

# موفقیت کاری در حرفه های علوم پزشکی

وحید زمانزاده<sup>۱</sup>، صابر اعظمی آغداش<sup>۲</sup>، لیلا ولیزاده<sup>۳</sup>، الناز اصغری<sup>۴</sup>

## مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** موفقیت کاری یکی از مفاهیم بسیار مهم در مدیریت نیروی انسانی است، ولی این مفهوم در حرفه های علوم پزشکی نادیده گرفته شده است. این مطالعه با هدف مروری بر متون پژوهشی موجود در زمینه معیارهای نشان دهنده موفقیت کاری در حرفه های علوم پزشکی انجام شد.

**روش:** این مقاله به شکل مروری نظام مند انجام شد. کلیدواژه های "موفقیت کاری"، "موفقیت شغلی"، "موفقیت کاری عینی"، "موفقیت کاری ذهنی"، "موفقیت شغلی عینی"، "موفقیت شغلی ذهنی" و همچنین "پزشکی"، "پیراپزشکی"، "رادیولوژی"، "پرستاری"، "هوشبری"، "فیزیوتراپ" و "کاردرمانگر" در چهار پایگاه اطلاعاتی SID، Magiran، Medlib و Iranmedex و معادل انگلیسی آنها در پایگاه های اطلاعاتی PubMed، Elsevier، Google Scholar جستجو و جمع آوری گردیده است. این سه پایگاه به دلیل جامع بودن و امکان دسترسی به متن کامل مقالات، انتخاب شدند. جستجوی دستی برخی از مجلات و وب سایت های مرتبط و منابع منتشر نشده نیز بعمل آمد. موتور جستجوگر Google نیز در آخر جستجو شد. کلیه مقالات واجد شرایط از سال ۲۰۰۰ به بعد بررسی و مرور شدند. در نهایت داده ها طبقه بندی، خلاصه و تحلیل گردیدند.

**یافته ها:** از بین ۲۴۰ مقاله بدست آمده، ۷ مقاله وارد مطالعه شد. جامعه پژوهش اکثر مطالعات (۶ مورد) پزشکان و پرستاران بودند. عمدتاً موفقیت کاری عینی بررسی شده بود. ابزاری اختصاصی در این زمینه یافت نشد.

**بحث و نتیجه گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده، باز تعریف مفهوم مهم موفقیت کاری و اجزای آن برای کارمندان و حرفه های علوم پزشکی مورد نیاز است.

**واژه های کلیدی:** موفقیت کاری، حرفه، علوم پزشکی، مروری نظام مند

ارجاع: زمانزاده وحید، اعظمی آغداش صابر، ولیزاده لیلا، اصغری الناز. **موفقیت کاری در حرفه های علوم پزشکی**. مجله دانشکده مدیریت و اطلاع

رسانی پزشکی کرمان ۱۳۹۴؛ ۲(۲): ۸۳-۷۵

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۷/۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۴/۲۲

### مقدمه

آن جمله، می توان به هویت و موقعیت اجتماعی، حمایت و تماس های اجتماعی، ساختاردهی و اشغال زمان، فعال بودن و درگیر شدن و حس اقناع شخصی اشاره نمود (۱).

کار و اشتغال در زندگی بیشتر افراد نقش کلیدی دارد، بطوری که علاوه بر منافع مالی، فواید نهفته دیگری نیز در پی دارد که از

- ۱- استاد، گروه داخلی-جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران
  - ۲- دانشجوی دکترا، مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
  - ۳- دانشیار، گروه کودکان، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران
  - ۴- دانشجوی دکترا، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)
- آدرس: آذربایجان شرقی، تبریز، خیابان شریعتی جنوبی، دانشکده پرستاری و مامایی تبریز، گروه داخلی - جراحی.

تلفن: ۰۴۱۳۴۷۷۰۶۴۹

E-mail: asghariel@tbzmed.ac.ir

سه بعدی (۱۲) نیز برای این مفهوم مطرح است که به دلیل تطابق بسیار کم با اکثر مشاغل، زیاد مورد توجه قرار نگرفته است؛ همچنین برخی از صاحب نظران اشاره کرده اند، آنچه که افراد به عنوان معیار موفقیت می دانند با آنچه که در نظریه ها و متون آمده است متفاوت می باشد، و بر این اساس پیشنهاد داده اند معیارهای موفقیت برای هر رشته بصورت مجزا بررسی شود (۱۳).

در مجموع با توجه به اینکه موفقیت در حرفه های علوم پزشکی به دلیل ماهیت بخصوص و حساس آنان در سیستم بهداشتی-درمانی و سلامت انسان ها، از جایگاه ویژه ای برخوردار است، ولی شواهد کافی در مورد تعریف واضح اجزای این مفهوم مهم و ابزار مناسب برای سنجش آن در حرفه های علوم پزشکی وجود ندارد. این مطالعه با هدف مروری بر متون پژوهشی موجود در مورد معیارهای نشان دهنده موفقیت کاری در حرفه های علوم پزشکی انجام شد.

