


Effective Factors on Attitudes toward Job Prospect among PhD Students

Parisa Parsa (PhD)¹ , Mitra Dogonchi (MSc)², Elham Gheysvandi (MSc)², Bitra Parsa (PhD)^{3,*}

¹ Chronic Diseases (Home Care) Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

² Student Research Committee, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

³ Naser Khosrow Higher Education Institute, Saveh, Iran

* **Corresponding Author:** Bitra Parsa, Naser Khosrow Higher Education Institute, Saveh, Iran. Email: b.parsa@hmkh.ac.ir

Abstract

Received: 10/04/2019

Accepted: 26/08/2019

How to Cite this Article:

Parsa P, Dogonchi M, Gheysvandi E, Parsa B. Effective Factors on Attitudes toward Job Prospect among PhD Students. *Pajouhan Scientific Journal*. 2019; 17(4): 25-31. DOI: 10.52547/psj.17.4.25

Background and Objectives: Job motivation is essential for effective employment. The aim of this study was to investigate affective factors on attitudes toward future job among PhD students in Hamadan University of Medical Sciences.


Materials and Methods: This is a descriptive-cross-sectional study. The sample consisted of 81 Ph.D. students who were selected from different faculties based on academic discipline (basic and clinical sciences). Using a structured questionnaire including demographic information, self-efficacy, attitude toward the field of study, and professional development. Data were analyzed by SPSS software version 21.

Results: The mean age of PhD students were 35.8 with a standard deviation of 8.7. The majority of them were women (60%), married (53%) and those in basic sciences (91%). The results showed that the attitude toward the field of study was good, but the attitude toward the job prospect was not in desirable limit. There was a significant relationship between mentoring function (instructor) and attitudes toward job prospects. In addition, self-efficacy had a significant relationship with the field of study and job prospects ($P < 0.05$).

Conclusions: Improving self-efficacy in PhD students and emphasizing to the role of faculty members as a pattern are effective on attitudes toward job prospect. Therefore, the new regulations, the provision of appropriate facilities, successful planning for the training of a capable workers and the creation of new job positions are other measures to promote university mobility.

Keywords: Attitude; Job Prospects; PhD Student; Self-efficacy

عوامل موثر بر نگرش نسبت به آینده شغلی در دانشجویان مقطع دکتری

پریسا پارسا^۱ , میترا دوگونچی^۲، الهام قیسوندی^۳، بی تا پارسا^{۳*}

^۱ مرکز تحقیقات مراقبت از بیماری های مزمن در منزل، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
^۲ مرکز پژوهش دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
^۳ گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی حکیم ناصر خسرو ساوه، ساوه، ایران

* نویسنده مسئول: بی تا پارسا، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی حکیم ناصر خسرو ساوه، ساوه، ایران. ایمیل: b.parsa@hnhk.ac.ir

چکیده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۱/۲۱
 تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۰۴

سابقه و هدف: نگرش دانشجویان مقطع دکتری در مورد آینده شغلی آن ها می تواند در انگیزش شغلی آن ها موثر باشد. این مطالعه با هدف تعیین عوامل موثر بر نگرش نسبت به آینده شغلی در دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد.

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

مواد و روش ها: این پژوهش یک مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی می باشد که در سال های ۹۷-۱۳۹۵ انجام شد. افراد نمونه ۸۱ نفر از دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه علوم پزشکی همدان بودند که از دانشکده های مختلف علوم پایه و بالینی به روش طبقه ای - سهمیه ای انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه اطلاعات مربوط به وضعیت دموگرافیک، خودکارآمدی نگرش نسبت به رشته تحصیلی، آینده شغلی مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: میانگین سنی دانشجویان دکتری ۳۵/۸ با انحراف معیار ۸/۷ بود. اکثر آنان زن (۶۰ درصد)، متاهل (۵۳ درصد) و در رشته های علوم پایه تحصیل می کردند (۹۱ درصد). نتایج نشان داد که نگرش نسبت به رشته تحصیلی در سطح خوب بود ولی نگرش به آینده شغلی در حد مطلوب نبود. ارتباط معنی دار بین عملکرد الگو (مربی) و نگرش به آینده شغلی وجود داشت. همچنین خودکارآمدی با رشته تحصیلی و آینده شغلی ارتباط معنی دار داشت ($P < 0/05$).

نتیجه گیری: ارتقای خودکارآمدی دانشجویان و اهمیت دادن به نقش اساتید بعنوان الگو در ارتقای نگرش به آینده شغلی موثر است. لذا تدوین مقررات جدید، تامین امکانات مناسب، برنامه ریزی موفق برای تربیت نیروی انسانی توانمند و ایجاد فضای شغلی از دیگر اقدامات برای ارتقای پویندگی در دانشگاه می باشد.

واژگان کلیدی: آینده شغلی؛ خودکارآمدی؛ دانشجو دکتری؛ رشته تحصیلی؛ نگرش

مقدمه

موفقیت در هر کاری و رسیدن به هدف نیازمند نوعی نگرش مثبت به آن عمل یا هدف است. به طور کلی ترکیب شناخت، احساسات و آمادگی برای عمل نسبت به یک مسأله را نگرش شخص نسبت به آن مسأله می گویند. نگرش های فرد در دوران مختلف زندگی هماهنگ با محیط اطراف دستخوش تغییر می شود. امروزه، مطالعه نگرش به عنوان مهمترین مفهوم روانشناسی اجتماعی، جایگاه ویژه ای در تحقیقات دارد. آگاهی از چگونگی نگرش هم برای پیش بینی رفتارهای اجتماعی و هم برای تفسیر پس از وقوع آن می تواند مفید باشد [۱].

