



تأثیر مربیگری (کوچینگ) با رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم بر بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک

معمومه بابازاده: دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

فرشیده زامنی: دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (* نویسنده مسئول) F_zameni@yahoo.com

سعید صفاریان همدانی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

مربیگری،

نسل چهارم،

بالندگی اعضای هیات علمی،

دانشگاه علوم پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸

زمینه و هدف: سازمان‌های امروزی آگاهی بیش‌تری نسبت به فشار رقابتی داشته و به تبع آن سازمان‌های موفق و پویا در تلاشند با تدوین و بکارگیری استراتژی‌های آموزشی و کسب و کار همچون مربیگری به نتایج کارآمدتری نایل آیند، لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مربی‌گری (کوچینگ) با رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم بر بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک بود.

روش کار: پژوهش حاضر در سال ۱۴۰۰ با رویکرد کیفی و کمی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی به تعداد ۱۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی به تعداد ۱۲۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته کوچینگ با رویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم و پرسشنامه بالندگی اعضای هیات علمی قرونه و همکاران استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: به دلیل اینکه مقدار آماره تی (۴۶/۶۲۴) در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر کوچینگ بر بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک با رویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان بیان کرد که استفاده از کوچینگ در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی می‌تواند به تقویت توانمندی‌ها و توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی کمک کند و آن‌ها را برای پاسخگویی به نیازهای متغیر و پیچیده دانشگاه‌های نسل جدید آماده سازد. این یافته‌ها می‌تواند به عنوان مبنایی برای سیاست‌گذاری‌های آتی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و سایر مراکز آموزش عالی مورد استفاده قرار گیرد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Babazadeh M, Zameni F, Saffarian Hamedani S. The Effect of Coaching (Coaching) with the Approach of Fourth Generation Universities on the Growth of Faculty Members of Large Universities of Medical Sciences in Region One. Razi J Med Sci. 2023;30(6): 427-436.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با 3.0 CC BY-NC-SA صورت گرفته است.



Original Article

The Effect of Coaching (Coaching) with the Approach of Fourth Generation Universities on the Growth of Faculty Members of Large Universities of Medical Sciences in Region One

Masoumeh Babazadeh: PhD student in Higher Education Management, Sari Barch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Farshideh Zamani: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Sari Barch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (* Corresponding author) F_zameni@yahoo.com

Saeed Saffarian Hamedani: Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Barch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: Today, the maximum utilization of human capital has become inevitable for organizations due to reasons such as the rapid development of various technologies, increasing competition, demand for increased production, and reduced costs. Coaching is aimed at improving a person's self-motivation for effective work. Coaching is an interactive relationship that helps people identify, guide, and achieve their personal and professional goals faster than they are able to do on their own. The coaching process is a process in which a person, in the role of a coach, helps other people, while also investing in the development of their own competencies. Coaching is a powerful tool for leaders and organizations, thanks to which people can grow and develop in different fields. Coaching is a pragmatic approach that focuses on the client and goals. Organizational coaching provides a valuable platform for individual development. Today's organizations are more aware of competitive pressure, and as a result, successful and dynamic organizations are trying to achieve more efficient results by formulating and applying educational and business strategies such as coaching, so the purpose of this research is to investigate the effect of coaching with The approach of the fourth generation universities was on the growth of the academic staff members of the large universities of medical sciences in the first region.

Methods: The current research was conducted in 2022 with a qualitative and quantitative approach. The statistical population of 17 people in the qualitative part was selected using the purposeful sampling method. In the quantitative part, the number of 121 people was selected using the stratified random sampling method. In order to collect data, a questionnaire made by a Kuching researcher with the approach of developing fourth-generation universities and the growth questionnaire of academic staff members by Ghoroneh and colleagues were used. Confirmatory factor analysis and structural equation tests were used to analyze the data.

Results: Because the value of T-statistic (46.624) is outside the range (2.58 and -2.58), it can be concluded that the effect of coaching on the growth of academic staff members in the University of Medical Sciences is one of development productivity. Fourth-generation universities are positive and meaningful. According to graphs 1 and 2 and the results of path analysis in Table 2, between the exogenous dependent variable (coaching) and the endogenous dependent variable (growth of faculty members), based on the path coefficients, there is a factor loading of 0.893. Also, because the t-value (46.624) is outside the range (2.58 and -2.58), the effect of coaching on the growth of faculty members is significant at the level of 0.99. Looking at the t-statistic values of the components of both variables, we find that this relationship is also significant between all the components of the variables. Among the variable components of coaching, the highest value of the t statistic belongs to the "organizational requirements" dimension with a value of 51.743, and the lowest value is related to the "coach's personality trait" dimension with a value of 16.082. Among the variable dimensions of faculty members' growth, it should be said that the highest value of t statistic is related to the dimension of educational growth with a value of 45.324, and the lowest value is related to the dimension

Keywords

Coaching,
Furth Generation,
Growth of
Faculty Members,
University of Medical
Sciences

Received: 30/04/2023

Published: 19/09/2023

of individual growth with a value of 20.263 and the values of all components are outside the range (58.58). 2 and 58/2) are located, therefore, it can be concluded that the effect of coaching on the growth of academic staff members in the University of Medical Sciences in the Greater Region is a positive and meaningful development of the fourth generation universities.

