



تأثیر خصوصیات رابطه منور- منتی در رضایت منتی از منور: بررسی برنامه منورینگ دانشجویی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

سروش نجفی نژاد^{۱*}، نسترن مقبولی^۲

چکیده

مقدمه: برنامه‌های منورینگ در ایران به خصوص در حیطه پزشکی در سال‌های اخیر مطرح و اجرا شده است. هدف از این مطالعه، ارائه گزارشی از ارزشیابی ارتباط بین منور و منتی در برنامه منورینگ دانشجویی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ است.

روش بررسی: مطالعه انجام شده یک مطالعه مقطعی بوده و جامعه هدف آن دانشجویان پزشکی ورودی سال ۹۶ هستند که در طرح منورینگ به عنوان منتی ثبت نام کرده‌اند. داده‌ها از طریق پرکردن پرسشنامه محقق ساخته، جمع‌آوری شد.

نتایج: ۲۰۱ نفر در ابتدای برنامه و ۱۸۰ نفر نیز پرسشنامه ارزشیابی را پس از ۶ ماه اجرای برنامه کامل کردند. در ویژگی‌های رابطه بین منتی- منوره‌های زن یا مرد تفاوت معناداری وجود نداشت. هرچند منتی‌های مرد بیشتر از زنان از منور خود درخواست رابطه داشتند. ($X^2 = 17/62, P = 0/000$) بین رضایت از منور و حیطه‌های مختلف پیشرفت منتی ارتباط دیده شد به طوری که قدرت این ارتباط به ترتیب در مورد پیشرفت‌های درسی و سازمانی بیشترین بود. ($r = 0/48, r^2 = 0/47$) بررسی منتی‌هایی که انتظارات آنها از منور برآورده شده و منتی‌هایی که انتظاراتشان برآورده نشده بود، از نظر رضایت از منور، تفاوت معناداری را نشان نداد. ($p = 0/758, t = 0/449$)

نتیجه‌گیری: انتظارات منتی از منورها بیشتر در زمینه‌های درسی، روانی اجتماعی و آشنایی با محیط دانشگاه و الگوسازی بوده و در ارزشیابی انجام گرفته مشخص شد که میسر گردیده و منجر به افزایش رضایت منتی از منور نیز شده است. نتایج این مطالعه علاوه بر اینکه به اهمیت برنامه‌ریزی در این زمینه تاکید می‌کند، توجه به برآورده شدن نیازهای حمایتی منتی‌ها در طی برنامه را نشان می‌دهد. واژه‌های کلیدی: آموزش پزشکی، دانشجوی پزشکی، دانشکده پزشکی، منورینگ، ارتباط منور- منتی

۱- دانشجوی پزشکی، دفتر منورینگ، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۲- دانشجوی دکترای تخصصی طب فیزیکی، دفتر منورینگ، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

* (نویسنده مسئول): تلفن: ۰۹۱۷۷۲۰۰۹۳۱، پست الکترونیکی: soroushnajafinejad@yahoo.com

مقدمه

منتورینگ طرحی است که در آن، یک فرد با سابقه به نام منتور با گروه هدف که منتی نامیده می‌شود در طی مدت زمان مشخصی در ارتباط است. تعاریف مختلفی از منتورینگ در متون آمده است که یکی از تعاریفی که به طور رایج در متون پذیرفته شده عبارت است از "فراپندی که طی آن یک فرد با تجربه، قابل اعتماد و علاقه‌مند، فرد دیگری را در زمینه‌ی رشد و بازنگری ایده‌ها، یادگیری و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای راهنمایی می‌کند". در دو دهه گذشته برنامه‌های منتورینگ در رشته‌های مختلف در دنیا رو به افزایش است. (۱) این برنامه‌ها در ایران به خصوص در حیطه پزشکی در سال‌های اخیر مطرح و اجرا شده است و نتایج مطالعات، تاثیر منتورینگ در رشد فردی و حرفه‌ای دانشجویان پزشکی را بیش از پیش تاکید می‌کند. (۲) بررسی‌های کیفی در ارزشیابی این برنامه‌ها دیده می‌شود که در مطالعه عبدالعلی زاده و همکاران برداشت‌های منتورها و منتی‌ها از منتورینگ و فواید آن برای آنها و در مطالعه مقبولی و همکاران ضعف‌ها و نواقص برنامه منتورینگ مورد بررسی قرار گرفته است. (۳،۴) در حالی‌که ارزشیابی‌های کمی محدود و تنها در مطالعه منتورینگ دانشگاه قزوین در ایران دیده می‌شود که بیشتر یک مطالعه رضایت‌سنجی است. (۲) در حقیقت مطالعه‌ای که به بررسی خصوصیات ارتباط منتور- منتی و تاثیر آن در پیشرفت منتی‌ها بپردازد، دیده نمی‌شود.

یکی از اهداف اصلی منتورینگ، ارتقای منتی در موارد مختلف مانند ارتقای حرفه‌ای، حمایت روانی و حمایت سازمانی است.

