آموزش بالینی دارد (۶۳). در همین راستا در ابعاد رضایت شغلی، منتورینگ وضعیتی را برای ایجاد رضایت شغلی فراهم می‌کند که بسیار مهم است. پژوهشگران با بررسی تأثیر منتورینگ بر رضایت شغلی دریافتند که ابعاد منتورینگ با رضایت شغلی ارتباط مستقیم دارد (۵۰). منتورینگ در حوزه‌ی آموزش وضعیتی را ایجاد می‌کند که در آن ابعاد سازمانی به‌خوبی در راستای هدف پیش می‌رود. حسینی و همکاران با شناسایی پیش‌ران‌ها و پیامدهای نظام منتورینگ کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)، اظهار کردند که ابعاد نظام منتورینگ مبانی، اصول و فرایند منتورینگ، شایستگی منتی (افراد کم‌تجربه) و منتور (مرشد یا پیر) و محتوای منتورینگ، پیش‌ران‌های پیاده‌سازی نظام منتورینگ پیش‌ران‌های انگیزشی، فرهنگی، آموزشی و ساختاری و پیامدهای پیاده‌سازی نظام منتورینگ ایده‌های فردی و سازمانی است و مدیر سازمان با ایجاد و توسعه‌ی پیش‌ران‌ها و پیاده‌سازی نظام منتورینگ می‌تواند گام مؤثری در جهت افزایش قابلیت‌های فردی، بهبود کارایی کارکنان، اثربخشی ارتباطات بین‌فردی و جامعه‌پذیری کارکنان جدیدالاستخدام بردارد (۶۴). اینترنشنال دایجست (۲۰۱۹ و ۲۰۲۰) بر اهمیت استفاده از منتور و نقش منتورینگ با توجه به تجربه‌ی کاری، مهارت‌های ارتباطی، تدریس، انگیزه، تعهد به برنامه‌ی منتورینگ و وظیفه‌ی آن‌ها در کسب‌وکارهای نوپا تأکید کرد. ناول و همکاران (۲۰۱۷) (۶۵) معتقدند که اجزای برنامه‌ی منتورینگ شامل دستورالعمل‌ها، آموزش، کارگاه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای، ارتباط‌دهی هدفمند منتورها و منتی‌ها و هماهنگ‌کنندگان برنامه است. همچنین، پژوهش‌های بسیاری در داخل و خارج کشور نظیر جکسون (۶۶) (۲۰۱۹)، بیورز و رئا (۲۰۱۰)، سید نقوی و سهرابی (۶۷) (۱۳۹۹) و محمدی الیاسی و نصیری (۶۸) (۱۳۹۵) به بررسی نتایج و پیامدهای مثبت حاصل از برنامه‌های منتورینگ برای منتی، منتور و سازمان پرداخته‌اند. ونگ و همکاران در پژوهش خود نشان دادند که عملکرد منتورینگ بر تعهد سازمانی پرستاران تازه‌کار اثر مثبت دارد. یافته‌های ستین و همکاران نشان داد که بین تمامی ابعاد مربی‌گری (حمایت شغلی، حمایت روانی و الگوبرداری از نقش) با تعهد سازمانی ارتباط مستقیمی وجود دارد. همچنین، نتیجه‌ی پژوهشی طولی نیز آشکار ساخت که بین منتورینگ با تعهد عاطفی و تعهد مستمر بعد از ده سال بین افسران نظامی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۶۹). پژوهش‌های انجام‌شده وجود ارتباط مثبت بین سطح تعهد سازمانی کارآموز و منتور یا مدیر را نشان می‌دهد (۲۰) و شیوه‌ی برخورد منتور نیز تأثیر مثبتی بر تعهد کارآموز به سازمان دارد (۷۰)؛ بنابراین بر اساس اهداف تعیین‌شده‌ی مؤثر آموزشی می‌توان از منتورینگ با رویکردهای مختلف استفاده کرد؛ زیرا با بررسی جامع مطالعاتی می‌توان اذعان کرد که منتورینگ نوعی فرایند توسعه‌ی شغلی و راهنمایی برای فراگیران، کارآموزان، کارمندان و حتی عوام برای بهتر شدن در رشته، کار و حرفه‌ی خود است. فقط نیاز است بستری برای بهره‌گیری از آن در جوامع آموزشی به‌عنوان سطوح آغازین آموزش مؤثر فراهم شود.

