

ارائه الگوی ارزیابی کیفیت رابطه مربی-فراگیر بر اساس آموزه‌های

اسلامی با تأکید بر اثر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

(مورد مطالعه: دانشگاه جامع علمی کاربردی واحد امیرکبیر)

Developing a Model for the Quality of Trainer-Trainee Relationship Based on Islamic Teachings with Emphasizing Effects of Demographic Characteristics of Coachees

(Case study: University of Applied Sciences, Amirkabir Branch)

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۴/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۱۲/۰۱

Mohammad Zakeri
Hormat Asghari

محمد ذاکری*

حرمت اصغری**

Abstract: The purpose of this study was to develop a framework in order to evaluate the quality of trainer-trainee relationship. As well as that the effects of demographic characteristics of students on the level and quality of this relationship were investigated. The present study had a fundamental nature with respect to its audience. It was an exploratory-descriptive work with respect to purpose and a survey one based on its methodology. After review of relevant literature and study of Islamic texts, questionnaires were distributed between 300 associate students. Exploratory factor analysis revealed four key factors including trainer's teaching skills, ethical behaviour, trainee's classroom behaviour, trainee's behaviour with respect to trainer" and divine purpose of training. In addition, confirmatory factor analysis showed the validity of the research instrument. The results of ANOVA analysis revealed that there is a positive relationship among age, gender and employment status and the quality of trainer-trainee relationship, but there is no relationship between this variable and field of study

Keywords: Trainer-trainee relationship, Islamic teachings, Factor analysis, Demographic characteristics.

چکیده: این پژوهش با هدف ارائه چهارچوبی برای ارزیابی کیفیت رابطه مربی-فراگیر در دانشگاه و سپس بررسی تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانشجویان بر سطح و کیفیت این رابطه انجام گرفته است. این پژوهش به لحاظ مخاطب‌شناسی، بنیادی، به لحاظ هدف، اکتشافی و توصیفی و به لحاظ روش، پیمایشی است. پس از بررسی ادبیات موضوع و مطالعه در آموزه‌ها و متون اسلامی، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بر اساس شاخص‌های به‌دست‌آمده و به روش سرشماری در میان ۳۰۰ نفر از دانشجویان مقطع کاردانی توزیع شد. تحلیل عاملی اکتشافی داده‌ها چهار عامل مهارت تدریس و رفتار اخلاقی مربی، رفتار فراگیر در کلاس، رفتار فراگیر با مربی و هدف متعالی از مربی‌گری را آشکار و تحلیل عاملی تأییدی روایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری را تأیید کرد. نتایج تحلیل Anova نیز نشان داد که سن، جنس و شرایط اشتغال با کیفیت روابط مربی-فراگیر رابطه معنی‌دار داشته حال آنکه رشته تحصیلی رابطه معنی‌داری با این روابط نشان نداد.

واژگان کلیدی: مربی‌گری، رابطه مربی-فراگیر، آموزه‌های اسلامی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

* استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن (نویسنده مسئول: m.zakeri@riau.ac.ir)

** استادیار، گروه مدیریت دولتی واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران

مقدمه و بیان مسئله

مربیان به افراد در مسیر انجام دادن بهتر وظایفشان کمک می‌کنند. فرایند مربی‌گری از زمان کودکی تا جوانی و میان‌سالی در سطوح و حوزه‌های مختلف ادامه دارد و به‌واسطه ماهیت آموزشی و پرورشی آن بیشتر مطالعات تجربی و نظری صورت گرفته در مربی‌گری از ادبیات حوزه آموزش نشأت گرفته و بر اکتساب و توسعه مهارت‌های فردی متمرکز شده است.

از سوی دیگر، مربی‌گری بر پایه روابط انسانی نزدیک بین مربی و فراگیر استوار است و مربی اثربخش باید در بستر ارتباط نزدیک و مطلوب با فراگیران، زمینه‌های کشف و پرورش استعدادها و توانمندی‌های آنان را برای توسعه خلاقیت و مهارت‌های انجام کار و حل مسئله شکوفا کند. بر این اساس، روابط انسانی در محیط آموزشی مانند دانشگاه و کلاس درس، فرایند حفظ و گسترش رابطه پویا و متقابل بین اعضای نظام اجتماعی است که با تأمین نیازهای مختلف فرد و گروه، تفاهم، احساس رضایت و سودمندی متقابل ایجاد می‌شود (میرکمالی، ۱۳۷۸). مورگانت (۱۹۹۱) نیز اظهار داشته است که مدرس باید به اهمیت روابط متقابل خود با دانشجویان توجه داشته باشد و اقدامات و فعالیت‌هایی را که در بهبود و ارتقاء سطح تعاملات او با دانشجویان مؤثر است مدنظر قرار دهد.

در آموزه‌های اسلامی درباره فلسفه و آداب تعلیم و تربیت نیز مربی‌گری از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و بر اهمیت روابط انسانی بین مربی و فراگیر (استاد و شاگرد) تأکید فراوانی شده است. از منظر اسلامی خداوند اولین مربی انسان است که به حضرت آدم (ع) در بدو خلقت وی اسماء اعظم خود را که گنجینه‌ای از حکمت و معرفت الهی بود، آموخت. سیره و آثار پیامبران الهی خصوصاً پیامبر اعظم (ص) و ائمه شیعیان نیز همگی مصادیق مهمی از مربی‌گری به شمار می‌روند.

بسیاری از پژوهشگران بر اهمیت روابط بین مربی و فراگیر و تأثیر آن بر اثربخشی مربی‌گری و نیز دستیابی به پیامدهای مورد انتظار آن تأکید کرده‌اند (کامپا و وایت^۱، ۲۰۰۲؛ کامپا-کوکش و اندرسون^۲، ۲۰۰۱؛ کیلبورگ^۳، ۲۰۰۱ و لومن^۴، ۲۰۰۵).