همچنین رابطه منتورینگ یک شبکه‌ی حرفه‌ای را می‌سازد که حمایت اجتماعی را هم برای منتی و هم منتور فراهم می‌کند. (۵) نکته قابل توجه در این مورد اینست که وجود یک رابطه منتورینگ غیر عملکردی می‌تواند تاثیرات منفی در تعالی حرفه‌ای منتی داشته باشد. (۱) نیل به اهداف ارتقای منتی به سه دسته فاکتور وابسته است: موارد مرتبط با منتور، موارد مرتبط با طراحی برنامه منتورینگ و مرتبط با منتی. در

دسترس بودن منتور، باتجربه بودن منتور و توانایی منتور در ایفای نقش الگو (۵)، سطح فعالیت و مهارت منتور در حرفه‌ی مربوطه، مهارت‌های ارتباطی منتور مثل گوش دادن فعال، اهمیت دادن به منتی، رفتار با منتی به عنوان یک همکار و حمایت روحی روانی از منتی (۶) از موارد مرتبط با منتور و فرکانس رابطه، مدل ارتباط (formal or informal) و طول مدت رابطه از موارد مرتبط با طراحی برنامه منتورینگ و روحیه کمک طلبی، مهارت‌های ارتباطی و پیگیری منتی نیز از عوامل مرتبط با منتی به شمار می‌روند. (۷)

توافق همه جانبه بر این است که ارزیابی رابطه منتورینگ در برنامه‌های رسمی برای پایش اطمینان از کیفیت رابطه و اصلاح موانع احتمالی فوق‌العاده مهم است. (۸،۶)

اگرچه کمیت‌هایی که عینی (objective) به شمار می‌روند مثل سطح درآمد و سرعت ارتقای نمرات منتی و تعداد مقالات منتی به عنوان معیارهایی برای سنجش بازده رابطه منتورینگ مورد استفاده قرار گرفته‌اند (۹) اما در مطالعه‌ای نشان داده شده است که ارتباط بین رابطه منتورینگ و معیارهای ذهنی (subjective) مثل رضایت از شغل و حرفه، قوی‌تر از ارتباط آن با معیارهای عینی است. (۱۰)

در مطالعات دیگر قابل اعتمادترین معیار برای پیش‌گویی یک منتورینگ موفق، رضایت از رابطه منتورینگ معرفی گردیده است. (۱۱) رضایت از رابطه‌ی منتورینگ علاوه بر تاثیر بر نگرش نسبت به حرفه، یک فاکتور مهم برای پیش‌بینی رضایت از حرفه و تمایل به تغییر آن (turnover intention) محسوب می‌شود که در برخی از حرفه‌ها به لحاظ هزینه بر بودن آموزش افراد آن حرفه، بسیار حائز اهمیت است. (۱۰)

هدف از این مطالعه، ارزیابی گزارشی از بررسی رابطه‌ی شکل گرفته بین منتور و منتی در برنامه منتورینگ دانشجویی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران است. در این بررسی مواردی مثل میزان رضایت منتی از منتور، خصوصیات رابطه‌ی شکل گرفته و کمکی که رابطه در پیشرفت منتی در زمینه‌های مختلف داشته است سنجیده شده است. سپس

اختیاری است و پس از ارائه توضیحاتی در مورد طرح منتورینگ فرمهایی در اختیار آنها جهت ثبت نام قرار می‌گیرد. در ادامه دانشجویان جدیدالورود به منتورها معرفی می‌شوند. لازم به ذکر است که در جوسازی منتور و منتی در این برنامه، منتی‌ها و منتورهای هم جنس (مذکر و مونث) به هم معرفی می‌شوند. منتورهای دفتر منتورینگ که معمولاً دانشجوی پزشکی سال ۴ یا ۵ هستند، از بین افراد با شرایط مناسب تحصیلی، اجتماعی و فرهنگی انتخاب می‌شوند. منتور و منتی-ها در طول ترم به طرق مختلف (حضوری و یا مجازی) و با توالی متفاوت (با تاکید بر توالی یکبار در هفته یا هر دو هفته) با هم ارتباط برقرار می‌کنند. ارزیابی رابطه‌های منتور با منتی توسط گزارش گیرنده‌های گروه هماهنگ کننده دفتر منتورینگ به صورت هفتگی انجام می‌شود و سپس گزارشات در جلسات هفتگی گروه هماهنگ کننده مطرح می‌شود و بازخوردهای لازم به منتورها داده می‌شود. در میانه‌ی هر سال تحصیلی نیز با هدف مانیتورینگ طرح، پرسشنامه رضایت در اختیار منتی‌ها قرار می‌گیرد. شکل ۱ اجزای ساختاری دفتر منتورینگ دانشجویی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران را نشان می‌دهد.