Conclusion: In general, it can be stated that coaching in educational and research processes can help strengthen the capabilities and professional development of faculty members and prepare them to respond to the changing and complex needs of new-generation universities. These findings can be used as a basis for future policies in universities of medical sciences and other higher education centers. Through coaching, faculty members can continue their professional growth continuously and purposefully and play a role as key elements in the evolution and development of fourth-generation universities. Also, fourth-generation universities seek to train individuals with multifaceted skills and abilities that go beyond conventional teaching and research. Coaching can help create a supportive and constructive atmosphere for faculty members in which they can engage in innovative and entrepreneurial activities with more confidence. The conclusion is that the use of coaching in educational and research processes can help strengthen the capabilities and professional development of faculty members and prepare them to respond to the changing and complex needs of new generation universities. These findings can be used as a basis for future policies in universities of medical sciences and other higher education centers. Coaching not only helps identify weaknesses but also encourages members to find practical solutions to overcome them. One of the reasons why coaching is so successful in developing faculty members is that this process addresses each member's individual issues individually, rather than offering one-size-fits-all solutions. Coaching provides an open and safe space where faculty members can talk honestly about their challenges and opportunities and receive targeted feedback and guidance. Also, coaching helps develop soft skills such as time management, leadership, effective communication, and problem-solving abilities. These skills are essential for success in fourth-generation universities, as these universities emphasize innovation and responsiveness to society's needs.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Babazadeh M, Zamani F, Saffarian Hamedani S. The Effect of Coaching (Coaching) with the Approach of Fourth Generation Universities on the Growth of Faculty Members of Large Universities of Medical Sciences in Region One. Razi J Med Sci. 2023;30(6): 427-436.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

امروزه بهره‌برداری حداکثر از سرمایه‌های انسانی برای سازمان‌ها به دلایلی از جمله پیشرفت شتابان فناوری‌های مختلف، رقابت روز افزون، تقاضا برای افزایش تولید و کاهش هزینه‌ها امری گریز ناپذیر شده است (۱). کوچینگ یا همان مربیگری به منظور ارتقاء نیروی خودگردان یک فرد برای کار مؤثر است. مربیگری نوعی رابطه تعاملی است که به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی‌شان سریع‌تر از آنچه که خود قادر به انجام آن هستند، کمک می‌کند (۲). فرآیند کوچینگ فرآیندی است که همزمان که فرد در نقش مربی به دیگر افراد کمک می‌کند، بر توسعه‌ی شایستگی‌های خود هم سرمایه‌گذاری کرده است. کوچینگ یک ابزار قدرتمند برای رهبران و سازمان‌ها است که به لطف آن می‌توان رشد و پیشرفت افراد را در زمینه‌های مختلف رقم زد (۳). کوچینگ رهیافتی عمل‌گرا است که بر مشتری و اهداف تمرکز می‌کند. کوچینگ سازمانی بستر بسیار ارزشمندی برای توسعه فردی مهیا می‌کند (۴).

مدیران گاهی اوقات با کارمندانی مواجه می‌شوند که از کمبود اعتماد به نفس رنج می‌برند. قدیمی‌ترین رویکرد ممکن در مواجهه با چنین افرادی فرستادن آن‌ها به دوره‌ها و کارگاه‌های افزایش اعتمادبه‌نفس است (۵). کوچینگ کمک می‌کند تا افراد و سازمان‌ها نقاط قوت و توانایی‌های خود را بشناسند و فرصت بیشتری برای رشد و پیشرفت کردن داشته باشند. کوچینگ حقیقی موانع توانایی‌های بالقوه را برای رسیدن به بهترین عملکرد را از سر راه برمی‌دارد و به‌جای آموزش به افراد کمک می‌کند تا خود یاد بگیرند (۶). مربیگری بخش مهمی از شیوه‌های جدید مدیریت است که با الهام بخشی و توانمندسازی کارکنان، کسب تعهد سازمانی، افزایش سطح بهره‌وری منجر به موفقیت سازمانی می‌شود (۷). برنامه‌های توسعه و بالندگی دانش تدریس استادان، هم‌اکنون در بسیاری از نظام‌های آموزش عالی پیگیری می‌شود. این حرکت به تدریج در همه دانشگاه‌های دنیا با عناوینی چون واحد بالندگی اعضای هیئت علمی، مرکز توسعه آموزش، مرکز آموزش و یادگیری، واحد آموزش اساتید و نظایر آن گسترش یافت (۸). ... اما پیشرفت‌های چشمگیر دهه