1. Kampa, S., & White, R. P

2. Kampa-Kokecsh.Sh, Anderson.M.Z

3. Kilburg

4. Lowman

باین‌حال، مطالعات تجربی محدودی درباره مفهوم‌سازی روابط مربی-فراگیر خصوصاً با محوریت تعالیم اسلامی انجام گرفته است. افزون بر آن در محیط دانشگاه، به واسطه ضرورت توجه به عنصر پرورش در کنار آموزش جنبه‌های ارتباطی و رفتاری دانشجویان و استاد به‌ویژه در رشته‌هایی که ارتباط نزدیک‌تر و مداوم‌تری بین این دو وجود دارد و نقشی که استاد می‌تواند در توسعه فردی و بهبود عملکرد آموزشی، مهارتی و رفتاری دانشجویان داشته باشد توجه به مفهوم مربی‌گری و رابطه مربی-فراگیر از اهمیتی دوچندان برخوردار می‌شود. از سوی دیگر، بر اساس سیاست‌های کلی علم و فناوری و تأکید بر اسلامی شدن دانشگاه‌ها، در کنار امور ترویجی و ظاهری، الگوسازی‌های عملی، اخلاقی و رفتاری با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی نیز ضروری است و بارها مقام معظم رهبری به آن تأکید کرده‌اند.

از این‌رو، این پژوهش در پی رفع این خلأ و پاسخگویی به این پرسش است که: «مهم‌ترین شاخص‌ها و عامل‌ها در روابط مربی-فراگیر بر اساس آموزه‌های اسلامی کدامند و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی فراگیران بر کیفیت این روابط چه تأثیری دارد؟»

پیشینه پژوهش

واژه مربی‌گری از واژه‌ای فرانسوی به معنای «هدایت کردن یک فرد ارزشمند از جایی به جای دیگر» مشتق شده است (هااس^۱، ۲۰۰۲). تعاریف متعدد ارائه شده برای مربی‌گری به میزان زیادی به زمینه مفهومی مطالعه و دیدگاه نویسنده بستگی دارد. باین‌حال، با توجه به رویکرد این پژوهش تعریف زیر مناسب به نظر می‌رسد: «مربی‌گری هنر الهام بخشیدن، نیرو بخشیدن و آسان‌سازی عملکرد، یادگیری و پیشرفت بازیگران است». (دانش‌فرد و ذاکری، ۱۳۹۰) اهداف مربی‌گری را هدایت به‌سوی چشم‌انداز، دلگرم کردن فراگیران به تعالی و قدرت بخشیدن به افراد تحت تربیت (فراگیران) از طریق برقراری ارتباط با اختیار شخصی و درونی مربی، تسهیل عملکرد فردی و نقش در حال رشد مربی‌گری غیرمستقیم برشمرده‌اند. در خصوص پیامدهای مثبت مربی‌گری در محیط‌های سازمانی و آموزشی، پژوهشگران به مواردی همچون تمرکز بیشتر بر کار، ارتقاء عملکرد، توسعه توانمندی‌ها، همکاری تیمی اثربخش، تغییر مثبت در رفتار، توسعه توانایی رهبری، یادگیری و رشد اقتصادی

1. Haas

سازمان اشاره کرده‌اند (گیگیلیو و همکاران^۱، ۱۹۹۸؛ هوجیبرگ و لین^۲، ۲۰۰۹؛ جو^۳، ۲۰۰۵؛ شرمان و فریز^۴، ۲۰۰۴).

در پیشینه فرهنگی ایرانی و اسلامی نیز مربی‌گری و توسعه منابع انسانی در آموزش از اهمیت و جایگاه ممتازی برخوردار است. در ایران باستان معلم از چنان جایگاه باارزشی برخوردار بود که زرتشت را در اوستا معلم خوانده‌اند. در آیین زرتشت، رابطه معلم و شاگرد بر پایه مهر و اخلاص بود تا جایی که اگر رابطه پدر و فرزند را معادل ۱۰۰ در نظر بگیریم، رابطه معلم و شاگرد ۷۰ است. در دوره‌های هخامنشی و ساسانی در روش تدریس به جنبه‌های عملی نیز توجه زیادی می‌شد و در پرورش شاهزادگان تلاش می‌شد تا آنها را با انضباط بار آورده و به ریاضت و سختی و تحمل در برابر گرسنگی و تشنگی عادت دهند تا پایداری آنان افزایش یابد (الماسی، ۱۳۷۶). از دیدگاه مذهبی خصوصاً ادیان توحیدی، خداوند معلم و مربی اولین مخلوق یعنی آدم است و بر اساس مذهب اسلام و آیات قرآن، خداوند به بشر آموخت آنچه را که نمی‌دانست و این کار به وسیله قلم انجام شد. در جای دیگر خداوند اسماء را به بشر آموخت که شاید به معنای همه معارف جهان باشد (حجر/۲۶، علق/۵، بقره/۳۱). عالم و رب از صفات برجسته خداوند است و معنی و مفهوم این دو کلمه تربیت‌کننده و رشددهنده، بزرگ‌کننده، بارورساز، آگاه‌کننده و همچنین منبع رحمت، شفقت، علاقه و راهنمایی است. معلم و مربی اصلی بشر خداوند است و اوامر و منهیات به طریق وحی به پیامبران نازل شده و ایشان مکلف به ابلاغ آن هستند (کوشافر، ۱۳۸۷).