نتیجه‌گیری

آنچه امروزه اهمیت آموزش را بیش از پیش روشن می‌کند اهداف در حال تغییر رویکردهای آموزشی

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

است. در نظام بهداشتی و درمانی، به‌علت تغییرات سریع و استراتژی‌های مختلف آموزشی، به رویکردهای جدید و مؤثر آموزشی نیاز داریم. استفاده‌ی آموزشی و پژوهشی از روش منتورینگ موفقیت آموزشی پایا و فعالی است که جذابیت آموزش را در حوزه‌ی بهداشتی و درمانی تأمین می‌کند. منتورینگ باید در قالب برنامه‌ی درسی و به‌صورت مدون و سیستماتیک در دوره‌ی آموزشی تمامی رشته‌های علوم بهداشتی و درمانی جاری شود. برنامه‌ی درسی‌ای که تأثیرگذاری آموزشی داشته باشد، مانند اخلاق حرفه‌ای که ارتباط مستقیمی با وضعیت فرهنگی، اقلیمی و هنرشناسی دارد، می‌تواند نمونه‌ی بارزی از برنامه‌ی درسی با روش منتورینگ باشد. تصمیم‌گیری آموزشی درباره‌ی فراهم‌سازی بستر بهره‌گیری از منتورینگ می‌تواند کمک شایانی به نظام آموزشی و بهداشتی کند؛ زیرا سطوح آموزش موازی یک اتفاق خوشایند آموزشی در تعامل آموزشی دوطرفه‌ی فراگیران و آموزش‌دهندگان است. تغییر رویه‌ی آموزش قدیمی و استقبال از رویکردهای جدید و نوین ضرورتی انکارناپذیر راجع به سیاست‌های آموزشی در دنیا است و علوم بهداشتی و درمانی به‌علت تنوع برنامه‌ی درسی و طولانی بودن دوره‌ی آموزش و آموزش‌پذیری نیازمند به‌کارگیری روش‌های متنوع و اثرگذار (بیشتر از سایر حوزه‌ها) است؛ زیرا منتورینگ عموماً در حوزه‌های مختلف آموزش، حتی در حوزه‌های شغلی و سازمان‌های مختلف، به کار گرفته می‌شود و به افراد یاری می‌کند تا در ارتقای کیفیت یادگیری و عملکرد خود نقش بسزایی داشته باشند. روش منتورینگ اگرچه برای کارآموز یا کارمند کم‌تجربه توصیه می‌شود، در مجموع رویکردی آموزشی است که در حوزه‌های مختلف در سطوح بالای آموزشی به کار برده می‌شود؛ بنابراین به‌کارگیری روش‌های مبتنی بر آموزش منتورینگی می‌تواند به آموزش مباحث جدید و نوین کمک شایانی کند؛ زیرا هم در سطوح آموزشی در مؤسسه‌ها و مدرسه‌ها و دانشگاه‌ها قابلیت کاربردی دارد و هم در سطوح شغلی تعمیم‌پذیر و کاربردی است.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

جدول شماره ۱: نتایج غربالگری در پایگاه اطلاعات داده				
ردیف	نویسنده	سال	عنوان	نتیجه‌گیری
۱	حجازی و هدایتی(۴۶)	۱۳۹۱	تأثیر برنامه‌ی درسی پنهان در توسعه‌ی اخلاق در آموزش	برنامه‌ریزی پنهان در بسیاری از جنبه‌ها از برنامه‌ی درسی صریح‌تر و مؤثرتر است، آموخته‌های آن پایدارتر است و از گستردگی فراگیرتری برخوردار است. استادان دانشگاه نقش الگو برای دانشجویان خود دارند و از طریق عملکرد آن‌ها صفات ارزشی و حرفه‌ای آموزش علوم پزشکی منتقل می‌شود و می‌تواند بستر مناسبی را برای توسعه‌ی اخلاق در آموزش فراهم کند. استفاده‌ی استادان از برنامه‌ریزی پنهان در آموزش سبب انتقال ارزش‌ها و هنجارهای آموزشی به دانشجویان و توسعه‌ی اخلاق در آموزش می‌شود.