های اخیر علوم پزشکی، دایره آموزش این علوم را نیز گسترش داده و نقش‌های نوینی را برای اعضای هیئت علمی رقم زده است. از این رو در پژوهش حاضر یک روند معکوس برای کالبد شکافی این دانش انجام شده است (۹). یکی از دغدغه‌های موجود این است که آیا کوچینگ یا همان مربیگری بر فرض وجود، می‌تواند دایره معارف و اطلاعاتی را در خود جای دهد که دانش‌هایی چون پداگوژی و یا دانش فناوری‌ها را در خود جای نداده‌اند و بعضاً تاریخی را به قدمت تاریخ تعلیم و تربیت در خود محفوظ دارند؟

یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی که بالندگی سازمانی در آن اهمیت و جایگاه راهبردی دارد، دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری قلمداد می‌شوند که بیشترین نخبگان، اندیشمندان و متخصصان در این بخش فعالیت دارند و مؤثرترین بخش در تأمین منابع انسانی متخصص در کشور به شمار می‌روند (۱۰). علاوه بر این، بخش قابل توجهی از ارزش افزوده‌ی بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی، ناشی از بهره‌گیری از محصولات بخش علمی، پژوهشی و آموزش عالی از حیث دسترسی به سرمایه‌ی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل تولید و خودکفایی است. لذا اعضای هیئت علمی از جایگاه ویژه‌ای در رشد و توسعه‌ی کشور برخوردارند و بالندگی آن‌ها تضمین‌کننده‌ی رشد و توسعه‌ی کشور می‌باشد (۱۱).

عوامل گوناگونی در اهمیت یافتن موضوع بالندگی اعضای هیئت علمی تأثیر دارند. عواملی مانند توسعه‌ی علم و ظهور گرایش‌ها و رشته‌ها و موضوعات علمی مختلف، جمعیت‌های دانشجویی و تنوع رو به تزاید آن‌ها که موجب پیچیدگی بیشتر امور می‌گردد، تغییرات اوضاع اجتماعی و اقتصادی و افزایش شرایط رقابتی که بیش از پیش پاسخگویی دانشگاه را ایجاب می‌کند و این به سطح بالاتری از تغییر و بالندگی در اعضای هیئت علمی نیاز دارد. بالندگی اعضای هیئت علمی به دامنه‌ی وسیعی از فعالیت‌ها اشاره دارد که مؤسسات آموزش عالی جهت بازآموزی و کمک به اعضای هیئت علمی در ایفای نقش‌هایشان به کار می‌گیرند (۱۲). این فعالیت‌ها جهت بهبود و ارتقای اثربخشی مستمر در تمام سطوح آموزشی طراحی شده‌اند. یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی

کوچینگ با رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم بر بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به منظور ارائه مدل هستیم.

روش کار

پژوهش توصیفی- کاربردی حاضر در بهار سال ۱۴۰۰ در قالب کمی و کیفی به منظور ارائه مدل انجام شد. این پژوهش در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی ساری با کد IR.IAU.SARI.REC.1399.176 به تصویب رسید. در بخش کیفی برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار فیش و مصاحبه نیمه ساختار یافته ۷۰ دقیقه‌ای جهت شناسایی دستیابی به ابعاد کوچینگ با رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم استفاده شد. جامعه آماری در این بخش ۱۷ نفر بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ملاک ورود افراد در بخش کیفی و تولید پرسشنامه صاحب نظر بودن در حوزه مربیگری و یا صاحب تجربه و آشنا بودن با موضوع بود. با بهره‌گیری از روش دلفی ساختار نهایی پرسشنامه به شکل زیر تبیین گردید. پس از شناسایی ابعاد از طریق مطالعه مبانی نظری و مصاحبه با متخصصان و با نظرسنجی از خبرگان، اولین پرسشنامه به صورت بدون ساختار و بازپاسخ تهیه گردید تا به عنوان استراتژی زایش ایده‌ها عمل نموده و به آشکارسازی کلیه موضوعات مرتبط با عنوان تحت مطالعه بپردازد، سؤالاتی نظیر "آیا ما واقعاً به کوچینگ یا همان مربیگری نیاز داریم؟" یا اینکه "چه نوع کوچینگ یا همان مربیگری مورد نیاز ماست؟" کوچینگ چه جایگاهی در نظام آموزش سلامت دارد؟ تلقی عمومی از کوچینگ یا همان مربیگری در بالندگی اعضای هیات علمی چگونه است و چه الزاماتی این زمینه را به وجود می‌آورد؟ و تمام پاسخ‌های مرتبط تا حد امکان جمع‌آوری شده، پاسخ‌ها سازماندهی، نظرات مشابه ترکیب، گروه‌بندی و موضوعات تکراری و حاشیه‌ای حذف شد. تم‌ها و عناوین شناسایی شد و به پرسشنامه اولیه دارای ساختار تبدیل شد. سپس از خبرگان شرکت‌کننده در تحقیق خواسته شد تا نظر خود را پیرامون پرسشنامه در قالب توافق و عدم توافق و نیز شناسایی ایده‌های