در روایات، احادیث و سیره پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین (ع) نیز همراهی تعلیم و تربیت و نیز آموزش‌های عملی و کاربردی و تلفیق علم و عمل به کرات مورد توجه قرار گرفته است. حضرت محمد (ص) اولین کسی بودند که آیات قرآن را به اصحاب خود می‌آموختند و رفتار ایشان نیز همواره مطابق با گفتار ایشان و آیات قرآن بود. این شیوه حضرت به نام سنت (قول، فعل و اقرار) یکی از منابع فقه اسلامی را تشکیل می‌دهد. وجود حلقه‌های درس و بحث و پاسخ به پرسش‌ها از زمان حیات

1. Giglio et al
2. Hoojiberg & Lane
3. Joo
4. Sherman & Freas

پیامبر (ص) در مساجد آغاز شد و در دوران خلفا و خصوصاً امام علی (ع) و نیز در دوران امام باقر و امام صادق (ع) گسترش یافت. پیامبر اکرم (ص) برای رعایت احترام و بزرگداشت شخصیت یاران خویش، آنان را با کنیه محبوبشان یاد می‌کرد و از این طریق ضمن ایجاد شرح صدر در ایشان، قوت قلب بیشتری به ایشان بخشیده و عرصه و مجال درخواست و تقاضا و سؤال را در ایشان گسترده و محبتشان را بیش‌ازپیش به خود جلب می‌کرد. امام علی (ع) نیز در بیان اهمیت آموزش‌های کاربردی و عملی فرمودند: «علم و عمل پیوندی ناگسستنی دارند و آن‌کس که آموخت باید بدان عمل کند؛ چراکه علم، عمل را فرامی‌خواند اگر پاسخ داد می‌ماند و اگر نه کوچ می‌کند». امام سجاد (ع) نیز در رساله حقوق خود به تفصیل رابطه و حقوق متقابل استاد و شاگرد را مورد توجه قرار داده است. به موازات آموزش‌های علوم دینی در مساجد، گروه‌هایی از مسلمانان نیز در خانقاه‌ها تحت تربیت عملی مرشد و پیر خانقاه قرار می‌گرفتند و مواد تربیتی خانقاه‌ها به جای کتاب‌ها یا علوم معین، مراحل مختلفی از سلوک و اعمال معینی برای تزکیه نفس با شرایط معین بود.

در میان محدثان، متکلمان و دانشمندان مسلمان نیز شیوه‌های آموزشی عمدتاً بر پایه آموزش‌های عملی و مبتنی بر ارتباط نزدیک و تعاملی مربی و شاگرد بوده است. ابن‌سینا و خواجه‌نصیرالدین طوسی بر ضرورت کشف طبیعت و قریحه شاگرد توسط استاد در ابتدای فرایند تعلیم و تربیت تأکید ورزیده و معتقدند مربی پس از شناخت کامل از روحیات و استعداد شاگرد می‌باید وی را در مسیر انتخاب صحیح هنر و پیشه یاری رسانده و پس از فراگیری، وی را به استفاده از آن در کسب معاش ترغیب کند. ابن‌سینا از شش نوع تعلیم ذهنی، صناعتی، تلقینی، تأدیبی، تقلیدی و تنبیهی نام برده است که هر یک باید در جای خود به کار روند (کوشافر، ۱۳۸۷). امام محمد غزالی (۱۳۷۳) و شهید ثانی (۱۳۶۳) نیز در آثار ارزشمندشان در حوزه تعلیم و تربیت وظایف و حقوق متقابل مربی و شاگرد را بر اساس آیات و روایات اسلامی گردآوری و دسته‌بندی کرده‌اند که برخی از آنها مبنای تعیین شاخص‌ها برای مفهوم‌سازی روابط مربی و فراگیر در این تحقیق قرار گرفته است. آنها مهم‌ترین و نخستین وظیفه مربی نسبت به شاگرد را ایجاد اخلاص و حسن نیت در نهاد وی می‌دانند و معتقدند مراقبت و توجه به خدا و ایمان و اتکال به وی، زمینه مساعدی را فراهم می‌کند که شاگردان می‌توانند در سایه آن به مقامات والای علمی و اکتشافات مهم در اسرار و حقایق پیچیده عالم دست یابند. در میان متأخرین نیز روش تدریس و تربیت استاد

شهید مطهری از الگوهای مناسب مربی‌گری اسلامی بوده و شکوفاسازی استعداد شاگردان، تشویق ایشان و برقراری روابط صمیمانه با دانشجویان و طلاب از مهم‌ترین ویژگی‌های سلوک علمی و آموزشی ایشان به شمار می‌رفته است (کریمی جشنی و نصر، ۱۳۸۴). بر اساس مطالب پیش‌گفته، مراد از مربی در این پژوهش مبتنی بر تعالیم و الگوهای اسلامی، فردی است که ضمن انجام آموزش و انتقال محتوای علمی به تلفیق علم با عمل و آموزش‌های کاربردی و نیز برقراری ارتباط نزدیک با فراگیر و پرورش قابلیت‌های نهفته درونی و ملکات اخلاقی در فراگیر اهتمام ورزد.