پیشرفت منتی در حیطه‌های مختلف با آنچه قبل از ورود به دانشگاه انتظار داشت، مورد مقایسه قرار گرفته و در نهایت به بررسی اثر فاکتورهای مختلف موجود در رابطه بر میزان پیشرفت منتی در زمینه‌های مختلف نیز پرداخته شده است. با استفاده از نتایج به دست آمده از این مطالعه می‌توان برای اصلاح رابطه شکل گرفته برنامه‌ریزی کرد و همچنین با توجه به مشخص شدن تاثیر عوامل مختلف در رابطه می‌توان در آینده و در شکل‌گیری رابطه‌های جدید منتور-منتی تمرکز بیشتری در افزایش نقاط قوت و کاهش و رفع نقاط ضعف داشت.

روش کار

مطالعه انجام شده یک مطالعه مقطعی بوده و جامعه هدف آن همه دانشجویان پزشکی ورودی سال ۹۶ دانشگاه علوم پزشکی تهران هستند که در طرح منتورینگ به عنوان منتی ثبت نام کرده‌اند. دفتر منتورینگ دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران از سال ۱۳۹۰ به عنوان زیرمجموعه آموزش دانشکده ثبت و اساس نامه آن تصویب شده است و از همان سال شروع به فعالیت کرده است. دفتر منتورینگ هر ساله دانشجویان سال اول را به عنوان منتی می‌پذیرد. شرکت در طرح منتورینگ برای دانشجویان جدیدالورود



شکل ۱: چارت ساختار دفتر منتورینگ

۱. از اعضای هیات علمی دانشکده
۲. گروه هماهنگ کننده: شامل منتورهای با تجربه و توانمند در زمینه هماهنگی و مدیریت برنامه‌های دفتر منتورینگ
۳. یکی از اعضای شورای دانشجویی

داده‌های جمع‌آوری شده وارد نرم افزار آماری SPSS ورژن ۱۸ شدند. ابتدا داده‌های کمی به صورت میانگین و انحراف معیار و داده‌های کیفی به صورت تعداد (درصد) گزارش شدند. جهت بررسی تفاوت کمیت‌های کمی و کیفی در گروه‌های مختلف به ترتیب از تست Chi-square و T test و جهت بررسی ارتباط‌های متغیرهای کمی، از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد و $P < 0.05$ معنادار در نظر گرفته شده. جهت آنالیز سوال باز ابتدای سال تحصیلی، از روش پدیدارشناسی تفسیری و از روش تجزیه و تحلیل دیکلمن استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی:

در این مطالعه نام منتی در هیچ فرمی وارد نگردید. افراد شرکت‌کننده در طرح منتوینگ اعم از منتور و منتی به صورت داوطلبانه در این طرح شرکت کردند. اهداف این مطالعه برای شرکت‌کنندگان در طرح توضیح داده شد و اطمینان خاطر داده شد که شرکت در این طرح هیچ تاثیری در رابطه منتور-منتی و مسایل آموزشی افراد در دانشکده ندارد.

نتایج

در ابتدای سال ۲۳۷ فرد فرم ثبت‌نام را پرکردند. ۲۰۱ نفر (۸۴٪) از آنها به پرسشی درمورد انتظار آنها از منتور خود پاسخ دادند. پس از مطالعه فرم‌ها، درون مایه‌های اولیه کدبندی شد (Substantive codes). بعد براساس مشابهت موردهای موجود بین این کدها، طبقه‌بندی صورت گرفت. مضامین استخراج شده شامل ۵ مورد بود که ۱۶۵ نفر (۶۹٪) به انتظارات درسی، ۲۴ نفر (۱۰٪) به انتظارات روانی-اجتماعی، ۱۰ نفر (۴٪) به انتظارات سازمانی و ۶ نفر (۲٪) به الگوگیری از منتور اشاره کرده بودند.

۱۸۰ نفر منتی پرسش‌نامه ارزشیابی پایانی منتورینگ را پرکردند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰,۷۷ محاسبه شد.

طرح منتورینگ دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران موفق به اخذ مقام در بخش دانشگاهی جشنواره مطهری سال ۱۳۹۴ شده است.

نمونه‌گیری به صورت سرشماری انجام گرفت. شرکت در مطالعه کاملاً اختیاری بوده و هدف از مطالعه در ابتدای فرم‌ها توضیح داده شده و پرسشنامه‌ها بی‌نام بودند. همچنین به دانشجویان اطمینان داده شد که تکمیل یا عدم تکمیل پرسشنامه‌ها هیچ تاثیری در رابطه منتور-منتی و مسیر آموزشی آنها در دانشکده نخواهد داشت.