## روش ها

این مطالعه مروری نظام مند در سال ۱۳۹۴ طراحی و انجام گرفته است و در آن، از رویکرد مطالعات مروری یکپارچه برگرفته از کتاب "مرور سیستماتیک برای حمایت از پزشکی مبتنی بر شواهد" (۱۴) استفاده شده است.

## استراتژی جستجو

در مرحله اول با استفاده از کلیدواژه های "موفقیت کاری"، "موفقیت شغلی"، "موفقیت کاری عینی"، "موفقیت کاری ذهنی"، "موفقیت شغلی عینی"، "موفقیت شغلی ذهنی" و همچنین "پزشکی"، "پیراپزشکی"، "رادیولوژی"، "پرستاری"، "هوشبری"، "فیزیوتراپ" و "کاردرمانگر" در چهار پایگاه اطلاعاتی SID، Magiran، Medlib و Iranmedex و در مرحله بعدی با کلیدواژه های career success, occupational Success, objective career success, subjective career success, objective occupational success, subjective occupational success, medical, paramedical, nurse, physiotherapist, ..... در پایگاه های اطلاعاتی Elsevier، PubMed و Google Scholar جستجو و جمع آوری گردیده است. این سه پایگاه به دلیل جامع بودن و امکان دسترسی به متن کامل

علاوه بر این، حس هدفمند بودن و تعلق داشتن، ایجاد فرصتی جهت شرکت در اهداف مشترک و موقعیتی برای تشخیص تلاش ها و دست آوردهای فرد، از دیگر پیامدهای غیر مالی اشتغال هستند (۲). موفقیت در هر شغل و حرفه ای، نقطه اوجی است که افراد می خواهند به آن برسند. موفقیت کاری عامل بسیار مهم و تاثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می شود (۳).

سازمان ها با فراهم کردن شرایط مختلف می کوشد تا اهداف خود را در حد بهینه محقق سازند. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت کاری میسر نخواهد شد. بر این اساس، سازمانی که اعضای آن را کارمندی موفق تشکیل می دهد، سازمانی است که از یک سو زمینه تحقق اهداف خود را فراهم کرده است و از سوی دیگر، موجب رضایت و سازگاری کارکنان شده است (۴). به همین جهت است که موفقیت کاری یکی از مهم ترین دغدغه های مدیران و برنامه ریزان موسسات مختلف بهداشتی، آموزشی، تجاری، اداری و... است؛ چرا که به خوبی آگاه اند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق حاصل می شود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت کاری کارمندان باعث موفقیت سازمان می شود (۵)؛ به همین سبب مسئولین سعی می کنند تا مفهوم و اجزای موفقیت کاری کارکنان خود را تشخیص داده، شرایط را برای ارتقاء و بهبود آن فراهم نموده و موانع رسیدن به آن را تقلیل یا حذف نمایند. تبدیل کردن سازمان ها به سازمان یادگیرنده یکی از راهکارهای استفاده شده است تا موفقیت کارکنان و در نتیجه موفقیت سازمان حاصل گردد (۶).

برخی از مطالعات معیارهای سنجش موفقیت کاری را بر اساس تئوری موفقیت کاری عینی و ذهنی Hughes طبقه بندی کرده اند. در این نظریه موفقیت کاری عینی، موفقیت های قابل مشاهده و اندازه گیری هستند که افراد در طی کار بدست می آورند و عمدتاً شامل کسب سطوح مدیریتی، ارتقاء پست، حقوق و... (۷)، می باشند. موفقیت کاری ذهنی، درک شخصی از موفقیت کاری است و به بررسی موفقیت در ابعادی صورت می گیرد که فرد آن ها را مهم در نظر می گیرد و عمدتاً شامل ارزیابی ذهنی فرد از جنبه های مختلف کار خود (۹)، معنی شغل، رضایت شغلی، نسبت با سازمان و... (۱۰) می باشد. مدل های تک بعدی (۱۱) و

ارزیاب با استفاده از چک‌لیست‌های موجود، مورد ارزیابی قرار گرفتند تا کیفیت مقالات مشخص گردیده و مقالاتی که کیفیت کمی دارند، کنار گذاشته شوند. ابتدای مطالعه مقرر گردید موارد اختلاف بین دو ارزیاب، به فرد سوم ارجاع داده شود که به دلیل توافق زیاد این امر صورت نگرفت. مقالات کمی با چک لیست معتبر و استاندارد ارزیابی مقالات توصیفی STROBE (Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology) و مقالات کیفی با چک لیست‌های موجود در کتاب معتبر تحقیقات کیفی (۱۵) ارزیابی گردید.