از میان تحقیقات انجام شده در این حوزه، مطالعه‌ای نشان داد که دانشجویان از میان چهار حیطه از ویژگی‌های استاد خوب، توانایی در ایجاد ارتباط توسط استاد را بااهمیت عنوان کردند (ظهور و اسلامی‌نژاد، ۱۳۸۱). مطالعه دیگری نیز عواملی مانند سن، جنس، توانایی علمی و سبک ارتباطی استاد را در تعامل بین استاد و دانشجو مؤثر دانسته است (اسفندیاری، ۱۳۸۰). در پژوهش قدمی و همکاران (۱۳۸۶) در دانشگاه علوم پزشکی اراک ویژگی‌های آموزشی و اخلاقی استاد مانند فن بیان و رعایت مهارت‌های تدریس، سطح علمی و تجربه استاد و نیز حفظ حرمت دانشجو از سوی استاد از مهم‌ترین عوامل مؤثر در برقراری ارتباط از دیدگاه دانشجویان معرفی شده‌اند. نصر و همکاران (۱۳۸۶) نیز در پژوهش کمی - کیفی خود در دانشگاه اصفهان ابتدا چهار عامل نقش و اهمیت روابط انسانی در تدریس دانشگاهی، پرهیز از نگاه ابزاری و ضرورت داشتن تلقی انسانی از دانشجویان، تعیین حدود مرز روابط با دانشجویان و ضرورت توجه به دانشجویان دارای مشکلات تحصیلی را از مهم‌ترین عوامل مؤثر در روابط انسانی استاد و دانشجو از دیدگاه استادان نمونه کشوری شناسایی کردند. همچنین دریافتند متغیرهایی مانند دانشکده محل تدریس، مرتبه علمی استاد و سابقه تدریس رابطه معنی‌داری با کیفیت برقراری روابط انسانی اثربخش ندارند. در پژوهش‌های دیگری نیز بر رابطه مثبت ارتباطات غیررسمی استاد و دانشجو در محیط دانشگاه و موفقیت تحصیلی دانشجویان تأکید شده است (چیکرینگ^۱، ۱۹۶۹؛ والکر^۲، ۲۰۰۳؛ لوهر^۳، ۲۰۰۴؛ کیم^۴، ۲۰۰۶؛ شوگورنسکی^۴، ۱۹۹۷ و حائری‌زاده

1. Chickering

2. Walker

3. Lohr

4. Chickering

و همکاران، ۱۳۸۸). مک‌گاورن^۱ (۲۰۰۱) در پژوهش خود بیان کرد ۸۴ درصد از فراگیران، کیفیت رابطه خود با مربی را عاملی حیاتی در اثربخشی فرایند مربی‌گری دانسته‌اند. همچنین دینگمان^۲ (۲۰۰۴) نشان داد بین کیفیت روابط مربی-فراگیر و احساس خود-کارآمدی فراگیران در فرایند مربی‌گری مدیران اجرایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سو-چان و لاتام^۳ (۲۰۰۴) در پژوهش خود روی دو نمونه از شرکت‌کنندگان در دوره‌های MBA در یک دانشگاه استرالیایی دریافتند استفاده از مربیان برون‌سازمانی تأثیر بیشتری روی توسعه منابع انسانی سازمان و رضایت شرکت‌کنندگان در دوره‌های مربی‌گری خواهد داشت. در تحقیق تروجن و ورکوم^۴ (۲۰۰۸) در یک دانشگاه علوم پزشکی در هلند که بر رابطه مربی‌گری بین دو همکار و به‌منظور تغییر پایدار در رفتار تمرکز داشت، ایجاد فضایی دوستانه و مبتنی بر اعتماد و پرهیز از روابط سلسله‌مراتبی برافزایش اثربخشی مربی‌گری و دستیابی به پیامدهای مورد انتظار تأثیرگذار بوده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ مخاطب‌شناسی، دارای ماهیت بیشتر بنیادی، به لحاظ هدف، اکتشافی و توصیفی و به لحاظ روش، پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، دانشجویان مقطع کاردانی رشته‌های مدیریت، بازاریابی، معماری و گرافیک در دانشگاه جامع علمی کاربردی واحد امیرکبیر و مقطع زمانی تحقیق، نیمسال اول تحصیلی ۹۰-۹۱ بوده است. از تعداد ۳۰۰ نفر، با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر مبنای تعداد کل دانشجویان در رشته‌های موردنظر، ۱۶۹ نفر از دانشجویان مذکور از کلاس‌های نظری، عملی و کارگاهی انتخاب شدند. پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای با ۳۱ گویه که بر اساس آیات و روایات و شاخص‌های مطرح‌شده در ادبیات آموزش و پرورش اسلامی جمع‌آوری و تدوین شده بودند با طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (۵=بسیار زیاد، ۱=بسیار کم) در جامعه آماری توزیع و ۱۶۵ پرسشنامه تکمیل شده، دریافت شد. به جهت رعایت مسائل اخلاقی، پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، موضوع و

1. McGovern

2. Dingmann

3. Sue-Chan & Latham

4. Truijen & Woerkom

هدف تحقیق برای دانشجویان توضیح داده شد و ضمن تأکید بر محرمانه بودن نتایج، دانشجویان به صورت اختیاری و با تمایل شخصی به پرسش‌ها پاسخ دادند. روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق با نظر خبرگان و روایی سازه‌ای آن با تحلیل عاملی تأییدی سنجیده و تأیید شد. پایایی ابزار تحقیق نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از عامل‌های چهارگانه، بررسی و تأیید شد. داده‌های به‌دست‌آمده در مرحله اول با استفاده از نرم‌افزار SPSS18 تحلیل عاملی اکتشافی به روش چرخش عمودی واریماکس؛ و با استفاده از نرم‌افزار Lisrel8.5 تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی شد. در مرحله دوم نیز برای آزمون فرضیه‌ها، از روش آنوا چندگروهی با استفاده از نرم‌افزار SPSS18 بهره‌گیری شد.

یافته‌های پژوهش

به لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، از ۱۶۵ نفر دانشجویان انتخاب شده در نمونه، ۸۸ نفر (۵۳/۳۳ درصد) مرد و ۷۷ نفر (۴۶/۶۷ درصد) زن بودند. همچنین ۱۷ نفر (۱۰/۱۷ درصد) در رشته معماری، ۴۹ نفر (۲۹/۴۷ درصد) در رشته مدیریت کسب‌وکار، ۷۳ نفر (۴۳/۸۶ درصد) در رشته گرافیک و ۲۶ نفر (۱۶/۱۴ درصد) در رشته بازاریابی تحصیل می‌کردند. به لحاظ اشتغال ۱۱۸ نفر (۷۱/۵۸ درصد) شاغل و ۴۷ نفر (۲۶/۶۷ درصد) بیکار بودند. به لحاظ سنی ۲ نفر (۱/۴۰ درصد) زیر ۲۰ سال، ۹۹ نفر (۶۰ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۶۴ نفر (۳۷/۸۹ درصد) بالای ۳۰ سال داشتند.