داده‌ها از طریق پرکردن پرسش‌نامه به صورت حضوری توسط منتی‌ها جمع‌آوری شده است. جمع‌آوری داده در دو مرحله صورت گرفت. ابتدا در شروع سال تحصیلی و در فرم ثبت نام منتی‌ها از یک سوال باز برای اطلاع از انتظارات منتی از منتور استفاده شد. مرحله دوم پرسشنامه ارزشیابی بود که در اسفند ماه (۶ ماه بعد از شروع رابطه منتورینگ) توسط منتی‌ها پر شد. در بخش اول این پرسشنامه اطلاعاتی راجع به ویژگی‌های ارتباط منتورینگ از جمله نوع شکل‌گیری رابطه (مطلوب؛ نامطلوب)، شکل غالب آن، توالی ملاقات‌های حضوری، توالی انواع دیگر ارتباط (غیرحضوری)، مدت زمان هر ملاقات حضوری و تمایل به رابطه حضوری و طرز شروع رابطه (از طریق منتور یا منتی) و در بخش دیگر این پرسشنامه، مواردی مثل تاثیرات رابطه منتورینگ (در زمینه‌های درسی، روانی-اجتماعی و سازمانی و الگوسازی) و رضایت منتی از منتور و طرح منتورینگ به صورت نمره‌دهی ۶ حالتی (از بسیار ضعیف تا بسیار خوب) سنجیده شد. طراحی پرسشنامه از طریق بررسی متون و با مشورت ۳ تن از اساتید آموزش پزشکی آشنا با اصول منتورینگ و طراحی پرسشنامه صورت گرفت. جهت بررسی روایی ظاهری، ابتدا پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از منتی‌ها قرار گرفت تا نواقص و مشکلات آن رفع شود. سپس جهت بررسی پایایی پرسشنامه از سنجش ثبات درونی (internal consistency) استفاده شد و آلفای کرونباخ برای آن محاسبه شد.

برای آغاز رابطه از منتور خود درخواست داشتند. (۰/۰۰۰)
 $(X^2 = 17/62P =$

جدول ۱ خصوصیات ارتباط‌های شکل گرفته بین منتور و منتی را با رضایت منتی از منتور، تاثیر منتور بر پیشرفت منتی در ۴ زمینه‌ی درسی، روانی-اجتماعی و حمایت سازمانی و الگوسازی را نشان می‌دهد.

از این بین ۹۱ نفر مرد (۵۰/۵٪) و ۸۹ نفر زن (۴۹/۵٪) بودند. ۱۰۹ نفر ساکن خوابگاه (۶۰/۵٪) و ۷۱ نفر غیرخوابگاهی (با خانواده یا خانه دانشجویی) (۳۹/۵٪) بودند.

شکل غالب ارتباط‌ها حضوری (۶۰/۵٪) بوده است. بیشترین توالی‌ای که منتورها و منتی‌ها ملاقات می‌کرده‌اند هفته‌ای یک-بار بوده است (۴۸٪) و بعد از آن توالی بیشتر به صورت دو هفته یکبار بوده است (۳۰٪). بیشتر منتی‌ها مدت زمان معمولی هر ملاقات خود را بین ۱۵ تا ۳۰ دقیقه گزارش کردند (۵۳٪). درمورد ویژگی‌های رابطه یعنی شکل غالب و توالی و مدت زمان ملاقات، بین منتی-منتورهای زن یا مرد تفاوت معناداری وجود نداشت. هرچند منتی‌های مرد بیشتر از زنان

جدول ۱: خصوصیات ارتباط‌های شکل گرفته بین منتور و منتی با تاثیر منتور بر پیشرفت منتی در زمینه‌ی درسی، روانی-اجتماعی و حمایت سازمانی

حمایت سازمانی			پیشرفت روانی-اجتماعی			پیشرفت درسی			درصد	تعداد	مشخصه ارتباط	
P	Sd	Mean	P	Sd	Mean	P	Sd	Mean				
	۱,۱۰	۴,۵۹		۱,۳۲	۴,۴۴		۱,۱۰	۴,۶۱	۸۸	۱۵۴	مطلوب	نوع رابطه شکل گرفته
۰,۰۰۸*	۱,۰۴	۳,۹۰	۰,۱۲۲	۱,۶۲	۳,۹	۰,۰۱۶*	۱,۳۰	۴,۲۳	۱۲	۲۱	نامطلوب	
	۱,۱۵	۴,۴۲		۱,۲۹	۴,۳۰		۱,۱۵	۴,۵۴	۷۳,۶	۱۰۹	حضوری	شکل غالب ارتباط
۰,۷۲۶	۱,۲۳	۴,۵۰	۰,۹۲۵	۱,۵۴	۴,۳۳	۰,۱۶۶۱	۱,۱۳	۴,۴۴	۲۶,۴	۳۹	غیرحضوری	
	۰,۹۵	۴,۸۶		۱,۴۰	۴,۶۲		۰,۹۹	۴,۸۳	۵۱,۴	۸۹	هفته‌ای یک بار و بیشتر	توالی ارتباط حضوری
> ۰,۰۰۱	۱,۱۵	۴,۰۹	۰,۰۱۲*	۱,۳۱	۴,۰۹	۰,۰۰۳*	۱,۱۶	۴,۴۳	۴۸,۶	۸۴	کمتر از هفته‌ای یک بار	
	۱,۲۲	۴,۷۸		۱,۴۸	۴,۷۵		۱,۰۶	۴,۸۹	۴۰,۳	۲۹	هفته‌ای یک بار و بیشتر	توالی ارتباط تلفنی
۰,۱۶۵	۱,۰۵	۴,۲۷	۰,۱۳۶	۱,۱۴	۴,۲۷	۰,۰۴۹*	۱,۰۶	۴,۳۷	۵۹,۷	۴۳	کمتر از هفته‌ای یکبار	
	۱,۰۶	۴,۴۷		۱,۴	۴,۳		۱,۱۰	۴,۶۳	۶۴,۴	۱۱۲	تا نیم ساعت	مدت زمان هر ملاقات حضوری
۰,۷۳۶	۱,۲۱	۴,۵۳	۰,۳۱۲	۱,۳۲	۴,۵۳	۰,۳۵۳	۱,۱۸	۴,۴۶	۳۵,۶	۶۲	بیش از نیم ساعت	