### استخراج اطلاعات

از ۲۴۰ مقاله پیداشده، بعد از حذف مواردی که ارتباط ضعیف با اهداف مطالعه داشتند، ۷ مقاله کاملاً مرتبط، وارد مطالعه گردیدند و به‌طور کامل و دقیق، مطالعه و بررسی شدند (شکل ۱). بعد از مطالعه دقیق و استخراج اطلاعات مورد نیاز، ابتدا نتایج در جدول استخراج داده (Extraction Table) خلاصه و سپس به‌صورت دستی تحلیل شد. از نرم‌افزار مدیریت منابع Endnote X7 برای سازماندهی، مطالعه عناوین و چکیده‌ها و همچنین شناسایی موارد تکراری استفاده گردید.

مقالات انتخاب شدند. لازم به ذکر است در زمان انجام مطالعه، دستیابی به متن کامل مقالات در پایگاه‌های اطلاعاتی EMBACE و CINAHL امکان پذیر نبود.

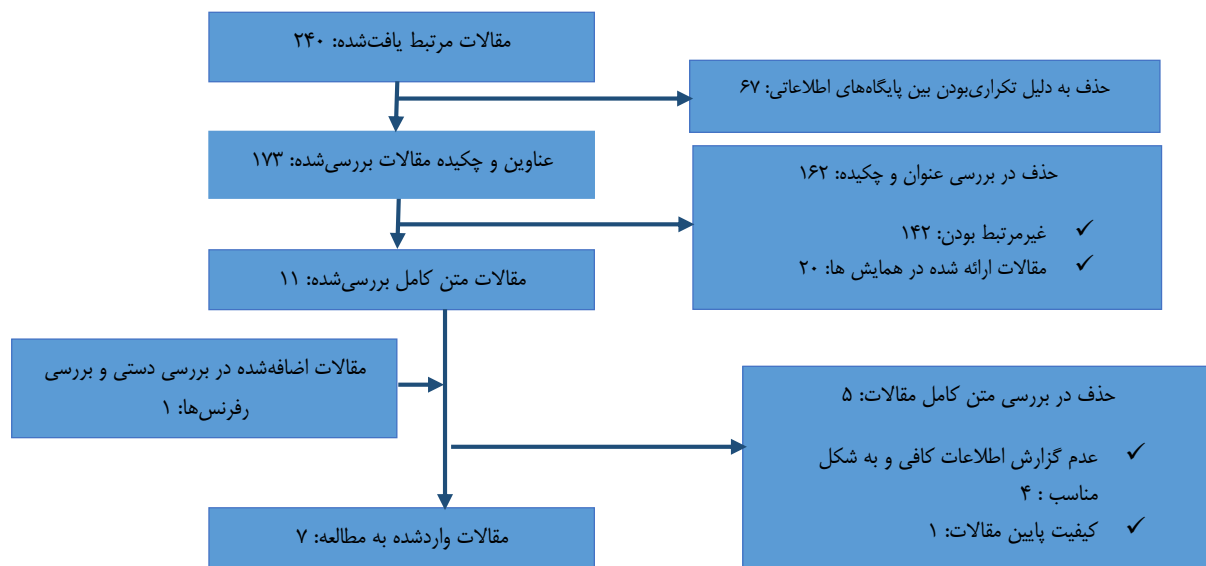
جستجو از سال ۲۰۰۰ (۱۳۷۹ شمسی) به بعد انجام شد. بعد از جستجوی پایگاه‌های اطلاعاتی، تعدادی از مجلات معتبر در این زمینه نیز برای شناسایی و پوشش بیشتر مقالات منتشرشده، به‌صورت دستی (hand searching) مورد جستجو قرار گرفتند. بعد از حذف مقالاتی که ارتباط ضعیفی با اهداف مطالعه داشتند و انتخاب مقالات اصلی، بار دیگر برای بالابردن اطمینان از شناسایی و بررسی مقالات موجود، لیست منابع (references list) مقالات انتخاب‌شده نیز جستجو گردید. قابل ذکر است که جستجو توسط یک کتابدار علوم پزشکی مجرب با نظارت نویسندگان انجام گرفت.

### معیارهای ورود و خروج

معیارهای ورود به مطالعه شامل دسترسی به متن کامل مقالات، زبان انگلیسی و فارسی و حضور حداقل یکی از حرفه‌های علوم پزشکی در جامعه پژوهش و معیارهای خروج، مقالات مروری، مقالات ارائه شده در همایش‌ها و نامه به سردبیر بودند.

### ارزیابی کیفیت مقالات

تمامی مقالات بعد از استخراج از پایگاه‌های مورد نظر، توسط دو



شکل ۱. فرایند بررسی و انتخاب مقالات

## یافته‌ها

از بین ۲۴۰ مقاله بدست آمده، ۷ مقاله انتخاب شدند. تاریخ نشر مقالات انتخاب شده از ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۳ بود. عمده مقالات در مورد پزشکان و پرستاران انجام شده بود. هیچ کدام از ۷ مقاله انتخاب شده، بصورت کامل مطابق با چک لیست‌های ارزیابی مقالات نبودند و در یک تا چهار مورد از گزینه‌های چک لیست، اشکال جزئی داشتند که قابل اغماض بود و در نتیجه وارد مطالعه شدند. داده‌های حاصل از مقالات در جدول شماره ۱ خلاصه شده است. مقالات مرتبط بصورت مبسوط در زیر شرح داده شده است.