که آموزش عالی در حال حاضر در سطح جهانی با آن روبرو است، بالندگی و رشد کیفی و همه‌جانبه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه هاست (۱۳). در نتیجه، اغلب دانشگاه‌ها در پی جستجوی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیأت علمی هستند. اساساً به چهار دلیل نیاز به بالندگی اعضای هیأت علمی غیر قابل انکار است. مهم‌ترین دلیل آن، کمک به اعضای هیأت علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه‌ی خدمات است. دانشجویان، دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیأت علمی می‌باشند. دلیل سوم جامعه است؛ یعنی، بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت‌های تکنولوژیکی هستند که بالندگی اعضای هیأت علمی را بیش از پیش الزامی می‌کنند (۱۴).

بنابراین کوچینگ در مورد تغییر و تحول است، کوچ یک شتاب‌دهنده برای ایجاد تغییر است. برای اینکه تغییر ملندگار باشد و عادات جدید به‌طور ریشه‌ای جایگزین شود. یک کوچ کمک می‌کند تا شما قسمتی از درون تان را که ندیده‌اید، ببینید. کوچینگ علاوه بر مهارت می‌تواند یک نگرش در کار و زندگی باشد (۷). این افراد در محیط کار خود و یا حتی در زندگی شخصی به دیگران کمک می‌کنند تا به نتایج دلخواه برسند. فرآیند کوچینگ فرآیند زیبایی است به این دلیل که همزمان که فرد در نقش مربی به دیگر افراد کمک می‌کند، بر توسعه‌ی شایستگی‌های خود هم سرمایه‌گذاری کرده است در کوچینگ ما شخص را قضاوت نکرده و به او راهکار مستقیم نمی‌دهیم؛ بلکه او را همراهی می‌کنیم تا دریچه نگاه واقعی او باز شده و بتواند پتانسیل‌های درونی خود را شناسایی کند (۴). از این رو در دوره‌ای که با مقوله دانشگاه‌های دنبال‌کننده فن‌آوری و نوآوری، ارزش‌آفرینی و ثروت‌آفرینی روبرو هستیم، دانشگاه‌های دانش‌بنیان و آموزش و پژوهش‌محور که با توسعه دانش و کارآفرینی مؤثر در پی آفرینش ثروت و ارزش‌آفرینی‌اند توجه به امر توسعه فردی، سازمانی، منطقه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌شود. بنابراین در این پژوهش، به دنبال بررسی تأثیر

تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شود. پرسش‌نامه بالندگی اعضای هیات علمی قرونه و همکاران (۱۳۹۳): در این پژوهش بالندگی اعضای هیات علمی که دارای ۵ بعد که شامل (بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی، بالندگی خدمات تخصصی، بالندگی فردی، بالندگی سازمانی) با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته که دارای ۹۳ سؤال می‌باشد، سنجیده می‌شود که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شود. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقت بودن و اطمینان یافته‌ها از خبرگان به کار گرفته شده در بخش کیفی و نیز از بازبینی توسط اعضاء، بررسی همکار، تجربه و سوابق اساتید راهنما و مشاور و مشارکتی بودن پژوهش استفاده شد. از این رو جهت تایید روایی صوری و روایی محتوایی ابزار پرسش‌نامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و در مرحله نهایی، تحت نظر اساتید راهنما و مشاور، مورد تایید قرار گرفت. روایی سازه با بار عاملی بیش‌تر از ۰/۵ و آلفای کرونباخ آنها نیز بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تایید بود.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-21 و PLS3.2 انجام گرفت.

یافته‌ها

از ۱۲۱ پرسش‌نامه‌ای که در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت در مجموع تعداد ۱۱۵ مورد (۹۵/۰۴ درصد) بازگردانده شد که در تهیه داده‌های آماری خام و در نهایت تجزیه و تحلیل به کار گرفته شدند. در بخش پرسش‌نامه، نتایج از تدوین پرسش‌نامه‌ای با ۶۰ سوال و ۷ بعد «ویژگی شخصیتی مربی، مهارت‌های حرفه‌ای، مهارت تدریس، مهارت‌های تحقیق و پژوهش، مهارت ارتباطی، بایست‌های نهادی و الزامات سازمانی» بود. نتایج توصیفی جمعیت شناختی بخش کیفی نشان داد که ۷۰/۵ درصد خبرگان شرکت کننده در تحقیق را مردان