جدول ۲ (ادامه): خصوصیات ارتباط‌های شکل گرفته بین منتور و منتهی با تاثیر منتور در الگوسازی و رضایت منتهی از منتور

تمایل به الگوگیری از منتور			رضایت از منتور			درصد	تعداد	مشخصه ارتباط	
P	Sd	Mean	P	Sd	Mean				
	۱,۲۸	۴,۲۷		۰,۹۴	۵,۳۲	۸۸	۱۵۴	مطلوب	نوع رابطه شکل گرفته
۰,۶۷۱	۱,۶۰	۴,۱۷	* >۰,۰۰۱	۱,۱	۴,۲۸	۱۲	۲۱	نامطلوب	
	۱,۴۲	۴,۱۳		۱,۰۲	۵,۲۴	۷۳,۶	۱۰۹	حضور	شکل غالب ارتباط
۰,۱۶۳	۱,۱۸	۴,۵۰	۰,۰۸۸	۱,۱۹	۴,۸۹	۲۶,۴	۳۹	غیرحضور	
	۱,۳۲	۴,۴۴		۰,۹۲	۵,۵۰	۵۱,۴	۸۹	هفته‌ای یکبار و بیشتر	توالی ارتباط حضوری
۰,۱۲۱	۱,۲۳	۴,۱۲	* >۰,۰۰۱	۱,۰۱	۴,۸۰	۴۸,۶	۸۴	کمتر از هفته‌ای یکبار	
	۱,۱۱	۴,۷۱		۰,۶۹	۵,۵۰	۴۰,۳	۲۹	هفته‌ای یکبار و بیشتر	توالی ارتباط تلفنی
۰,۰۲۸*	۱,۳۵	۴,۰۲	۰,۰۹۷	۱,۱	۵,۰۹	۵۹,۷	۴۳	کمتر از هفته‌ای یکبار	
	۱,۳۷	۴,۲۹		۱,۱	۵,۰۱	۶۴,۴	۱۱۲	تا نیم ساعت	مدت زمان هر ملاقات حضوری
۰,۷۸۹	۱,۲۶	۴,۲۳	۰,۰۰۳*	۰,۷۶	۵,۴۹	۳۵,۶	۶۲	بیش از نیم ساعت	

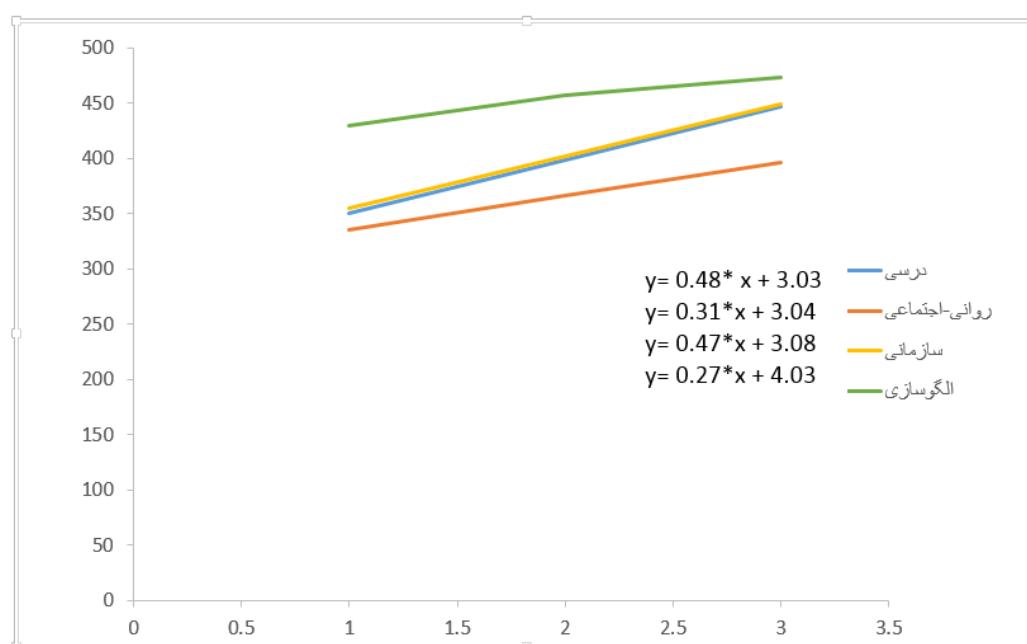
* نشان دهنده ارتباط معنادار است

منتی‌هایی که انتظاراتشان برآورده نشده از نظر رضایت از منتور، تفاوت معناداری را نشان نداد. ($t=0/758, p=0/449$)

شکل ۲ ارتباط هر یک از حیطه‌های تاثیر منتور بر پیشرفت منتی و رضایت از منتور را بر اساس رگرسیون خطی نشان می‌دهد.