## مقالات ایرانی:

نجاری و همکاران در سال ۱۳۹۳ مطالعه‌ای با هدف تعیین رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا انجام دادند. جامعه پژوهش پنج بیمارستان خصوصی شهر تهران بوده و تعداد نمونه نهایی ۲۰۴ نفر بود که از هر بیمارستان متناسب با تعداد پرستاران شاغل، به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. میانگین و انحراف معیار موفقیت شغلی درونی در این مطالعه برای افرادی که تیپ شخصیتی درون‌گرا داشتند  $3/89 \pm 2/19$  و برای افرادی که تیپ شخصیتی برون‌گرا  $4/14 \pm 25/14$  (از محدوده ۷ تا ۳۵) گزارش شد. میانگین و انحراف معیار موفقیت شغلی بیرونی نیز به ترتیب برابر  $2/19 \pm 12/81$  و  $4/25 \pm 17/00$  (از محدوده ۵ تا ۲۵) برای افراد درون‌گرا و برون‌گرا بود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه موفقیت شغلی گلپرور و قضوی بود که دو بعد موفقیت عینی و ذهنی را بررسی می‌کند (۱۶).

آروند و همکاران مطالعه‌ای جهت بررسی نقش خویشن‌پنداری در موفقیت شغلی در جامعه پزشکان در سال ۱۳۸۳ انجام دادند. مطالعه فوق به روش همبستگی بر روی ۵۲ نفر از پزشکان ۴۰-۲۵ ساله شاغل در شهر تهران انجام شد. نتایج نشان داد، بین خویشن‌پنداری و موفقیت شغلی همبستگی وجود نداشت ( $r=0/05$ ). بین موفقیت شغلی و گرم و پذیرا بودن، آرام بودن و در دسترس بودن هدف‌های شغلی همبستگی وجود داشت ( $r=0/50$ ). بین موفقیت شغلی و اعتماد، تحمل شرایط سخت کار، داشتن نظم، تمایل به تسلط داشتن و جسارت داشتن همبستگی کمی وجود داشت ( $r < 0/46$ ). برای سنجش موفقیت شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که سه بعد روانی، غیر روانی و عمومی موفقیت شغلی را بررسی می‌نمود (۱۷).

کامکار و مدنی در سال ۱۳۸۹ مطالعه‌ای با هدف پیش بینی تعارض کار-خانواده و دلبستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت کاری روی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز انجام دادند. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی بود. تعداد ۱۸۱ نفر از کارمندان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و به سؤال‌های پرسشنامه‌های دلبستگی شغلی توماس، لاداهل و کجنر (Thomas, Lodahl & Kenjer)، ابعاد موفقیت پارکر و کازمایر (Parker and Chusmir) و نیز پرسشنامه محقق ساخته تعارض کار-خانواده پاسخ دادند. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره گام به گام نشان داد که از بین ابعاد شش گانه موفقیت (شامل دست یابی به مقام و ثروت، کمک به جامعه، روابط خانوادگی، موفقیت شخصی، موفقیت حرفه‌ای و امنیت) بعد دست یابی به مقام و ثروت به طور منفی و بعد موفقیت شخصی به صورت مثبت و معنی‌دار توانستند تعارض کار-خانواده کارکنان را پیش بینی نمایند. همچنین یافته‌ها نشان دادند که از بین ابعاد شش گانه مذکور، بعد کمک به جامعه به صورت مثبت و معنی‌دار و بعد موفقیت شخصی، به صورت منفی و معنی‌دار توانسته دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی نمایند (۱۸).

## مقالات خارجی:

Li و همکاران مطالعه‌ای با هدف روان‌سنجی ابزار موفقیت کاری در فرهنگ و بافت چین انجام دادند. بدین منظور ابزار انگلیسی که توسط Eby و همکاران تدوین شده بود، پس از کسب اجازه از محقق اصلی ترجمه شد. نویسندگان در مورد نحوه باز ترجمه و همچنین نحوه اعتبار سنجی آن، موردی را ذکر نکرده‌اند. پرسشنامه به صورت الکترونیکی و کاغذی از ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۱ بین تمامی پرستاران شاغل در ده بیمارستان سطح سه در استان بزرگ Guangdong چین توزیع شد؛ آزمون مجدد پس از دو هفته انجام شد. داده‌های حاصل از ۱۱۳۶ پرستار آنالیز شد. آلفا کرونباخ کل ابزار  $0/87$  بود که نشان دهنده انسجام درونی خوب است. ICC (Coefficient Intraclass Correlation) کل ابزار  $0/93$  و ICC همه زیر مقیاس‌ها برابر یا بیش از  $0/85$  بود که نشان دهنده ثبات بالا در طول دو هفته بود. محققین بر

این حیطة بود، پژوهش Buddeberg-Fischer و همکاران است (۲۰).