۲	کریمی مونقی(۱۸)	۱۳۹۳	الگومداری و منتورینگ (مربی‌گری) در آموزش پرستاری: یک مطالعه‌ی مروری	نتایج مطالعه نشان داد که باید الگومدارهای خوبی داشته باشیم که هم از نظر عملکردی و هم از نظر اخلاقی الگوی مناسبی باشند و این امر میسر نخواهد بود مگر اینکه منتورهای مناسبی تربیت کنیم؛ لذا الگومدارها و منتورینگ‌ها در هر حرفه‌ای به‌خصوص پرستاری باید مراقب عملکرد خود در همه‌ی حیطه‌ها به‌خصوص در آموزش باشند؛ زیرا چه بخواهند یا نخواهند و چه تقویت و پاداش یا تنبیه در نظر بگیرند، یادگیرندگان آن‌ها را سرمشق و الگوی خود قرار می‌دهند. مربیان پرستاری باور دارند که الگومداری در آموزش بالینی مؤثرترین و صحیح‌ترین روش برای انتقال تجربیات و نگرش‌های حرفه‌ای به دانشجویان است؛ با وجود این، الگومداری به‌عنوان استراتژی آموزشی عملی، به‌خوبی شناخته نشده و تدریس الگومدار چالش کنونی برنامه‌ی درسی پرستاری است.
۳	شریف جعفری و همکاران(۴۵)	۱۳۹۵	دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نقش برنامه‌ی درسی پنهان در انتقال ویژگی‌های حرفه‌ای‌گری: یک تحقیق کیفی	داشتن ارتباط مناسب و همچنین برخورداری از سیستم تشویق و حمایت و داشتن قوانین مشخص تسهیل‌کننده‌ی حرفه‌ای‌گری و نارسایی‌های سیستم سازمانی و مدیریتی وزارت بهداشت و سیستم آموزشی و عدم توجه به برنامه‌ی درسی پنهان در انتقال ویژگی‌های حرفه‌ای‌گری جزو موانع حرفه‌ای‌گری است.
۴	اسدیان و همکاران(۴۷)	۱۳۹۷	انعکاس اخلاق حرفه‌ای در برنامه‌ی درسی رشته‌ی پرستاری	اخلاق حرفه‌ای در برنامه‌ی درسی این رشته تا اندازه‌ای مطلوب انعکاس یافته است. همچنین در بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مفهوم وفاداری، مسئولیت‌پذیری و صادق بودن بیشترین انعکاس را در برنامه‌ی درسی این رشته داشته است.
۵	نعمتی و همکاران(۳۶)	۱۳۹۹	شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های برنامه‌ی درسی دوره‌ی پزشکی عمومی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای	چالش‌های مهم آموزش اخلاق پزشکی «بازبینی محتوا و منابع آموزشی»، «اجرای نامناسب»، «ضعف امکانات و فرصت‌ها» و «مدیریت برنامه‌ی پنهان» است.
۶	دهقانی و همکاران(۴۴)	۱۳۹۹	طراحی الگوی برنامه‌ی درسی اخلاق حرفه‌ای برای دانشجویان علوم پزشکی	تدوین برنامه‌های آموزشی یکسان و مدون اخلاق حرفه‌ای از منابع بالادستی بسیار ضروری است. همچنین تبیین محتوای آموزشی اخلاق حرفه‌ای کاربردی و اجراشدنی، آموزش و ارزشیابی مستمر اصول اخلاق حرفه‌ای در همه‌ی دوره‌ها و رشته‌های تحصیلی جهت نهادینه کردن اصول اخلاق حرفه‌ای در سه حوزه‌ی آموزش، پژوهش و درمان بسیار لازم است.
۷	موسوی و همکاران(۱۵)	۱۴۰۰	تأثیر برگزاری دوره‌ی آموزشی اخلاق حرفه‌ای در برنامه‌ی درسی دانشجویان علوم آزمایشگاهی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۹	نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که آموزش درس اخلاق حرفه‌ای برای دانشجویان علوم آزمایشگاهی امری ضروری به نظر می‌رسد؛ لذا گنجاندن این دوره‌ی آموزشی در برنامه‌ی درسی رشته‌ی علوم آزمایشگاهی پیشنهاد می‌شود.
۸	ونگ و همکاران(۴۸)	۲۰۱۰	بررسی تأثیر عملکرد منتورینگ بر تعهد سازمانی	نتایج نشان داد که عملکرد منتورینگ باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

جدول شماره ۱: نتایج غربالگری در پایگاه اطلاعات داده				
۹	کلانتری و همکاران(۴۹)	۲۰۱۶	آموزش حرفه‌ای‌گری و اخلاق حرفه‌ای با استفاده از برنامه‌ی درسی پنهان	نتایج نشان می‌دهد که از طریق مدیریت صحیح برنامه‌ی درسی پنهان می‌توان رفتارهای واجد شرایط و حرفه‌ای را در محیط بالینی پیش‌بینی کرد و ارتقا داد. علاوه بر این، آن‌ها باید تلاش کنند تا در محیط‌های بالینی، ژورنال‌نویسی انعکاسی و داستان‌نویسی راجع به ارزش‌های اخلاقی، قصور حرفه‌ای و رفتارهای حرفه‌ای را تمرین کنند.