بررسی افرادی از منتی‌ها که انتظاراتشان از منتور و آنچه در واقعیت اتفاق افتاده یکسان بوده (برآورده شدن انتظار منتور) و

شکل ۲: نمودار و معادله خط ارتباط هر یک از حیطه‌های تاثیر منتور بر پیشرفت منتی و رضایت از منتور بر اساس رگرسیون خطی



مسئولیت‌پذیری‌های دیگر و تنظیم اولویت‌ها و دریافت یک نما (perspective) از محل کار به عنوان دلایل داشتن منتور، از طرف منتی‌ها بیان شد. همچنین منتی‌ها امیدوار بودند که بتوانند با منتور خود به سخنرانی‌های آموزشی بروند و بر روی مباحث آموزشی، واقعیت مکان کار و آرزوهای شخصی خود بحث کنند. (۱۲) طبق مطالعه واشینگتون منتی‌ها قبل از شروع برنامه منتورینگ انتظارات حمایت‌های روانی-اجتماعی و الگوگیری بیشتری را اظهار داشته‌اند در حالیکه در برنامه ما، منتی‌های ورودی جدید دانشکده پزشکی در فرم ثبت‌نام خود انتظارات خود از منتور را، بیشتر کم‌رسانی در زمینه‌های درسی بیان کردند. همچنین، برآورده شدن انتظار در حیطه-

بحث

این مطالعه با هدف بررسی خصوصیات رابطه‌های منتور-منتی شکل گرفته در برنامه منتورینگ دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران و ارتباط این خصوصیات با رضایت از منتور و حیطه‌های پیشرفت درسی، روانی-اجتماعی، سازمانی و الگوگیری منتی انجام شد.

در بررسی انتظارات منتی از منتور مربوط به دانشگاه واشینگتون مواردی همچون دریافت حمایت و تشویق از طرف منتور، افزایش اعتماد به نفس در مقابله و ارتباط با افراد حرفه-ای، دریافت نصیحت و توصیه برای ایجاد تعادل بین کار اصلی و

روابط شکل گرفته، در بین آقایان و خانمها تفاوتی نداشته است. در نتایج مطالعه ما، تنها تفاوتی که در دو جنس اشاره شد این بود که منتهی‌های آقا بیشتر از منتهی‌های خانم برای ملاقات به منتور خود پیشنهاد و درخواست می‌دهند. مطالعه‌ای که به بررسی این تفاوت پرداخته باشد، دیده نشد. این تفاوت اگرچه می‌تواند ریشه در مسایل روانشناختی و فرهنگی داشته باشد، ولی می‌تواند منجر به اثرگزاری در شکل‌گیری رابطه منتور-منتهی شود.

نکته جالب اینجاست که با وجود ارتباط بین رضایت از منتور و حیطة‌های مختلف پیشرفت منتهی، قدرت این ارتباط در مورد پیشرفت‌های درسی و سازمانی بیشتر بود. این نتایج با شیوع بالای مشکلات درسی و سازمانی در دانشجویان سال اول در ورود به دانشگاه قابل توجیه است. مطالعات مختلف این شیوع بالا را تایید کرده‌اند. (۲۰-۱۸)

از نقاط قوت این مطالعه، علاوه بر حجم نمونه مناسب، قوت اجرای آن است در حدی که حدود ۹۰٪ منتهی‌های دوره در این ارزشیابی شرکت کردند و با اطمینان زیادی می‌توان گفت نظر منتهی‌های با انتظارات و توقعات مختلف و همچنین منتهی‌هایی با ویژگی‌ها و شرایط شخصی متفاوت را در بر دارد.

از نقطه ضعف‌های مطالعه می‌توان به خودساخته بودن پرسشنامه اشاره کرد، که در طراحی آن از مدل قبلی و مرجع استفاده نشده است. با این وجود پرسشنامه به تایید افراد با تجربه در حیطة آموزش پزشکی رسیده است و آلفای کرونباخ (آلفا = ۰/۷۷) قابل قبولی هم داشته است. نقطه ضعف دیگر، اجرای این ارزشیابی در ۶ ماه پس از شروع برنامه است که ممکن است ارتباط در برخی موارد به بلوغ لازم نرسیده باشد. البته علت این موضوع برنامه درسی و کوریکولوم منتهی‌ها در ادامه برنامه بوده است که به دلیل تعطیلات بهاره و کاهش توالی ارتباطات و سپس آزمون‌های مکرر پس از آن، می‌توانست ارزیابی رابطه را تحت تاثیر قرار داده و منحرف کند.