در این پژوهش ابزار محقق ساخته‌ای برای سنجش موفقیت کاری در پزشکان تست شده است. این ابزار در مورد موفقیت کاری عینی است که اولین بار توسط Buddeberg-Fischer و همکاران تهیه شده است و در دو تحقیق توسط ایشان و همکارانشان استفاده شده است. این ابزار ساده هفت قسمت داشته و موارد زیر را می‌سنجد.

تعداد سخنرانی‌ها در کنفرانس‌ها یا نشست‌ها، متون چاپ شده، همکاری در پروژه‌های تحقیقاتی، جوایز علمی، جوایز تحقیقاتی، جوایز رقابتی، تعداد ماه‌های تحقیق به عنوان فعالیت اصلی. آلفا کرونباخ این ابزار ۰/۷۶ تا ۰/۷۹ گزارش شده است. این ابزار فقط موفقیت عینی را می‌سنجد. در مطالعه Stamm و همکار علاوه بر ابزار فوق، موفقیت ذهنی با سوال "پیشرفت کاری خود را در مقایسه با همکاران چگونه می‌بینید؟" که لیكرتی هفت گزینه‌ای (کمتر موفق=۱ تا بیشتر موفق=۷) بود و رضایت کاری، که یکی دیگر از معیارهای موفقیت ذهنی در نظر گرفته می‌شود، با سوال "چقدر از کار خود راضی هستید؟" که لیكرتی هفت گزینه‌ای (خیلی ناراضی=۱ تا خیلی راضی=۷) بود، سنجیده شد (۴).

### بحث و نتیجه گیری

این مطالعه با هدف مروری نظام مند بر متون پژوهشی موجود در زمینه معیارهای موفقیت کاری در حرفه‌های علوم پزشکی انجام یافت. مقالات بسیار متنوع و جامعی در مورد موفقیت کاری در حرفه و مشاغل مختلف وجود دارد، ولی این مفهوم در حرفه‌های علوم پزشکی به وضوح بررسی نشده است.

در بررسی نتایج این مطالعه عدم جامعیت بررسی‌ها یکی از مهمترین نکاتی است که مورد کاوش قرار گرفت. طبق مدل‌های موجود، موفقیت کاری مفهومی تک بعدی نیست و باید از جنبه‌های مختلف به آن نگاه کرد. در پژوهش‌های مختلف ملاک‌های مختلفی برای موفقیت کاری، از قبیل منظم بودن، تحمل شرایط کاری دشوار، آرام بودن، بلند پرواز بودن، مردم آمیزی، قابل اعتماد بودن، داشتن اعتماد به همکاران، جسارت داشتن برای اظهار نظر کردن، شاد بودن، رسیدن به هدف‌های شغلی و درآمد خوب داشتن در نظر گرفته شده است (۲۱). اکثر مطالعات پارامترهای مختلفی را برای ارزیابی موفقیت کاری در نظر گرفته‌اند، ولی در دو مطالعه بزرگ توسط

اساس نتایج حاصله، استفاده از این ابزار را در فرهنگ و بافت چینی قابل قبول اعلام کردند. قابل ذکر است که این ابزار از سه بعد رضایت کاری ( $\alpha=0/87$ )، درک رقابت سازمانی ( $\alpha=0/86$ ) و درک رقابت خارج سازمانی ( $\alpha=0/86$ ) موفقیت کاری را بررسی کرده است (۳). در این مقاله رقابت سازمانی بصورت موفقیت در داخل سازمان و در مقایسه با همکاران آن سازمان و رقابت خارج سازمانی، بصورت موفقیت فرد در مقایسه با سایر افراد تعریف شده بود.

Poon و همکاران در مالزی، با اشاره به دیدگاه متفاوت افراد نسبت به موفقیت کاری بر حسب بافت و شرایط، مطالعه‌ای با هدف تبیین معنی و تعیین کننده‌های موفقیت کاری از دیدگاه افراد مالزیایی انجام دادند. در این مطالعه کیفی با ۱۸ کارمند بزرگسال مصاحبه شد. برای کسب حداکثر تنوع از سه نوع شغل، مشتمل بر شغل‌هایی با تحصیلات کم (کارگران)، شغل‌های ساختاریافته (پرستار) و شغل‌های پردرآمد (تاجر) و با سه اصالت مالزیایی، چینی و هندی که سابقه کاری کم و یا زیاد داشتند، استفاده شد. با انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با شرکت کنندگان نتایج زیر حاصل گردید.

سه زیر مجموعه "موفقیت"، "توانایی برای حمایت از خانواده" و "یادگیری رسمی" برای موفقیت کاری عینی و "متفاوت بودن"، "رضایت"، "تعادل زندگی-کار"، "دستیابی به اهداف" و "یادگیری غیر رسمی" برای موفقیت کاری ذهنی، به عنوان نشانگرهای موفقیت شناسایی شدند. "خصوصیات کاری"، "مهارت"، "تاریخچه فردی"، "انگیزه"، "یادگیری مداوم" و "مدیریت داخلی" زیرمجموعه‌های عوامل داخلی و "بافت و زمینه کاری، اجتماعی و عمومی" به عنوان زیرمجموعه‌های عوامل خارجی مؤثر بر موفقیت کاری اعلام شدند. نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که افرادی که سابقه کاری کم‌تری داشتند، موفقیت کاری را به صورت عملیاتی‌تر توصیف می‌کردند و افرادی با سابقه بیشتر، پیامدهای بیشتری برای قضاوت در مورد موفقیت کاری را مد نظر داشتند (۱۹).