۱۰	دانشمندی و همکاران(۱۷)	۲۰۱۷	واکاوی اقدامات منتور و ارشادجو در منتورینگ اعضای هیئت‌علمی جدیدالاستخدام دانشگاه‌ها با رویکرد کیفی	اقدامات منتور و ارشادجو در منتورینگ اعضای هیئت‌علمی جدیدالاستخدام دانشگاه‌ها شامل سه دسته‌ی اقدامات اولیه (مقدماتی)، اقدامات یاددهی و یادگیری (توسعه‌ای) و اقدامات بازخوردگیری است.
۱۱	عباسی و هاشمی(۱۶)	۲۰۱۷	تبیین نقش منتورینگ در کاهش بی‌اعتمادی سازمانی	یافته‌ها نشان داد وقتی که سرپرست کارکردهای منتورینگ را به‌خوبی اجرا کند، کارکنان نیز سطح بالایی از اعتماد به سرپرستان خود را به نمایش می‌گذارند که به افزایش تعهد عاطفی، عجین شدن شغلی بالا و کاهش قصد ترک سازمان منجر می‌شود.
۱۲	اسکاندورا(۵۰)	۲۰۱۸	پژوهشی درباره‌ی ۱۹۷ مدیر از سازمان‌های استرالیا	کسانی که تحت هدایت منتور بودند نسبت به کسانی که تحت هدایت منتور نبودند عدالت رویه‌ای بالاتری را درک می‌کردند.
۱۳	بمبئی رو و همکاران(۵۱)	۲۰۲۰	مؤلفه‌های مؤثر بر منتورینگ دانشجویی در حوزه‌ی آموزش علوم پزشکی	نتایج نشان داد که در عرصه‌ی آموزش علوم پزشکی مؤلفه‌های متعددی دخالت دارند که تأکید این پژوهش بیشتر بر مؤلفه‌های سطح مدیریت بود.
۱۴	سالیوان و همکاران(۵۲)	۲۰۲۰	یک برنامه‌ی درسی جدید همتا به‌منظور ارتقای آموزش اخلاق پزشکی برای دانشجویان پزشکی: یک تجربه‌ی تک‌مؤسسه	برنامه‌ی رهبر از طریق اخلاق تقویت می‌شود. پتانسیل تغییر روش تدریس سنتی در آموزش برای فراگیران با انگیزه یک نیاز تلقی می گردد و ارائه‌ی محتوای تدریس با رویکرد بحث گروهی کوچک محافظت‌شده، محیطی امن و راهنمای مناسب برای انعکاس تجربیات مشترک در اخلاق بالینی می باشد.
۱۵	کاواس(۵۳)	۲۰۲۰	وضعیت آموزش اخلاق در برنامه‌ی درسی دانشکده‌های پزشکی در ترکیه: بررسی نگاه به آینده‌ی آموزش پزشکی	نتایج نشان می‌دهد که اکثر دانشکده‌های پزشکی در پرورش دانشجویان برای ایجاد نگرش‌های اخلاقی کوتاهی می‌کنند. تلاش‌هایی که برای موضوعات مدرن هدف قرار می‌گیرند بایستی با ارائه نگرش های اخلاقی تشویق شوند. ازآنجایی‌که آموزش اخلاق سازمانی مدام تغییر می‌کند، گمان می‌رود بستری برای نظارت بر آموزش اخلاق در دانشکده‌های پزشکی در ترکیه ایجاد شود.
۱۶	کوثریه و همکاران(۵۴)	۲۰۲۰	توسعه‌ی منابع انسانی با روش منتورینگ (مربی‌گری)؛ مطالعه‌ی موردی مدیریت شرکت برق ایران	نتایج پژوهش حاکی از این بود که سه وجه هرم منتورینگ در سازمان شامل شخصیت، مدیریت و شغل است.