جدید، تصحیح، تفسیر، حذف گویه‌های پرسشنامه و نیز توضیح قدرت و ضعف آنها ارائه دهند. پس از اعمال نظر خبرگان و تصحیح موارد مورد بررسی و آنالیز و تحلیل گویه‌ها در قالب رتبه‌بندی و سنجش گویه‌ها بر اساس تکرار، میانگین، میانه و شاخص‌های پراکندگی، پرسشنامه اصلاح شده و مورد تایید نهایی قرار گرفت. در این بخش روایی صوری پرسشنامه نیز از این منظر که سؤال‌ها یا گویه‌های آزمون تا چه حد شبیه به موضوع مطالعه بود با قضاوت متخصصان و خبرگان مربوطه مورد تایید قرار گرفت. البته تعداد مرحله‌های بعدی با توجه به زمان، هزینه و احتمال خستگی شرکت کنندگان در نظر گرفته نشد. سپس پرسشنامه تهیه شده در اختیار شرکت کنندگان در بخش کمی قرار گرفت. در بخش کمی نیز از میان اساتید هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک آمایش آموزش عالی بخش سلامت کشور شامل دانشگاه‌های علوم پزشکی بابل، سمنان، شاهرود، گلستان، گیلان و مازندران به تعداد ۱۸۵۱ نفر که از نظرات آنان استفاده شد. در این بخش بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0.5$ ، تعداد ۱۲۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس واحد دانشگاهی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ملاک ورود افراد شرکت کننده در مطالعه لزوماً اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی با حداقل سابقه کاری ۵ سال و سن بالاتر از ۳۵ سال بود. در ابتدای فرآیند تحقیق نیز این اطمینان به شرکت کنندگان داده شد که اطلاعات هویتی و آماری آنها به صورت محرمانه باقی خواهد ماند و موافقت آنها برای انجام تحقیق با این شرایط اخذ گردید. نظرات جامعه آماری بخش کمی تحقیق از طریق دو پرسشنامه به شرح زیر بدست آمد:

پرسش‌نامه محقق ساخته کوچینگ با رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم: این پرسش‌نامه دارای ۶۰ سوال و ۷ بعد «ویژگی شخصیتی مربی، مهارت‌های حرفه‌ای، مهارت تدریس، مهارت‌های تحقیق و پژوهش، مهارت ارتباطی، بایست‌های نهادی و الزامات سازمانی» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و

مدل کوچینگ با رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم بر بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها با استفاده از نرم افزار PLS محاسبه شد که در نمودارهای ۱، ۲ و جدول ۲ ارائه شده است. همانطور که از نمودار ۱ قابل مشاهده است ضرایب مسیر و مقادیر R^2 برای مولفه‌های متغیرهای مربوط به کوچینگ و بالندگی اعضای هیات علمی از خروجی نرم افزار PLS بدست آمده است. مقدار ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر $0/893$ می‌باشد. در میان مولفه‌های این دو متغیر بالاترین ضریب به مولفه بعد الزامات سازمانی از ابعاد کوچینگ با ضریب مسیر $0/905$ مربوط می‌شود که میزان R^2 آن نیز برابر $0/940$ است. در میان مولفه‌های بالندگی اعضای هیات علمی، بالاترین ضریب مسیر به بالندگی آموزشی با میزان R^2 برابر با $0/948$ می‌باشد. البته بالاترین میزان R^2 در میان مولفه‌های بالندگی آموزشی متعلق به بعد بالندگی سازمانی با ضریب R^2 برابر با $0/968$ است. حال با توجه به این مقادیر ضریب مسیر و R^2 نمی‌توان گفت که آیا این رابطه با معناست یا خیر. برای این امر لازم است تا مقادیر آماره t بین مولفه‌های متغیرها و بین دو متغیر بررسی شود که در جدول ۱ و نمودار ۲ به آن اشاره شد.

با توجه به نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۲، بین متغیر مکنون برون‌زا (کوچینگ) با متغیر مکنون درون‌زا (بالندگی اعضای هیات علمی)، براساس ضرایب مسیر، بار عاملی $0/893$ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t -value $(46/624)$ در خارج بازه $(2/58$ و $-2/58)$ قرار دارد، لذا تأثیر کوچینگ بر بالندگی اعضای هیات علمی در سطح $0/99$ معنی‌دار شده است.

با نگاهی به مقادیر آماره t مولفه‌های هر دو متغیر در می‌یابیم که بین همه مولفه‌های متغیرها نیز این رابطه معنادار است. در میان مولفه‌های متغیر کوچینگ بالاترین میزان آماره t متعلق به بعد "الزامات سازمانی" با مقدار $51/743$ است و پائین‌ترین مقدار نیز به بعد "ویژگی شخصیتی مربی" با مقدار $16/082$ مربوط

و $29/5$ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. $23/7$ درصد از نمونه گروه خبرگان در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، $41/11$ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و $35/2$ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار داشتند. یافته‌های توصیفی بخش کمی نشان داد که $36/5$ درصد از نمونه آماری شرکت کننده در تحقیق را زنان و $63/5$ درصد را مردان تشکیل دادند. $13/2$ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، $45/5$ درصد دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و $41/3$ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال بودند. $41/3$ درصد از شرکت کنندگان در تحقیق را استادیاران، $24/8$ درصد را دانشیاران، $12/4$ درصد را استادان و $21/5$ درصد را مربیان تشکیل دادند.