جدول (۱) خلاصه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

مقدار ایگن	واریانس تجمعی	واریانس تبیین شده	آلفای کرونباخ	متغیر وابسته: روابط مربی - فراگیر
۹/۹۶۳	۲۶/۱۰۶	۲۶/۱۰۶	۰/۸۴	عامل اول: مهارت تدریس و رفتار اخلاقی مربی انطباق علم و عمل مربی، پایبندی مربی به آموزه‌هایش، آموزش بی‌منت، آموزش مطالب مفید و کاربردی، آموزش در سطح درک و فهم دانشجویان، آموزش سخاوتمندانه و بخل نوزیدن در علم، تشویق به مشارکت در کلاس، رفتار متواضعانه با دانشجویان، پذیرش کلام حق ولو از دانشجویان، دلسوزی و مهرورزی در آموزش، اعتماد به توانایی علمی مربی
۲/۶۸۹	۱۴/۴۶۳	۱۵/۵۳۷	۰/۷۵	عامل دوم: رفتار فراگیر در کلاس شرم نداشتن از پرسش و یادگیری بیشتر، جلوگیری از بدگویی در غیاب استاد، خودداری از پیش‌دستی در پاسخگویی به پرسش دیگران در حضور مربی، خودداری از نقل مطلب از دیگران برای تخریب مربی، ناراحت نشدن از هشدار و تذکر مربی، حضور فعال در کلاس، پرسش فقط به قصد یادگیری، تمرکز حواس در کلاس، تخصص یافتن در یک زمینه علمی خاص
۱/۷۰۳	۵۵/۶۷۵	۱۴/۰۳۲	۰/۷۹	عامل سوم: رفتار فراگیر با مربی پرهیز از شوخی و خنده بیجا و نامناسب، وضعیت ظاهری مناسب در برخورد با مربی، خودداری از پرت کردن حواس دیگران در کلاس، رفتار توأم با تواضع و احترام
۱/۲۱۰	۶۵/۸۹۲	۱۰/۲۱۷	۸/۸۳	عامل چهارم: هدف متعالی از مربی‌گری در نظر داشتن خداوند در تمام لحظات، اولویت پیشرفت معنوی و روحی بر پیشرفت مادی، تلاش و تحصیل برای رضای خدا، اهمیت مورد تأیید بودن رشته علمی از دیدگاه اسلام

برابر یافته‌های تحلیل عاملی اکتشافی که خلاصه نتایج آن در جدول فوق مندرج است ۲۸ گویه از ۳۱ گویه پرسشنامه در قالب ۴ عامل مهارت تدریس و رفتار اخلاقی مربی، رفتار فراگیر در کلاس، رفتار فراگیر با مربی و هدف متعالی از مربی‌گری دسته‌بندی شده و ۳ گویه به خاطر بار عاملی کم یا تبیین واریانس کمتر از ۵ درصد توسط عامل‌هایشان حذف شدند. ۴ عامل فوق‌الذکر در مجموع ۶۵/۸۹۲ درصد از مجموع واریانس را تبیین کردند. نتایج در تحلیل عاملی تأییدی نیز تأیید شد.

($x=682.8, df=241, P < 0.001; x^2/df=2.83 (<5); CFI=0.92; TLI=0.92; IFI=0.93; NFI=0.90; PNFI=0.77; PCFI=0.81$ and $RMSEA=0.08$).

جدول (۲) نتایج تحلیل آنوا برای بررسی اثر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

منبع	مجذور کل	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
جنسیت	۰/۲۹۵	۳	۰/۰۷۲	۰/۲۶۴	۰/۰۴۵
رشته تحصیلی	۰/۱۸۴	۳	۰/۰۶۱	۰/۱۵۳	۰/۰۶۵
وضعیت اشتغال	۰/۲۳۴	۴	۰/۸۰۸	۰/۴۱۳	۰/۰۱۰
سن	۰/۵۹۲	۲	۰/۲۹۶	۰/۷۱۹	۰/۰۰۸
مقدار کل	۱۱۳/۵۰۹	۲۷۶			

تحلیل آمار استنباطی بر اساس هدف اصلی و مبتنی بر مدل مفهومی تحقیق برای بررسی رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی فوق‌الذکر (به‌عنوان متغیر مستقل) و رابطه مربی-فراگیر (به‌عنوان متغیر وابسته) به شرح مندرجات جدول (۳) نشان داد از لحاظ متغیر جنسیت، مردان با میانگین $۰/۹۳+۳/۶۷$ در جایگاه بالاتری به لحاظ رابطه نسبت به زنان با میانگین $۰/۷۸+۲/۹۷$ قرار داشتند ($sig=۰/۰۴۵$). در بعد متغیر رشته تحصیلی، تحلیل آماری اختلاف معنی‌داری بین گروه‌های چهارگانه دانشجویان نشان نداد ($sig=۰/۶۵$). در بعد متغیر اشتغال نیز وضعیت رابطه در دانشجویان شاغل در بخش دولتی، (نسبت به دانشجویان شاغل در بخش خصوصی $۰/۹۸+۴/۰۸$) و دانشجویان غیر شاغل ($۰/۸۳+۳/۷۳$) و دانشجویان غیر شاغل ($۰/۹۲+۳/۳۶$) بالاتر و دارای اختلاف معنی‌دار تلقی شد ($sig=۰/۰۱$)؛ و نهایتاً در متغیر سن بالاترین کیفیت رابطه به گروه ۲۰-۳۰