۱۷	یحیوی و همکاران(۵۵)	۲۰۲۱	بررسی برنامه‌ی درسی پنهان حرفه‌گرایی و اخلاق پزشکی در بخش اورژانس روان‌پزشکی	رفتارهای حرفه‌ای بیشتر از طریق برنامه‌ی درسی پنهان آموخته می‌شود. برنامه‌های درسی پنهان و رسمی حرفه‌گرایی در چندین حوزه‌ی متفاوت است. توجه به فرهنگ سازمانی و محیط اجتماعی برای ارتقای حرفه‌ای بودن امری حیاتی است.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

جدول شماره ۱: نتایج غربالگری در پایگاه اطلاعات داده				
۱۸	کلاته ساداتی و همکاران(۵۶)	۲۰۲۱	تجربه‌ی اخلاق پزشکی در عمل: یک مطالعه‌ی کیفی در بین دانشجویان پزشکی جنوب ایران	نتیجه نشان داد که اخلاق آموزشی در این زمینه دچار بحران شده است؛ زیرا اهداف اصلی آموزش پزشکی نادیده گرفته شده و به نتایج غیرمنتظره‌ای منجر شده است که اهداف اصلی را دنبال نمی‌کنند. دانشجویان پزشکی نقطه‌ی کانونی آموزش پزشکی بودند، اما در این زمینه نادیده گرفته شدند. از لحاظ نظری، مربیان پزشکی باید روش‌های آموزشی خود را برای دستیابی به علایق مشترک و درک متقابل با دانشجویان خود به‌روز می‌کردند. اما مشخص شد که نظام سلامت در ایران نیازمند اصلاح برنامه‌ی درسی عملی بر اساس الزامات دانشجویان پزشکی و ماهیت محیط اجتماعی است. نتیجه‌گیری شد که مربیان پزشکی باید دیدگاه و رفتار آموزشی خود را تغییر دهند.
۱۹	تکاب و همکاران(۵۷)	۲۰۲۱	ارائه‌ی الگوی برنامه‌ی درسی پنهان در رشته‌های پزشکی با تأکید بر اخلاق پزشکی	برنامه‌ی درسی «پنهان» در کنار آموزش رسمی می‌تواند مسائل اخلاقی را انتقال دهد. مسائل اخلاقی عواملی اساسی‌اند که تحت تأثیر برنامه‌ی درسی پنهان در کشور قرار دارند.
۲۰	کرستین و بتین(۵۸)	۲۰۲۱	نقش منتورینگ در شکل‌گیری حرفه‌ی دانشجویان پزشکی	نتیجه نشان داد که شیوه‌ی منتورینگ اعضای هیئت‌علمی باعث بهبود رضایت دانش‌آموزان از انتخاب شغل و همچنین افزایش اعتماد به حرفه‌ی خود می‌شود.
۲۱	بارجر و همکاران(۵۹)	۲۰۲۱	سبک‌های منتورینگ و معلمان تازه‌کار: نقش اساسی رضایت	نتایج نشان داد که سبک منتورینگ و سبک رهبری تفویضی سطح افسردگی معلمان را کاهش و در نتیجه رضایت را افزایش می‌دهد.
۲۲	فینو و همکاران(۶۰)	۲۰۲۲	پیاده‌سازی و ارزیابی یک دوره در اخلاق حرفه‌ای برای برنامه‌ی درسی داروسازی در مقطع کارشناسی: یک مطالعه‌ی امکان‌سنجی	نتایج بر تأثیر مثبت مداخلات آموزشی با تمرکز بر آگاهی و شایستگی اخلاقی تأکید می‌کند و «شکاف‌هایی» در برنامه‌های درسی داروسازان اردنی وجود دارد.
۲۳	روبیتشو(۶۱)	۲۰۲۲	آموزش اخلاق برای پرستاران: مبانی یک برنامه‌ی درسی یکپارچه	نتایج ارزش درک‌شده از سری اخلاق آنلاین را نشان داد، با دانشجویان بهبود درک، اعتمادبه‌نفس و توانایی در نظر گرفتن دیدگاه‌های دیگر هنگام برخورد با معضلات اخلاقی پزشکی. اجرای یک سری اخلاق آنلاین در برنامه‌ی درسی داروخانه نتوانست افزایش آماری درخور توجهی را توانایی تفکر اخلاقی اندازه‌گیری می‌شود، ایجاد کند.
۲۴	باتس و ریچ(۶۲)	۲۰۲۲	اخلاق پرستاری: در سراسر برنامه‌ی درسی و در عمل	تأکید می‌کند که چگونه اخلاق با تقریباً هر جنبه‌ای از عملکرد حرفه‌ای پرستاری در هم آمیخته است. یادگیرندگان را از طریق مبانی برنامه‌ی درسی اخلاق در پرستاری و ملاحظات اخلاقی در زمینه‌هایی مانند رهبری سلامت عمومی برنامه‌ی درسی راهنمایی می‌کند. ویژگی‌های یادگیری جذاب، ازجمله مطالعات موردی، دیدگاه‌های حقوقی، یادداشت‌های پژوهشی و مفاهیم را زنده می‌کند و به یادگیرندگان یادآوری می‌کند که اخلاق واقعاً در قلب عملکرد برنامه‌ی درسی حرفه‌ای پرستاری و مراقبت باکیفیت از بیمار قرار دارد.