های حمایت مختلف با رضایت از منتور ارتباط نداشت. به نظر می‌رسد دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه انتظاراتی دارند که پس از ورود به دانشگاه این انتظارات با آنچه در واقعیت تجربه می‌کنند متفاوت است یعنی در دانشگاه حمایت‌هایی که می‌طلبند با آنچه در قبل از ورود انتظار دارند، متفاوت است که این خود توجیه‌کننده آن است که برآورده نشدن انتظارات منجر به عدم رضایت از منتور نشده است. در حالی که رضایت از منتور با هریک از حیطة‌های حمایت ارتباط معنادار داشته است.

همانطور که در جدول ۱ نتایج مشخص است، نوع رابطه شکل گرفته، توالی ملاقات حضوری و مدت زمان هر رابطه بر رضایت منتور تاثیر داشته است و منتهی‌هایی که رابطه مطلوبی با منتور تشکیل داده بودند، توالی ملاقات بیشتری داشتند و مدت زمان هر ملاقاتشان نیز بیشتر بوده، رضایت بیشتری داشتند. این نتایج در راستای مطالعه‌ی Nandram در سال ۲۰۰۳ است. (۱۳) که مشخص کرد مدت زمانی که صرف رابطه منتورینگ می‌شود بر رضایت منتهی موثر هست. همچنین طبق مطالعه Cull در ۲۰۰۶ توالی ارتباط (۱۴) و طبق مطالعه Ragins و همکاران موثر بودن ملاقات‌ها (۱۵) نیز از دیگر عوامل دارای اهمیت در رضایت از منتور است. این در حالیست که در مطالعه‌ای که با هدف بررسی فاکتورهای موثر بر رضایت کارآفرینان تازه‌کار به عنوان منتهی در سال ۲۰۰۹ انجام شد، Audet و Etienne نشان دادند که توالی و طول مدت ملاقات تاثیری بر رضایت منتهی ندارد اما موثر بودن ملاقات یک عامل مهم در رضایت منتهی است. (۱۶) این تفاوت در نتایج را شاید بتوان با تفاوت در شرایط فرهنگی و نوع برنامه توضیح داد.

در مطالعه‌ی Rhodes و همکاران مشخص شد که طول مدت رابطه و مدت زمان هر ملاقات در منتورینگ خانمها بیشتر از این موارد در منتورینگ آقایان هست. همچنین رابطه منتورینگ خانمها نسبت به رابطه منتورینگ آقایان تمایل بیشتری به گسترش در عملکردهای روانی-اجتماعی دارد. (۱۷) بر طبق نتایج ما، مدت زمان هر ملاقات و دیگر خصوصیات

نتیجه گیری

انتظارات منتی از منتورها بیشتر در زمینه‌های درسی، روانی اجتماعی و آشنایی با محیط دانشگاه و الگوسازی بوده است که در ارزشیابی انجام گرفته مشخص شد که این انتظارات میسر گردیده‌اند و منجر به افزایش رضایت منتی از منتور نیز شده‌اند. از عوامل تاثیرگذار بر رضایت منتی می‌توان به برخی خصوصیات رابطه مانند توالی ارتباط و مدت زمان هر رابطه اشاره کرد. نتایج این مطالعه علاوه بر اینکه به اهمیت برنامه-ریزی برای ساختار روابط منتور-منتی تاکید می‌کند، توجه به برآورده شدن نیاز-های حمایتی دانشجویان جدیدالورود در طی اجرای برنامه جهت ایجاد یک برنامه موفق را نشان می‌دهد.

تشکر و قدردانی

از تمام منتی‌ها و منتورهای عزیز دفتر منتورینگ دانشجویی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران که در اجرای این مطالعه ما را همراهی کردند، نهایت سپاسگزاری را اعلام می-داریم. همچنین از استاد گرانقدر جناب آقای دکتر امیرعلی سهراب پور به عنوان مدیر دفتر و دوستان ارجمند سرکار خانم دکتر غزاله تفاق و آقای دکتر مهران مقیمیان که دبیر دانشجویی دفتر بودند و همچنین سرکار خانم دکتر نگارسادات احمدی از اعضای شورای دانشجویی کمال تشکر را داریم. این مقاله حاصل طرح پژوهشی یا پایان نامه نمی‌باشد.

References

1. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. *Mentoring in academic medicine: a systematic review*. Journal American Medical Association 2006; 296(9): 1103-15.
2. Asefzadeh S, Javadi HR, Sharifi M. *Mentorship at Qazvin Medical School: A pilot study in Iran*. Journal of Medical Education Winter 2004; 4(2): 85-89.
3. Maghbouli N, Farhangian M, Noorbakhsh H. *Defects and weaknesses of Tehran University of Medical Sciences mentoring program from the perspective of mentees: A qualitative study*. Journal Medical Education Development 2016; 11(3): 260-272.
4. Abdolalizadeh P, Pourhassan S, Gandomkar R, Heidari F, Sohrabpour A A. *Dual peer mentoring program: exploring the perceptions of mentors and mentees*. Medical Journal Islamic Republic of Iran 2017; 31(1): 2-6.
5. Silet KA, Asquith P, Fleming M. *A national survey of mentoring programs for KL2 scholars*. Clinical Translational Sciences 2010; 3(6): 299-304.
6. Steiner JF, Curtis P, Lanphear BP, Vu KO, Main DS. *Assessing the role of influential mentors in the research development of primary care fellows*. Academic Medical 2004; 79(9): 865-872.