سال (۰/۷۶+۴/۱۳)، پس‌از آن گروه ۳۰ سال به بالا (۰/۸۹+۳/۸۸) و در پایان گروه زیر ۲۰ سال (۱/۰۵+۳/۲۴) تخصیص یافت (sig=۰/۰۰۸).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مشخص شد عامل‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی در این تحقیق، با آثار و اندیشه‌های پیامبر اکرم (ص)، امام علی، امام سجاد، امام صادق و امام رضا (علیهم‌السلام) و نیز ابن‌سینا، خواجه‌نصیرالدین طوسی، سعدی، مولانا، امام محمد غزالی، شهید ثانی و شهید مرتضی مطهری هم‌راستا بوده و از برخی از عوامل و مؤلفه‌های معرفی‌شده توسط برخی از پژوهشگران (ظهور و اسلامی‌نژاد، ۱۳۸۱؛ اسفندیاری، ۱۳۸۰؛ قدمی و همکاران، ۱۳۸۶؛ نصر، ۱۳۸۴؛ لوه‌ر، ۲۰۰۴؛ شوگورنسکی، ۱۹۹۷؛ حائری‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸؛ مک‌گاورن، ۲۰۰۱) پشتیبانی می‌کند.

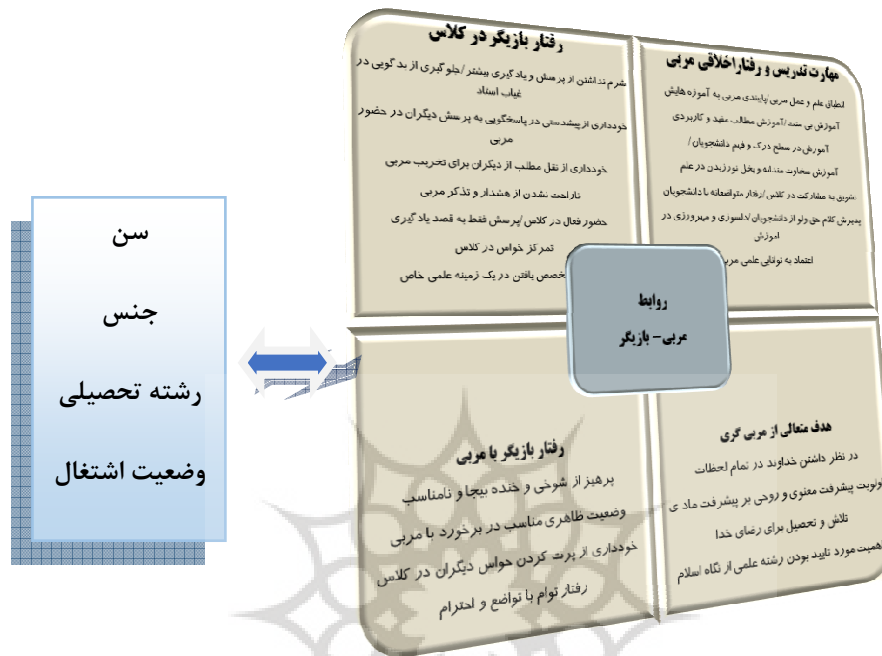
بر اساس مطالعات و مصاحبه‌های اکتشافی پیش‌بینی می‌شد دانشجویان رشته‌های معماری و گرافیک به‌واسطه نوع درس‌هایشان که بیشتر عملی و کارگاهی است و طبیعتاً میزان ارتباط رودررو و نزدیک آنان با مربیان بیشتر بوده و عملکرد مدرسان این رشته‌ها به روش‌های مربی‌گری نزدیک‌تر است، کیفیت بالاتری را به‌نحوی که از نظر تحلیل آماری نیز معنی‌دار باشد، نشان دهند که نتایج این تحقیق، خلاف این امر را نشان داد. علل این نتیجه را می‌توان در ضعف مهارت‌های مربی‌گری و ارتباطی در مدرسان و دانشجویان و وجود مشکلاتی در تدوین برنامه‌های آموزشی و اجرایی درس‌های این رشته‌ها جستجو کرد. از نظر جنسیت، دانشجویان زن کیفیت ارتباط بالاتری را نشان دادند که این را می‌توان ناشی از تفاوت در مهارت‌های ارتباطی ذاتی زنان در قالب همدلی بیشتر، رابطه‌گرایی و بسط بیشتر گفتار دانست. دانشجویان شاغل و دانشجویان در مقطع سنی ۲۰-۳۰ سال نیز کیفیت ارتباط بالاتری را در مقایسه با سایر گروه‌ها نشان دادند که این نتایج را می‌توان به مهارت‌های ارتباطی و انسانی اکتساب شده در طی زمان و خصوصاً در محیط‌های شغلی نسبت داد. در پژوهش قدمی و همکاران (۱۳۸۶) ویژگی‌های آموزشی و اخلاقی استاد مانند فن بیان و رعایت مهارت‌های تدریس، سطح علمی و تجربه استاد و همچنین اخلاق و حفظ حرمت و احترام دانشجو از سوی استاد از مهم‌ترین عوامل برقراری ارتباط بین استاد و دانشجو از دید دانشجویان بود که با مؤلفه مهارت تدریس و رفتار اخلاقی مربی در