References

1. Karami S, Mohammadesmaeili N, Hajiasgari Nooshabadi S. The relationship between occupational plateauing and job involvement with the mediating role of organizational commitment (Case Study: State Pension Fund Affiliated Building Holding). Public Management Researches. 2020;13(47):135-160.
2. Choi E, Yu S. Effects of preceptors' mentoring function on novice nurses' self-efficacy and organizational commitment: A cross-sectional study. Nurse Education in Practice. 2022;64:103431.
3. Pourhassan S. Clinical mentoring programs for medical students, practical points in design, implementation and evaluation. The Journal of Medical Education and Development. 2018;13(3):238-251.
4. Morzinski JA. Mentors, colleagues, and

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

successful health science faculty: Lessons from the field. Journal of veterinary medical education. 2005;32(1):5-11.
5. Garmel GM. Mentoring medical students in academic emergency medicine. Academic Emergency Medicine. 2004;11(12):1351-1357.
6. Sambunjak D, Straus SE, Marušić A. Mentoring in academic medicine: a systematic review. Jama. 2006;296(9):1103-1115.
7. Najafinejad S, Maghbouli N. The Relation Between Mentor-Mentee Relationship and Mentee's Satisfaction: A Survey of Mentoring Program of Tehran University of Medical Science (TUMS). Journal of Medical Education and Development. 2019.
8. Ghasemi M, Hosseini M, Sharifiarjomand F. Investigating the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Mentoring and Job Satisfaction. Public Management Researches. 2023;16(60):299-325.
9. Gaible E, Burns M. Using Technology to Train Teachers: Appropriate Uses of ICT for Teacher Professional Development in Developing Countries. Online Submission. 2005.
10. Clutterbuck D, Lane G. The situational mentor: An international review of competences and capabilities in mentoring. 2004.
11. Kalén S. Mentorship for medical students: space for something else: Karolinska Institutet (Sweden); 2013.
12. Baran M, Zarzycki R. Key effects of mentoring processes—multi-tool comparative analysis of the career paths of mentored employees with non-mentored employees. Journal of Business Research. 2021;124:1-11.
13. Wiśniewski M. Analysis of the integrity of district crisis management plans in Poland. International Journal of Disaster Risk Reduction. 2022;67:102650.
14. Chong JY, Ching AH, Renganathan Y, Lim WQ, Toh YP, Mason S, et al. Enhancing mentoring experiences through e-mentoring: a systematic scoping review of e-mentoring programs between 2000 and 2017. Advances in Health Sciences Education. 2020;25:195-226.
15. Mousavi E, Vakilimofrad H, Amiri F. The Effect of Holding Professional Ethics Training Course in the Curriculum of Laboratory Science Students of Hamadan University of Medical Sciences in 2020.
16. Abbasi T, Hashemi M. Explain the role of mentoring in reducing organizational distrust. Organizational Resource Management Research,(2). 2017;129:155.
17. Daneshmandi S, Fathi K, Khorasani A, Qalichli B. Analyzing mentoring actions in mentoring newly recruited university faculty members: a qualitative approach.Training and development of human resources. 2017;14(4):29-56.
18. Karimi Moonaghi H, Yazdi Moghaddam H. Role modeling and mentor in nursing education. Research in Medical Education. 2014;6(1):59-71.
19. Kuhn C, Hagenauer G, Groeschner A. “Because you always learn something new yourself!” An expectancy-value-theory perspective on mentor teachers' initial motivations. Teaching and Teacher Education. 2022;113:103659.
20. Wong SP, Soh SB, Wong MLL. Intercultural mentoring among university students: the importance of meaningful communication. International Journal of Intercultural Relations. 2022;91:13-26.
21. Lawal OA. An evaluation of mentoring in organizations n perculiarities: chapter 29. IFE PsychologIA: An International Journal. 2011;2011(si-1):379-397.
22. Fauchald RN, Aaboen L, Haneberg DH. Utilisation of entrepreneurial experiences in student-driven mentoring processes. The International Journal of Management Education. 2022;20(2):100651.
23. Oikarainen A, Kaarlela V, Heiskanen M, Taam-Ukkonen M, Lehtimaja I, Kärsämänoja T, et al. Educational intervention to support development of mentors' competence in mentoring culturally and linguistically diverse nursing students: A quasi-experimental study. Nurse Education Today. 2022;116:105424.