متأسفانه نظر پرستاران در این مطالعه بصورت اختصاصی و مجزا بررسی نشده است ولی طبق یافته‌های فوق، موفقیت کاری صرفاً مجموعه‌ای از کامیابی‌ها و پیامدهای مثبت کاری نبوده و برای درک آن باید دیدگاه‌های بخصوص افراد و شرایط کاری را مد نظر گرفت. مطالعه دیگری که عمدتاً برای معرفی ابزار جدید در

شرایط به طور متفاوتی تعریف می شود و در نتیجه فرآیند موفقیت در زمینه و بافت های مختلف، متفاوت است. بطور مثال رانندگان تاکسی سال های بدون تصادف و معلمان میزان قبولی دانش آموزان را موفق شدن می دانند (۲۱)، ولی طبق یافته های مطالعه حاضر معیارهای اختصاصی متناسب با بافت و زمینه حرفه های مهم و آسیب پذیر علوم پزشکی تدوین نشده است. لذا ساخت ابزاری جامع که مختص حرفه های علوم پزشکی باشد، لازم به نظر می رسد.

نکته مهم دیگر این است که قبل از تعیین معیارهای هر مفهومی، ابتدا باید آن مفهوم را از دیدگاه کاربران آن تبیین و تعریف کرد، به عبارتی دیگر برای تعیین معیارهای موفقیت کاری در حرفه های علوم پزشکی، تبیین و آنالیز مفهوم ضروری است؛ درحالیکه فقط مطالعه Poon و همکاران با رویکرد کیفی به بررسی این مفهوم پرداخته است، که البته در آن هم دیدگاه پرستاران به عنوان بزرگ ترین نیروی انسانی مراکز بهداشتی-درمانی (۲۳)، به صورت مجزا و اختصاصی بررسی نشده است.

در مجموع نظر به اینکه شرایط کاری و سازمانی حرفه های علوم پزشکی بسیار متفاوت و منحصر به فرد است، شناسایی ملاک های موفقیت کاری در این حرفه ها به بررسی مجزا و اختصاصی نیاز دارد. به همین جهت است که تعریف مفهوم و کشف اجزا و معیارهای موفقیت، به منظور تکمیل شکاف موجود بین تحقیقات، لازم به نظر می رسد.

#### نکات قوت و ضعف مطالعه:

علی رغم اهمیت وافر موفقیت کاری، این مفهوم مهم در رشته های علوم پزشکی بطور کامل بررسی نشده است، از این رو این مطالعه جزو اولین و اساسی ترین مطالعات انجام گرفته در این زمینه است که می تواند پایه و راهگشای مطالعات بعدی در این زمینه باشد. عدم دسترسی به برخی از سایت ها، مجلات و متن کامل برخی از مقالات از جمله محدودیت عمده این پژوهش بود. یکی دیگر از نقاط قابل توجه متنوع بودن رشته های علوم پزشکی و اسامی متفاوت آن ها در کشورهای مختلف است که برای کنترل این مسأله، شغل نمونه های تمامی مقالات در جستجوی اولیه به دقت مطالعه شد.

Buddeberg-Fischer و همکاران (۲۰) و Stumpf (۴) فقط موفقیت کاری عینی بررسی شده است. شواهد نشان می دهد، ممکن است افرادی که معیارهای موفقیت عینی را دارند، احساس موفقیت نداشته باشند (۱۹) و یا برعکس؛ برای نمونه در مطالعه ای کسب موفقیت های تحصیلی تنها موفقیت عینی را پیش گویی می کرد، ولی نمی توانستند موفقیت ذهنی را توجیه کنند (۲۲). بنابراین، برای درک جامع از موفقیت کاری باید هر دو بعد عینی و ذهنی آن بررسی شود. با توجه به مسایل فوق، باید دقت کرد که برای بررسی موفقیت کاری در حرفه های علوم پزشکی رویکردی چندگانه مورد نیاز است تا این موضوع از ابعاد زیادی بررسی شود. به نظر می رسد نمی توان این مفهوم را فقط از یک جنبه بررسی کرد.