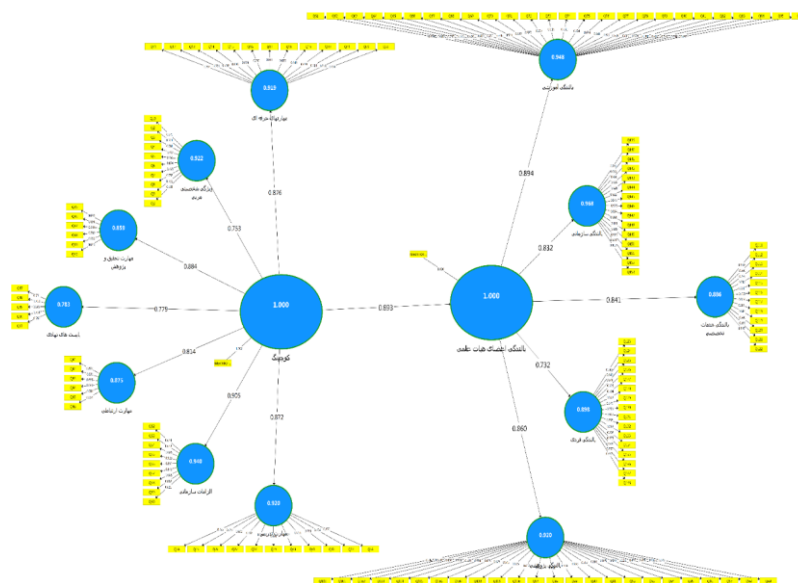
جدول ۱ نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی برای مولفه‌های متغیر کوچینگ را نشان می‌دهد. نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان 99% مقادیر t -value برای ابعاد پرسشنامه کوچینگ، در خارج بازه $(2/58, -2/58)$ قرار دارند. همچنین، مقادیر R^2 برای همه ابعاد در سطح قوی و بالاتر از قوی می‌باشد، لذا بین متغیر کوچینگ با همه ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد $(0/905)$ مربوط به بعد الزامات سازمانی و کمترین مقدار مربوط به بعد ویژگی شخصیتی مربی با ضریب استاندارد $(0/753)$ است. همچنین با توجه به مقادیر R^2 ، بعد الزامات سازمانی با مقدار R^2 برابر $0/940$ در سطح بالاتر از قوی و و همه ابعاد دیگر نیز در سطح قوی قرار دارند.

جدول ۱- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی

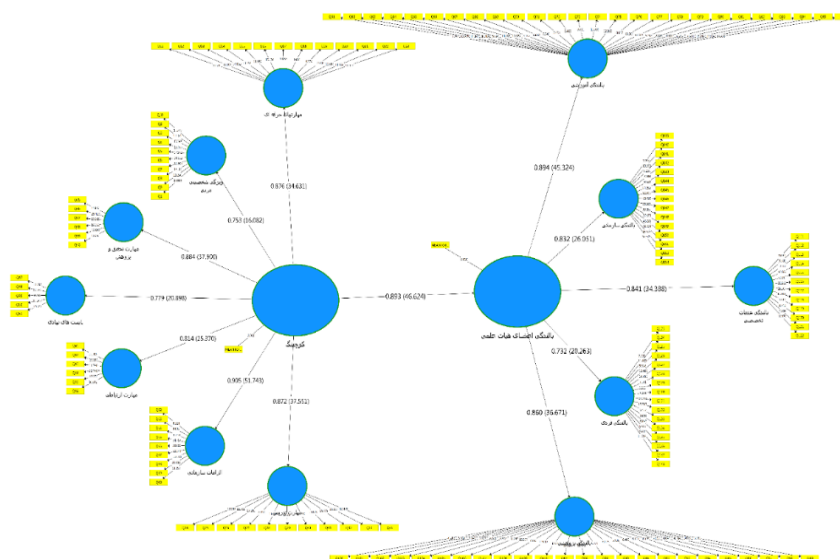
متغیر	ابعاد	t-value	ضریب استاندارد	R^2
کوچینگ	ویژگی شخصیتی مربی	16/082	0/753	0/992
	مهارت‌های حرفه‌ای	34/631	0/875	0/919
	مهارت تدریس	37/55	0/872	0/368
	مهارت تحقیق	37/900	0/884	0/859
	مهارت ارتباطی	25/370	0/814	0/875
	بایست‌های نهادی	20/898	0/779	0/783
	الزامات سازمانی	51/743	0/905	0/940

دارند لذا می توان نتیجه گرفت که تاثیر کوچینگ بر بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی

می شود. در میان ابعاد متغیر بالندگی اعضای هیات علمی نیز باید گفت بالاترین مقدار آماره t به بعد



نمودار ۱- مدل ساختاری رابطه بین کوچینگ بر بالندگی اعضای هیات علمی در حالت تخمین استاندارد ضریب مسیر



نمودار ۲- مدل ساختاری رابطه بین کوچینگ و بالندگی اعضای هیات علمی در حالت معنی داری ضریب مسیر

جدول ۲- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	آماره	ضریب استاندارد
تاثیر کوچینگ بر بالندگی اعضای هیات علمی	۰/۰۲۰	۰/۰۰۰	۴۶/۶۲۴	۰/۸۹۳

کلان منطقه یک بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار می باشد.