این پژوهش انطباق دارد. درعین حال ایشان نوع درس را در این ارتباط چندان مؤثر ندانسته‌اند که این نتیجه نیز با بخشی از نتایج این پژوهش هم‌راستاست. مطالعه دیگری نیز نشان داد ویژگی‌های حرفه‌ای، عملی و فردی اخلاقی استاد به ترتیب از بیشترین اهمیت در این ارتباط برخوردارند (شکورنیا و همکاران، ۱۳۸۴). پژوهش دیگری نیز بر دانش استاد، ایجاد اعتماد، اطمینان و احترام متقابل برای ارتقای برقراری ارتباط تأکید کرده (گیلسپی، ۲۰۰۵) که با مؤلفه مهارت تدریس و رفتار اخلاقی مربی منطبق است. در پژوهش حائری‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) بر نقش رابطه استاد-دانشجو بر موفقیت تحصیلی دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد تأکید شده و میزان و کیفیت این رابطه در دانشکده ادبیات به طرز معنی‌داری بالاتر از دانشکده مهندسی بوده است؛ یعنی رشته تحصیلی، متغیر تعیین‌کننده‌ای در کیفیت این رابطه است که با بخشی از نتایج حاصل از این پژوهش مغایرت دارد. نصر و همکاران (۱۳۸۶) نیز که بیشتر روی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای هیئت علمی تمرکز کرده‌اند به علت نیافتن رابطه معنی‌دار، متغیر دانشکده محل تدریس را فاقد تأثیر کافی ارزیابی کرده‌اند که مجدداً نتیجه این پژوهش را تأیید می‌کند. در خصوص تأثیر متغیر سن بر رابطه نیز مطالعه‌ای در زاهدان نشان داد که بیشترین تعداد دانشجویان دارای احساس بیگانگی بالا و خودپنداره ضعیف در سنین پایین قرار داشتند که شاید به دلیل شرایط زیست‌شناختی، موقعیت اجتماعی، فرهنگی و ساختارهای هیجانی و عاطفی این سنین باشد. این مسئله بر ضرورت رابطه متفاوت مربی و فراگیر در این سنین تأکید دارد و از این جهت نتایج این پژوهش را تا حدودی تأیید می‌کند (نویدیان و همکاران، ۱۳۸۰). از نتایج آزمون آماری می‌توان گفت که مربی بهتر است نوع ارتباط و تعامل و برنامه‌ریزی‌های آموزشی و پرورشی خود را برای دانشجویان با توجه به ویژگی‌هایی همچون سن، جنسیت و اشتغال دانشجویان استوار کند. در برخی از دانشگاه‌ها نظیر دانشگاه علمی کاربردی که دانشجویان به لحاظ سن بالاتر و عمدتاً شاغل هستند با دانشگاه‌هایی که عموماً دانشجویان آن در سنین نوجوانی و پس از اتمام دوره متوسطه وارد دانشگاه شده‌اند این تفاوت اهمیت بیشتری دارد. به بیان دیگر، ضرورت برقراری ارتباط نزدیک‌تر و بهره‌گیری از مؤلفه‌های مربی‌گری اسلامی در ارتباط با دانشجویان جوان‌تر که پس از اتمام دوره متوسطه وارد دانشگاه شده و از تجارب کاری و اجتماعی کمتری برخوردارند از ضرورت بیشتری برخوردار است تا برای شکوفایی قابلیت‌های درونی و نقاط قوت ایشان اقدام جدی‌تری صورت گیرد. در رشته‌هایی که به‌طور

طبیعی دانشجویان دختر یا پسر دارای اکثریت قابل توجه هستند، ضروری است مدرس به ویژگی‌های شخصیتی، روانی، رفتاری و حتی فیزیولوژیک آن جنس خصوصاً در سنین پایین‌تر آگاه باشد و زمینه حضور ایشان در جامعه، بازار کار و ارتباط مفید و اثربخش با جنس مخالف را با اتخاذ الگوی ارتباطی مناسب و رعایت اصول مربی‌گری فراهم کند. در خصوص متغیر شغل و ارتباط با دانشجویان شاغل و غیرشاغل نیز نتایج تحقیق بیانگر ظرفیت مربی‌گری برای شناسایی و ارتقاء قابلیت‌های شغلی و حرفه‌ای دانشجویان است. برای دانشجویان شاغل، مربی می‌تواند وظیفه‌ای نظیر رهبر-مربی در سازمان یا مشاور شغلی را ایفا کرده و توانمندی‌های دانشجو را برای بهبود وضعیت شغلی به وی نشان داده و آن را بارور کند. در خصوص دانشجویان غیر شاغل نیز ارائه آموزش‌های مفید و کاربردی و کمک به دانشجو در درک توانمندی‌ها و نقاط قوت و ضعف و تسهیل ورود هوشمندانه دانشجو به بازار کار از اهم نتایج مربی‌گری در محیط دانشگاه است.

از اهم محدودیت‌های تحقیق می‌توان به محدودیت ذاتی پرسشنامه و غنا و ژرفای اندک آن در ارزیابی متغیرها اشاره کرد. همچنین اجرای پژوهش در یکی از واحدهای دانشگاه علمی کاربردی در تهران و در بین گروهی از دانشجویان مقطع کاردانی می‌تواند تعمیم نتایج این پژوهش به دیگر دانشگاه‌ها و مقاطع تحصیلی را با محدودیت مواجه کند. همچنین کنش متقابل بین رخدادهای هم‌زمان با انجام تحقیق و متغیر اصلی و همچنین کنش متقابل بین ویژگی‌های آزمودنی‌ها و متغیر تحقیق از دیگر عوامل مخدوش‌کننده اعتبار تحقیق هستند. نتایج حاصل از آزمون آماری نشان می‌دهد که از میان چهار ویژگی جمعیت‌شناختی بررسی شده در این پژوهش، متغیر سن، جنسیت و شغل فراگیران بر نگرش آنها به روابط مربی-فراگیر تأثیر گذاشته و تنها متغیر رشته تحصیلی برخلاف انتظار بر نگرش افراد به روابط مربی - فراگیر تأثیری ندارد. مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه می‌شود:

رتال جامع علوم انسانی



شکل (۱) مدل تحقیق

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- قرآن مجید؛ ترجمه محمد مهدی فولادوند.
- نهج البلاغه، امیرالمؤمنین امام علی (ع)؛ ترجمه محمد دشتی.
- اسفندیاری، غلامرضا (۱۳۸۰). بررسی عوامل استرس‌زا در بین دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کردستان و رابطه آن با سلامتی عمومی آنان. *مجله طب و تزکیه*، ۴۳، ۷۵
- الماسی، علی محمد (۱۳۷۶). *تاریخ مختصر تحول تعلیم و تربیت*. تهران: رشد.
- حائری‌زاده، سید علی و دیگران (۱۳۸۸). بررسی تأثیر روابط اجتماعی استاد-دانشجو بر موفقیت تحصیلی دانشجویان. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۲۷-۵۱
- دانش‌فرد، کرم‌اله و ذاکری، محمد (۱۳۹۰). *مدیریت دانش، مبانی، فرایندها و کارکردها*. تهران: انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی.
- شکورنیا، عبدالحسین و دیگران (۱۳۸۴). دیدگاه دانشجویان دانشگاه جندی‌شاپور اهواز نسبت به عوامل مؤثر در ارزشیابی استاد. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۵(۲)، ۱۰۱-۱۱۰.
- شهید ثانی، زین‌الدین بن علی (۱۳۶۳). *آداب تعلیم و تعلم در اسلام*؛ ترجمه و تفسیر محمدباقر حجتی. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ظهور، علیرضا و اسلامی‌نژاد، طاهره (۱۳۸۱). شاخص‌های تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *فصلنامه پایش*، ۴، ۵-۱۳.
- غزالی، ابوحامد محمد (۱۳۷۳) *احیاء علوم‌الدین*؛ ترجمه محمد خوارزمی. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- قدمی، احمد و دیگران (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر برقراری ارتباط بین دانشجو و استاد از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اراک. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۱)، ۱۴۹-۱۵۴.
- کریمی جشنی، جابر و نصر، احمدرضا (۱۳۸۴). بررسی ویژگی‌های معلمی و روش تدریس استاد مطهری. تهران: *آموزه*.
- کوشافر، علی‌اصغر (۱۳۸۷). *تاریخ تعلیم و تربیت در اسلام و ایران*. تبریز: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۸). *روابط انسانی در آموزشگاه*. تهران: نشر یسپرون.

نصر، احمدرضا؛ عابدی، لطفعلی و شریفیان، فریدون (۱۳۸۶). نقش روابط انسانی در اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه با تأکید بر دلالت‌های تربیت اسلامی. *مجله علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز*. ۲۶ (۵۲)، ۱۶۵-۱۹۱.

نویدیان، علی؛ سالار، علیرضا و گنجعلی، علیرضا (۱۳۸۰). بررسی رابطه احساس بیگانگی و خود پنداره در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در سال تحصیلی ۷۸-۷۹. *فصلنامه طب و تزکیه*، ۱۰ (۲)، ۱۰.

- Chickering, A. (1969) *Education and Identity*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Dingman, M. E. (2004). *The effects of executive coaching on job-related attitudes*. [Dissertation], Regent University, Virginia Beach.
- Giglio, L.; Diamante, Y. & Urban, J. (1998). Coaching a leader: Leveraging change at the top. *Journal of Management*: 17(2): 93-105.
- Gillespie M. (2005). Student-teacher connection: a place of possibility. *J adv Nurs*, 52 (2), 211-219.
- Haas, S. (1992). Coaching: Developing key players. *Journal of Nursing Administration*, 22 (6), 54-58.
- Hoojiberg, R. & Lane, N. (2009). Using multisource feedback coaching effectively in executive education. *Academy of Management Learning & Education*, 8 (4), 483-493.
- Joo, B. (2005). Executive coaching: A conceptual framework from an integrative review of practice and research. *Human Resource Development Review*, 4 (4), 462-488.
- Kampa, S. & White, R. P. (2002). The effectiveness of executive coaching: What we know and what we still need to know. In R. L. Lowman (Ed.). *The California school of organizational studies. A comprehensive guide to theory, skills, and techniques: Handbook of organizational consulting psychology*, 139-158.
- Kampa-Kokecsh, Sh. & Anderson, M. Z. (2008). Executive coaching: A comprehensive Review of the Literature, *Consulting Psychology Journal, practice and research*, 53 (4), 205-228.
- Kilburg, R. R. (2001). Facilitating intervention adherence in executive coaching: A model and methods. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 53(4), 251-267.
- Kim, Y. K. (2006). *Student-Faculty interaction in college: Examining its causalities, predictors and racial differences*, [Dissertation], University of California, Los Angeles.
- Lohr, S. C. (2004). *Student's faculty connectedness: Grasping the essence of informal interactions*, [dissertation] South California University.

- Lowman, R. L. (2005). Executive coaching: The road to Dodoville needs paving with more than good assumptions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57 (1), 90–96.
- McGovern, J. (2001). Maximizing the impact of executive coaching: Behavioral change, organizational outcomes, and return on investment. *Manchester Review*, 6 (1), 1–9.
- Morganet, L. (1991). Good teacher-Student Relationship: A Key Element in Classroom Motivation and Management; *Journal of Education*, 112 (2), 80-91.
- Schugurensky, L. M. (1997). *Student-Faculty informal interaction: A critical approach* [Dissertation], University of Alberta.
- Sherman, S. & Freas, A. (2004). The wild west of executive coaching. *Harvard Business Review*, 82–90.
- Sue-Chan, C. & Latham, G. P. (2004). The relative effectiveness of external, peer, and self-coaches. *Applied Psychology: An International Review*, 14 (1), 260-278.
- Truijen, K. & Woerkom, M. (2008). The pitfalls of collegial coaching. *Journal of Workplace Learning*, 29 (5), 316–326.
- Walker, K. L. (2003). *Bridging the gap in student-faculty interaction: Human dynamics and Educational Benefits*, [Dissertation], University of California, Los Angeles.