موضوع دیگری که به آن توجه شد، ماهیت متفاوت حرفه های علوم پزشکی از سایر حرفه ها است. از این رو مفهوم سازی اختصاصی و تعیین معیارهای مخصوص برای بررسی این مفهوم در این حرفه های مهم، ضروری به نظر می رسد؛ درحالیکه در اکثر مطالعات ابزار استفاده شده بر اساس مطالعاتی است که در حرفه های غیر پزشکی انجام یافته است. برای نمونه در پژوهش Li و همکاران (۳) از پرسشنامه Eby استفاده شده است که آن ابزار برای حرفه های صنعتی ساخته شده بود؛ در نتیجه مواردی مانند ماهیت عرضی ارتقا در حرفه های علوم پزشکی در مقابل ارتقاء عمودی در حرفه های غیر پزشکی، عدم تعادل بین زندگی-کار در حرفه های علوم پزشکی در مقایسه با سایر حرفه ها و بافت ویژه کاری در حرفه های علوم پزشکی نادیده گرفته شده است. در پژوهش نجاری و همکاران (۱۶) نیز بطور دقیق مشکلات فوق مشخص می باشد. درحالیکه مبرهن است، معیارهای موفقیت کاری ممکن است بر حسب شرایط اختصاصی هر رشته و حرفه متفاوت باشد؛ برای نمونه اکثر مطالعات افزایش حقوق و ارتقاء را برای اندازه گیری موفقیت کاری عینی در نظر گرفته اند؛ درحالیکه در برخی از مشاغل امکان ارتقاء عمودی و کسب پست های جدید مقدور نمی باشد. به عبارتی دیگر در برخی از شغل ها مانند شغل های ارتشی امکان کسب رتبه و سمت های بالاتر برای افراد وجود دارد؛ ولی در برخی از رشته های دیگر مانند پزشکی و پرستاری امکان کسب رتبه بالاتر مقدور نمی باشد و ممکن است فرد پس از ۲۰ سال خدمت، علی رغم کسب سمت خبرگی، هنوز یک پزشک یا پرستار باشد. به عبارتی دیگر موفقیت پدیده ای وابسته به زمینه و بافت (context) است و بر اساس

قدردانی

و ارزیابی مقالات کمک شتایانی انجام دادند، تشکر و قدردانی به عمل آورند.

محققین بر خود واجب می‌دانند از خانم نصیری، کتابدار علوم پزشکی که در جستجو

جدول ۱. مشخصات و اطلاعات مقالات منتشرشده در زمینه موفقیت کاری رشته های علوم پزشکی طی سال های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۵

نویسندگان	مکان انجام	سال نشر	هدف مطالعه	نمونه و جامعه ی پژوهشی	ابزار جمع آوری داده ها
نجاری و همکاران	ایران تهران	۱۳۹۳	تعیین رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ های شخصیتی درون گرا و برون گرا	۲۳۰ نفر از پرستاران شاغل در پنج بیمارستان خصوصی تهران	پرسشنامه موفقیت شغلی گلپرور و قضوی
آروند و همکاران	ایران تهران	۱۳۸۳	تعیین نقش خویشتن پنداری در موفقیت شغلی در جامعه پزشکان	۵۲ نفر از پزشکان ۲۵-۴۰ سال شاغل در تهران	پرسش نامه محقق ساخته
کامکار و مدنی	ایران اصفهان	۱۳۸۹	پیش بینی تعارض کار-خانواده و دل بستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت	۱۸۱ نفر از کارمندان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز	ابعاد موفقیت پارکر و کازمایر
Li و همکاران	چین Guangzhou	۲۰۱۲	روانسنجی ابزار موفقیت کاری در فرهنگ و بافت چین	۱۱۴۸ نفر از پرستاران شاغل در ده بیمارستان سطح سه در استان Guangdong چین	پرسشنامه موفقیت کاری Eby
Poon و همکاران	مالزی Bangi	۲۰۱۵	تبیین معنی و تعیین کننده های موفقیت کاری از دیدگاه افراد مالزیایی	۱۸ کارمند	مصاحبه های نیمه ساختار یافته
Fischer و همکاران	سوئد Zurich	۲۰۰۸	تعیین ارتباط بین موفقیت کاری عینی با برخی عوامل	۴۰۶ رزیدنت	پرسشنامه موفقیت شغلی عینی- محقق ساخت
Stumm & Fischer	سوئد Zurich	۲۰۱۱	تعیین تاثیر مربی گری بر موفقیت شغلی عینی پزشکان پس از فارغ التحصیلی	۳۲۶ پزشک	پرسشنامه موفقیت شغلی - محقق ساخت

Reference:

- Boardman J, Grove B, Perkins R, Shepherd G. Work and employment for people with psychiatric disabilities. *Br J Psychiatry* 2003;182(6): 467-8.
- Evans J, Repper J. Employment, social inclusion and mental health. *J Psychiatr Ment Health Nurs* 2000 ;7(1): 15-24.
- Li ZK, You LM, Lin HS, Chan SW. The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version. *J Adv Nurs* 2014;70(5):1194-203.
- Stumpf SA. A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *J Vocat Behav* 2014;85(2):180-90.
- Pachulicz S, Schmitt N, Kuljanin G. A model of career success: a longitudinal study of emergency physicians. *J Vocat Behav* 2008;73(2):242-53.
- Asghari E, Khaleghdoost T, Kazemnejhad E, Asgari F. Relationship between nurses' attitudes toward learning organizations with organizational commitment. *Hayat* 2012;18(5):23-32.[In Persian]
- Dries N, Pepermans R, Hofmans J, Rypens L. Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers. *J Organ Behav* 2009; 30(4): 543-60.