بالندگی آموزشی با مقدار ۴۵/۳۲۴ و کمترین مقدار نیز به بعد بالندگی فردی با مقدار ۲۰/۲۶۳ مرتبط است و مقادیر همه مولفه ها خارج از جازه (۲/۵۸) و (-۲/۵۸) قرار ۴۳۴

بحث

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تأثیر کوچینگ بر بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک با رویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار می‌باشد. در تفسیر این مبحث باید عنوان کرد که ابعاد و مولفه‌های کوچینگ به نوعی در تجانس و سنخیت با مولفه‌های بالندگی اعضای هیات علمی هستند. نتایج حاضر با نتایج تحقیقات آلن (Allen) و همکاران (۲۰۲۱) (۲) از حیث کاربست روش آموزش مربیگری در فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی، با اسکینر (Skinner) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۳) و چاو (Chow) و همکاران (۲۰۲۳) (۹) از منظر توجه و بازنگری مقوله کوچینگ، با نتایج کارلسون (Carlson) و همکاران (۲۰۲۲) (۵) از حیث مقوله اثر بخشی فردی کوچینگ بر بالندگی فردی، با نتایج تحقیق اتکینسون (Atkinson) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۴) از منظر نقش کوچینگ بر حفظ تداوم و توسعه اعضای هیات علمی و با نتایج کارلسون (Carlson) و همکاران (۲۰۲۰) (۱۰) از منظر نقش کوچینگ بر توسعه اهداف یادگیری همراستاست. در تبیین این موضوع باید عنوان کرد مربیگری نوعی رابطه تعاملی است که به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی‌شان سریع‌تر از آنچه که خود قادر به انجام آن هستند، کمک می‌کند (۱۲). یکی از دلایل اصلی این تأثیر مثبت می‌تواند این باشد که کوچینگ به عنوان یک رویکرد شخصی‌سازی شده، اعضای هیات علمی را قادر می‌سازد تا به نقاط قوت و ضعف خود پی ببرند و در جهت تقویت مهارت‌ها و رفع نقاط ضعف گام بردارند. این فرآیند در نهایت به بهبود کیفیت آموزش، پژوهش و مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضا منجر می‌شود (۴). کوچینگ با ایجاد یک فرآیند شخصی‌سازی شده، به اعضای هیات علمی کمک می‌کند تا توانایی‌ها، نقاط قوت و ضعف خود را بهتر بشناسند. این شناخت عمیق‌تر از خود، به آن‌ها امکان می‌دهد تا با راهنمایی مربی یا کوچ، برنامه‌ای خاص و متناسب با نیازهای شخصی خود برای بهبود عملکردشان تدوین کنند (۹).

کوچینگ نه تنها به شناسایی نقاط ضعف کمک می‌کند بلکه اعضا را تشویق می‌کند که راه‌حل‌های عملی برای رفع آن‌ها پیدا کنند. یکی از دلایل موفقیت کوچینگ در بالندگی اعضای هیات علمی این است که این فرآیند به جای ارائه راه‌حل‌های عمومی و یکسان، به مسائل فردی هر عضو به صورت جداگانه می‌پردازد (۵). کوچینگ فضای باز و امنی را فراهم می‌کند که در آن اعضای هیات علمی می‌توانند به طور صادقانه درباره چالش‌ها و فرصت‌های خود صحبت کنند و از بازخوردها و راهنمایی‌های هدفمند بهره ببرند. همچنین، کوچینگ به توسعه مهارت‌های نرم مانند مدیریت زمان، رهبری، ارتباطات مؤثر، و توانایی‌های حل مسئله کمک می‌کند (۱۳).

این مهارت‌ها برای موفقیت در دانشگاه‌های نسل چهارم بسیار ضروری هستند، چرا که این دانشگاه‌ها بر نوآوری و پاسخگویی به نیازهای جامعه تأکید دارند. در نهایت، اعضای هیات علمی از طریق کوچینگ می‌توانند به شکلی مداوم و هدفمند به رشد حرفه‌ای خود ادامه دهند و به عنوان عناصر کلیدی در تحول و توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم نقش ایفا کنند. همچنین، دانشگاه‌های نسل چهارم به دنبال تربیت افراد با مهارت‌های چندجانبه و توانایی‌هایی هستند که فراتر از تدریس و پژوهش معمولی باشد. کوچینگ می‌تواند به ایجاد یک فضای حمایتی و سازنده برای اعضای هیات علمی کمک کند که در آن بتوانند با اعتماد به نفس بیشتری به فعالیت‌های نوآورانه و کارآفرینانه بپردازند. نتیجه‌گیری این است که استفاده از کوچینگ در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی می‌تواند به تقویت توانمندی‌ها و توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی کمک کند و آن‌ها را برای پاسخگویی به نیازهای متغیر و پیچیده دانشگاه‌های نسل جدید آماده سازد. این یافته‌ها می‌تواند به عنوان مبنایی برای سیاست‌گذاری‌های آتی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و سایر مراکز آموزش عالی مورد استفاده قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه

4. Reddy LA. Advancing the science of coaching in education: An introduction to the special issue. *J Sch Psychol.* 2023;96:36-40.
5. Carlson ER, McGowan E. Faculty Development for the Twenty-First Century: Teaching the Teachers. *Oral Maxillofac Surg Clin North Am.* 2022;34(4):555-570.
6. Alsulami SA, Sherwood G. The experience of culturally diverse faculty in academic environments: A multi-country scoping review. *Nurse Educ Pract.* 2020;44:102777.
7. Young HM, Miyamoto S, Dharmar M, Tang-Feldman Y. Nurse Coaching and Mobile Health Compared With Usual Care to Improve Diabetes Self-Efficacy for Persons With Type 2 Diabetes: Randomized Controlled Trial. *JMIR Mhealth Uhealth.* 2020;8(3):e16665.
8. Hughes JA, Ofstad W, Fuentes DG. Changing the foundations of faculty development by developing a quality learning environment. *Curr Pharm Teach Learn.* 2022;14(1):1-4.
9. Chow JY, Meerhoff LA, Choo CZY, Button C, Tan BS. The effect of nonlinear pedagogy on the acquisition of game skills in a territorial game. *Front Psychol.* 2023;14:1077065.
10. Carlson ER, Tannyhill RJ. The Growth Mindset: A Contextualization of Faculty Development. *J Oral Maxillofac Surg.* 2020;78(1):7-9.
11. Henry-Noel N, Bishop M, Gwede CK, Petkova E, Szumacher E. Mentorship in Medicine and Other Health Professions. *J Cancer Educ.* 2019;34(4):629-637.
12. Chow JY, Komar J, Seifert L. The Role of Nonlinear Pedagogy in Supporting the Design of Modified Games in Junior Sports. *Front Psychol.* 2021;12:744814.
13. Skinner SC, Mazza S, Carty MJ, Lifante JC, Duclos A. Coaching for Surgeons: A Scoping Review of the Quantitative Evidence. *Ann Surg Open.* 2022;3(3):e179.
14. Atkinson A, Watling CJ, Brand PLP. Feedback and coaching. *Eur J Pediatr.* 2022;181(2):441-446.

نشان داده است که روابط بین کوچینگ و بالندگی اعضای هیات علمی تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معنی‌داری وجود دارد. از دیدگاه پاسخ دهنندگان، مولفه‌های الزامات سازمانی، مهارت تحقیق و پژوهش و مهارت تدریس بالاترین و پرتأثیرترین متغیرها در این بخش هستند. دلیل این مسئله را نیز می‌توان ذکر این نکته دانست که توجه به الزامات سازمانی می‌تواند به طور قابل توجهی در پیشبرد اهداف دانشگاهی و حرفه‌ای کمک کننده باشد. در خصوص متغیر بالندگی اعضای هیات علمی نیز ابعاد بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی و بالندگی خدمات تخصصی جزء پرتأثیرترین ابعاد در این بخش هستند. دلیل این مسئله را نیز می‌توان ذکر این نکته دانست که لزوم توجه به مشخصه‌های آموزشی پژوهشی و نیز مداومت و استمرار در ارائه خدمات تخصصی به اعضای هیات علمی می‌تواند به طور قابل توجهی در پیشبرد توسعه شخصی و حرفه‌ای فرد کمک کند. بنابراین تأثیر کوچینگ بر بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی کلان منطقه یک بارویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار می‌باشد.

تقدیر و تشکر

پژوهشگران وظیفه خود می‌دانند از تمامی اعضای هیات علمی که با صبر و حوصله فراوان در زمینه تکمیل پرسشنامه‌های این پژوهش همکاری کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورد.

References

1. Shapiro N, Dembitzer A. Faculty development and the growth mindset. *Med Educ.* 2019;53(10):958-960.
2. Allen S, Knott FJ, Branson A, Lane SJ. Coaching Parents of Children with Sensory Integration Difficulties: A Scoping Review. *Occup Ther Int.* 2021;2021:6662724.
3. Araujo CRS, Cardoso AA, Polatajko HJ, de Castro Magalhães L. Efficacy of the Cognitive Orientation to daily Occupational Performance (CO-OP) approach with and without parental coaching on activity and participation for children with developmental coordination disorder: A randomized clinical trial. *Res Dev Disabil.* 2021;110:103862.