24. Yaghoobian M, Salemeh F, Yaghoobi F. The effect of Mentorship on clinical environment stressors. Med Sci J Mazandaran. 2008;18(66):42-45.
25. McReynolds MR, Termini CM, Hinton Jr AO, Taylor BL, Vue Z, Huang SC, et al. The art of virtual mentoring in the twenty-first century for STEM majors and beyond. Nature Biotechnology. 2020;38(12):1477-14782.
26. Morris LV. Reverse mentoring: Untapped resource in the academy? Innovative Higher Education. 2017;42:285-287.
27. Dimitriadis K, von der Borch P, Störmann S, Meinel FG, Moder S, Reincke M, et al. Characteristics of mentoring relationships formed by medical students and faculty. Medical education online. 2012;17(1):17242.
28. Kalén S, Stenfors-Hayes T, Hylin U, Larm MF, Hindbeck H, Ponzer S. Mentoring medical students during clinical courses: a way to

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

enhance professional development. Medical teacher. 2010;32(8):e315-e321.
29. Nguyen SQ, Divino CM. Surgical residents as medical student mentors. The American journal of surgery. 2007;193(1):90-93.
30. Manzi A, Hirschhorn LR, Sherr K, Chirwa C, Baynes C, Awoonor-Williams JK. Mentorship and coaching to support strengthening healthcare systems: lessons learned across the five Population Health Implementation and Training partnership projects in sub-Saharan Africa. BMC health services research. 2017;17:5-16.
31. Silet KA, Asquith P, Fleming MF. A national survey of mentoring programs for KL2 scholars. Clinical and translational science. 2010;3(6):299-304.
32. Day R, Allen TD. The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. Journal of vocational behavior. 2004;64(1):72-91.
33. Gholipoor A, Akbari M, Rajabpour E. Presenting a mentoring model and analyzing the factors affecting its implementation. Journal of Research in Human Resources Management. 2022;14(2):125-154.
34. Jaspers WM, Prins F, Meijer PC, Mainhard T, Wubbels T. Mentor teachers' intended intervening during student teachers' lessons: A vignette study in Dutch primary education. Teaching and Teacher Education. 2022;117:103342.
35. Hishinuma Y, Horiuchi S, Yanai H. Factors defining the mentoring competencies of clinical midwives: an exploratory quantitative research study in Japan. Nurse education today. 2016;36:330-336.
36. Nemati M, Falah V, Enayati T. Identifying and prioritizing the challenges of the general medical course curriculum with a professional ethics approach. Journal of Medical Education Development. 2020;13(40):1-12.
37. Holm S. What is the foundation of medical ethics-common morality, professional norms, or moral philosophy? Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics. 2022;31(2):192-198.
38. Ten Have H. Implementation of ethics education. International Journal of Ethics Education. 2019;4(2):95-96.
39. Challob AI. The effect of flipped learning on EFL students' writing performance, autonomy, and motivation. Education and Information Technologies. 2021;26(4):3743-3769.
40. Goodwin AL, Smith L, Souto-Manning M, Cheruvu R, Tan MY, Reed R, et al. What should teacher educators know and be able to do? Perspectives from practicing teacher educators. Journal of Teacher Education. 2014;65(4):284-302.
41. Yamtim V, Wongwanich S. A study of classroom assessment literacy of primary school teachers. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2014;116:2998-3004.
42. Mahmoodi Boorang M, Nabaee H. Factors affecting the teacher's professional identity: a systematic review. Teacher professional development. 2019;4(1):77-94.
43. Cannon MM. An exploration of formal mentoring experiences of junior faculty in associate degree nursing programs: The University of Alabama. 2014.
44. Dehghani F, Salimi J, Zarezadeh Y, Aghaali M, Yoosefee S, Boland Hematan K. Developing a curriculum pattern of professionalism for medical sciences students. Iranian Journal of Medical Education. 2020;20:484-499.
45. M SJ, Yazdankhahfard MR, Ravipour M, Motamed N, Poladi S, Ahmadlou J. The view of Bushehr University of Medical Sciences students on the role of hidden curriculum in the transfer of professionalism characteristics: a qualitative research. 2016;11(10):76-91.
46. Hijazi A, Hedayati M. The effect of hidden curriculum in the development of ethics in education. Iran's ethics and history of medicine. 2012;5(9):117.
47. Asadian S, Rahimzadeh V. Reflection of professional ethics in the nursing curriculum. Asadian Sirous, Rahimzadeh Vahideh. Reflection of Professional Ethics in the Nursing Curriculum. Ethics in science & technology. 2019;13(4):30-37.