8. Ng TW, Feldman DC. Human capital and objective indicators of career success: the mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *J Occup Organ Psychol* 2010; 83(1): 207-35.
9. Zhou W, Sun J, Guan Y, Li Y, Pan J. Criteria of career success among Chinese employees: developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *J Career Assess* 2012; 21(2): 265-77.
10. Arthur MB, Khapova SN, Wilderom CP. Career success in a boundaryless career world. *J Organ Behav* 2005; 26(2): 177-202.
11. Singleton O. The relationship between socialization strategies, racial identity and success among African-American women corporate managers. New Brunswick: Rutgers University; 1996.
12. Eby LT, Butts M, Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career. *J Organ Behav* 2003; 24(6): 689-708.
13. Frear KA. (dissertation). A grounded theory study of the meaning of career success. Charlotte: The university of north Carolina; 2014.
14. Beverley C. An integrative reviews to support evidence-based medicine: how to review and apply findings of healthcare research. *Health Info Libr J* 2004; 21(3): 207-8.
15. Speziale HS, Streubert HJ, Carpenter DR. *Qualitative Research in Nursing: Advancing the Humanistic Imperative*. Fifth ed: Lippincott wiliams & wilkins co; 2011.
16. Najjari R, Kermani B, Farzad H. Relationship between the nurses' subjective and objective career success and extraversion and introversion personality types. *J Kermanshah Univ Med Sci* 2014; 18(7): 426-32.
17. Arvand J, Shafiabadi A. Role of self-concept in physicians' job success. *MEDICAL SCIENCES* 2006; 16 (3) :141-5. [In Persian]
18. Kamkar M, Madani E. The predict of work-family conflict and job attachment from success dimensions among employees of natanz medical hygiene network. *Quarterly Journal of Educational Psychology* 2010;1(3):47-56. [In Persian]
19. Poon JM, Briscoe JP, Abdul-Ghani R, Jones EA. Meaning and determinants of career success: a Malaysian perspective. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2015; 31(1): 21-9.
20. Buddeberg-Fischer B, Stamm M, Buddeberg C, Klaghofer R. Career-success scale—a new instrument to assess young physicians' academic career steps. *BMC health services research* 2008;8(1):120.
21. Heslin PA. Conceptualizing and evaluating career success. *J Organ Behav* 2005;26(2):113-36.
22. Nabi GR. An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International* 1999; 4(4): 212-25.
23. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *Holist Nurs Midwifery* 2010; 20(2): 1-7.

## Career success in medical professions

Vahid Zaman Zadeh<sup>1</sup>, Asghar Azami Aghdash<sup>2</sup>, Leila Vali Zadeh<sup>3</sup>, Elnaz Asghari<sup>4</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Career success is an important issue in human resources management, but this concept was neglected in the medical professions. The aim of this study was to review the existing literature in the case of career success indicators in medical professions.

**Methods:** This study was conducted as a systematic review. Career success, occupational success, objective career success, subjective career success, objective occupational success, subjective occupational success, and also medical, paramedical, radiology, nursing, anesthesia, physiotherapist and occupational therapist were searched as Persian keywords in SID, Magiran and Iranmedex databases and their English forms were searched in Google scholar, Elsevier and PubMed databases. These three databases were selected for their comprehensiveness and free access to full-text articles. Hand searching of Google and unpublished journals was done at the end, too. All eligible articles from 2000 onwards were assessed. At last data were classified, summarized and analyzed.

**Results:** 7 from 240 articles were finally included in the study. Research community in the most of them (n=6) were doctors and nurses. Objective career success was assessed mainly. There was not found specified and dedicated instrument in this case.

**Discussion and Conclusion:** according to the results the important concept of career success and its components should be redefined for medical professions.

**Key words:** Career success, Profession, Medical science, A systematic review

Citation: Zaman Zadeh V, Azami Aghdash A, Vali Zadeh L, Asghari E. **Career success in medical professions.** J Manage Med Inform Sci 2015; 2(2): 75-83

Received: 02/12/2015

Accepted: 10/10/2015

- 1- Professor, Department of Medical-Surgical Nursing, Nursing and Midwifery faculty, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran
- 2- PhD Student, Health management and economics research center, Iran University of medical sciences, Tehran, Iran
- 3- Associate Professor, Department of child health nursing, school of nursing and midwifery, Tabriz, Iran
- 4- PhD student, Student Research Committee, Nursing & Midwifery Faculty, University of medical sciences, Tabriz, Iran (Corresponding Author)

Address: Department of Medical-Surgical nursing, Nursing and Midwifery Faculty, South Shariati Street, Tabriz, east Azerbaijan.

Phone: +98[41]34770648

E-mail: asghariel@tbzmed.ac.ir