7. Meagher E, Taylor L, Probsfield J, Fleming M. *Evaluating research mentors working in the area of clinical translational science: A review of the literature*. Clinical Translational Sciences 2011; 4(5): 353-8.
8. Macaulay W, Mellman LA, Quest DO, Nichols GL, Haddad Jr J, Puchner PJ. *The advisory dean program: a personalized approach to academic and career advising for medical students*. Academic Medical 2007; 82(7): 718-22.
9. Scandura TA. *Dysfunctional mentoring relationships and outcomes*. Journal Management 1998; 24(3): 449-67.
10. Berk RA, Berg J, Mortimer R, Walton-Moss B, Yeo TP. *Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationships*. Academic Medicine 2005; 80(1): 66-71.
11. Zink BJ, Hammoud MM, Middleton E, Moroney D, Schigelone A. *A comprehensive medical student career development program improves medical student satisfaction with career planning*. Teaching and Learning in Medicine 2007; 19(1): 55-60.
12. Brainard SG, Harkus DA, George MR. *A curriculum for training mentors and mentees: Guide for administrators*. Seattle WA. Women in Engineering Initiative, WEPAN Western Regional Center, University of Washington; 1998.
13. Nandram SS. *Entrepreneurs' Need For Mentoring And Their Individual Differences*. ICSB 48th World Conference. North Ireland; June 2009; 7(1).15-18.
14. Cull J. *Mentoring Young Entrepreneurs: What Leads to Success?* International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 2006; 4(2): 8-18.
15. Ragins BR, Cotton JL, Miller JS. *Marginal Mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes*. Academy of Management Journal 2000; 43(6): 1177-9.
16. Etienne SJ, Audet J. *Factors Leading to Satisfaction in a Mentoring Scheme for Novice Entrepreneurs*. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 2009; 7(1): 148-160.
17. Rhodes J, Lowe SR, Litchfield L, Walsh-Samp K. *The role of gender in youth mentoring relationship formation and duration*. Journal of Vocational Behavior 2008; 72(2): 183-192.
18. Xu X, Payne SC. *Quantity, quality, and satisfaction with mentoring: what matters most?* Journal of Career Development 2014; 41(6): 507-25.
19. Frei E, Stamm M, Buddeberg- Ficher B. *Mentoring programs for medical students a review of the PubMed literature 2000, 2008*. BMC Medical Education 2010; 10(1): 1-14.

20. Allen TD, Eby LT, Poteet ML, Lentz E, Lima L. *Career benefits associated with mentoring for protégés: a meta-analysis*. Journal of Applied Psychology 2004; 89(1): 127–36.

Mentor-Mentee Relationship Characteristics and Mentee's Satisfaction: A Survey of Mentoring Program of Tehran University of Medical Sciences
Najafinejad S (MD Student)^{1}, Maghbouli N (MD, MPH)²*

¹ *Mentoring office, Educational deputy, Medical faculty, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

² *Physical medicine and rehabilitation department, Tehran university of Medical Sciences, Tehran, Iran.*

Received: 1 Sep 2018

Revised: 18 Dec 2018

Accepted: 20 Mar 2019

Abstract

Introduction: Mentoring programs have been planned and implemented in Iran particularly in the field of medicine. This study aims to evaluate mentor-mentee relationship in mentoring program at faculty of medicine, Tehran University of Medical Science, during 2017-2018 academic year.

Methods: This cross sectional study was conducted on all year one medical student enrolled at TUMS in 2017 who attended in mentoring program as a mentee. Data is collected via self-designed questionnaire.

Results: 210 and 180 persons answered the first and second questionnaires, respectively. There was not significant differences about features of mentor-mentee relationship according to gender, although male mentees asked their mentors to visit them more than female mentees. ($P=0.000$, $X^2=17.62$). Significant correlation has been seen between mentee's satisfaction of mentor and mentee's improvement in education ($r=0.48$) and adaptation to academic environment ($r=0.47$). There is not a significant difference in mentee's satisfaction between mentees who reached their expectations and mentees who did not ($P=0.758$, $t=0.449$).

Conclusion: : This study shows that planning for preparing an efficient structure for mentor-mentee relationship is important, and recommends paying more attention to support newcomer students by introducing the mentoring program to them in faculty.

Keywords: Medical education, medical student, mentoring, mentor-mentee relationship.

This paper should be cited as:

Najafinejad S, Maghbouli N. ***Mentor-Mentee Relationship Characteristics and Mentee's Satisfaction: A Survey of Mentoring Program of Tehran University of Medical Sciences.*** J Med Edu Dev; 14(1): page 2-13

* **Corresponding Author:** Tel: +989177200931, Email: soroushnajafinejad@yahoo.com.