48. Weng RH, Huang CY, Tsai WC, Chang LY, Lin SE, Lee MY. Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. BMC Health Services Research. 2010;10:1-9.
49. Kalantari S, Koochaki GM, Jouybari L, Sanagoo A, Aghaie Nejad A. Teaching professionalism and professional ethics using the hidden curriculum. Journal of Nursing and Midwifery Sciences. 2016;3(3):54-55.
50. Scandura TA. Mentoring and organizational justice: An empirical investigation. Journal of vocational behavior. 1997;51(1):58-69.
51. Bombay F, Zarei R, Amirianzadeh M, Shahamat N. Factors affecting student mentoring in the field of medical science education: a qualitative study. Sadra Journal of Medical Sciences. 2019;9:79-94.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]

52. Sullivan BT, DeFoor MT, Hwang B, Flowers WJ, Strong W. A novel peer-directed curriculum to enhance medical ethics training for medical students: a single-institution experience. Journal of medical education and curricular development. 2020;7:2382120519899148.
53. Kavas MV, Ulman YI, Demir F, Artvinli F, Şahiner M, Demirören M, et al. The state of ethics education at medical schools in Turkey: taking stock and looking forward. BMC Medical Education. 2020;20(1):1-15.
54. Kosarieh M, Navehebrahim A, Abdollahi B. Human Resource Development through Mentoring: Case of Iran Electricity Grid Management Company. Journal of Energy Planning And Policy Research. 2020;6(3):187-219.
55. Yahyavi ST, Hoobehfekr S, Tabatabaee M. Exploring the hidden curriculum of professionalism and medical ethics in a psychiatry emergency department. Asian Journal of Psychiatry. 2021;66:102885.
56. Kalateh Sadati A, Heidari ST, Bagheri Lankarani K, Keshavarzi MH. Experience of Medical Ethics in Practice: A Qualitative Study among Medical Students in South of Iran. Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences. 2022;13(1):43-53.
57. Nahavandi Takab A, Fathi Azar E, Daneshvar Heris Z, Baghaei H. Providing a model of a hidden curriculum in medical majors with an emphasis on medical ethics. Research and Development in Medical Education. 2021;10(1):6.
58. Bettin KA. M. The role of mentoring in the formation of the career of medical students, a guide for medical educators. Acad Med. 2015;90:718-725.
59. Burger J, Bellhaeuser H, Imhof M. Mentoring styles and novice teachers' well-being: The role of basic need satisfaction. Teaching and Teacher Education. 2021;103:103345.
60. Fino LB, Alsayed AR, Basheti IA, Saini B, Moles R, Chaar BB. Implementing and evaluating a course in professional ethics for an undergraduate pharmacy curriculum: A feasibility study. Currents in Pharmacy Teaching and Learning. 2022;14(1):88-105.
61. Robichaux C, Grace P, Bartlett J, Stokes F, Saulo Lewis M, Turner M. Ethics education for nurses: foundations for an integrated curriculum. Journal of Nursing Education. 2022;61(3):123-130.
62. Butts JB, Rich KL. Nursing ethics: Across the curriculum and into practice. Jones & Bartlett Learning. 2022.
63. Payami R, Moradi I, Sediq Maroufi S, Razmgir MS. Factors Affecting the Success of Mentoring Programs for Anesthesia Technology Students: A Systematic Review. Iranian Journal of Medical Education. 2023;23(25):149-162.
64. Hosseini SZ, Ghourchian NG, Jafari P, Zamani Moghadam A. Identify drivers and consequences of employee mentoring system (Case study: Headquarters of Ministry of Science, Research and Technology). Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences. 2020;7(1):186-200.
65. Nowell L, White DE, Benzies K, Rosenau P. Exploring mentorship programs and components in nursing academia: A qualitative study. Journal of Nursing Education and Practice. 2017;7(9):42-53.
66. Jackson C, Milos D, Kerr M. Mentoring for employability: a state-level impact study. Studies in Graduate and Postdoctoral Education. 2019;10(3):180-188.
67. Seyed Naghavi M, Sohrabi F. Mentoring or mentoring? Which type of drug-food business is it? Journal of Accounting and Management Vision. 2020;3(22):29-45.
68. Mohammadi Elyasi G, Nasiri N. Achievements of Official Morshedi Programsfor Organizations. Journal of Research in Human Resources Management. 2016;8(2):1-26.
69. Cropanzano R, Mitchell MS. Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of management. 2005;31(6):874-900.
70. Payne SC, Huffman AH. A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. Academy of Management journal. 2005;48(1):158-168.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-09-15]