انگیزش شغلی برای اشتغال مفید و کارآمد، امری لازم و ضروری محسوب می گردد. اگر فرد، علاقمند به شغل خود نباشد، ادامه اشتغال ملالت آور و حتی غیر ممکن خواهد بود. بدین جهت می توان بین انگیزش شغلی و موفقیت شغلی رابطه متقابلی در نظر گرفت. نگرش مثبت نسبت به آینده شغلی، انگیزش شغلی را به همراه خواهد داشت که آن نیز موجب موفقیت شغلی خواهد گردید [۲].

پذیرش دانشجو بدون برنامه ریزی علمی و توجه به ظرفیت های شغلی در جامعه، به صورت احساس سر خوردگی و عدم انگیزش شغلی در دانش آموختگان بروز می کند [۳]. بدیهی است انجام مطالعات ملی و منطقه ای برای آگاهی از چگونگی نگرش دانشجویان به آینده شغلی رشته تحصیلی خود برای پیش بینی پیشرفت حرفه ای می تواند مفید باشد به گونه ای که اطلاعات لازم را در اختیار مسئولان قرار دهد تا با بازنگری در برنامه های گزینشی و آموزشی کشور، انگیزش شغلی را

موفقیت در هر کاری و رسیدن به هدف نیازمند نوعی نگرش مثبت به آن عمل یا هدف است. به طور کلی ترکیب شناخت، احساسات و آمادگی برای عمل نسبت به یک مسأله را نگرش شخص نسبت به آن مسأله می گویند. نگرش های فرد در دوران مختلف زندگی هماهنگ با محیط اطراف دستخوش تغییر می شود. امروزه، مطالعه نگرش به عنوان مهمترین مفهوم روانشناسی اجتماعی، جایگاه ویژه ای در تحقیقات دارد. آگاهی از چگونگی نگرش هم برای پیش بینی رفتارهای اجتماعی و هم برای تفسیر پس از وقوع آن می تواند مفید باشد [۱].

انگیزش شغلی برای اشتغال مفید و کارآمد، امری لازم و ضروری محسوب می گردد. اگر فرد، علاقمند به شغل خود نباشد، ادامه اشتغال ملالت آور و حتی غیر ممکن خواهد بود.

ایجاد نمایند [۴].

نگرانی از آینده شغلی مقوله ای مختص به کشور ما نیست. در مطالعه ای در دانشگاه مینه سوتا آمریکا انجام شد، اکثر دانشجویان پزشکی در مورد افت موقعیت و درآمد پزشکی نگران بوده اند [۵]. همچنین اکثر پرسنل پزشکی از آینده شغلی خود اطمینان کافی نداشته اند [۶،۷] و اغلب دانشجویان پزشکی معتقد بودند که نیروی پزشکی بیش از میزان مورد نیاز جامعه است [۸].

در دانشگاه های علوم پزشکی روند ارتقا و پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی که عمدتاً شامل پزشکان، پیراپزشکان و سایر اعضای بالینی و علوم پایه می باشند علاوه بر تاثیرات مثبت آن بر ارتقای سطح علمی اساتید و دانشجویان موجب انگیزه بیشتر دانشجویان و بالاتر بردن سطح خدمت رسانی به جامعه نیز می شود. با توجه به اهمیت نظرات دانشجویان دکتری جهت آموزش و سیاستگذاری موثر، این مطالعه با هدف تعیین عوامل موثر بر نگرش به آینده شغلی در میان دانشجویان مقطع دکتری تخصصی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه یک تحقیق توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی بود که در سال های ۹۷-۱۳۹۵ انجام شد. تعداد نمونه ۸۱ نفر دانشجویان مقطع دکتری بودند که با در نظر گرفتن احتمال ریزش ۲۰ درصد در نمونه ها به ۱۰۰ نفر پرسشنامه داده شد. روش نمونه گیری در این مطالعه بصورت طبقه ای - سهمیه ای بود. بطوریکه در ابتدا تعداد نمونه به صورت سهمیه ای در هر دانشکده علوم پایه و بالینی تعیین شد. در زمان مورد بررسی این مطالعه در کل ۱۶۵ دانشجو مقطع دکتری واجد شرایط در دانشگاه علوم پزشکی همدان بودند که حدود ۴۰ درصد در دانشکده بهداشت، ۵۰ درصد در دانشکده پزشکی و ۱۰ درصد در دانشکده پرستاری و واحد بین الملل تحصیل می کردند. بر اساس لیست اسامی دانشجویان دکتری واجد شرایط هر دانشکده، با استفاده از جدول اعداد تصادفی تعداد نمونه های مورد نیاز در هر دانشکده انتخاب شدند. معیارهای ورود مطالعه شامل تحصیل در ترم دوم و بالاتر در مقطع دکتری بود. معیارهای خروج مطالعه شامل عدم تکمیل یا تکمیل ناقص اطلاعات پرسشنامه بود. پرسشنامه ها در کلیه دانشکده ها و بیمارستان های آموزشی تکمیل گردید. این پرسشنامه توسط امور آموزشی هر دانشکده و بیمارستان درون پاکت به دانشجویان دکتری انتخاب شده که مایل به شرکت در مطالعه بودند، توزیع شد. در صورت عدم تمایل افراد به تکمیل پرسشنامه از افراد جایگزین در همان گروه استفاده شد. به افراد فرصت داده می شد که در عرض دو هفته پرسشنامه را تکمیل

نمایند. بعد از آن پرسشنامه ها در پاکت های در بسته مجدداً به امور آموزشی داده می شد و توسط یکی از پژوهشگران اطلاعات جمع آوری می شد. میزان پاسخ به سوالات و بازگرداندن پرسشنامه ها ۸۵ درصد بود که از آن ها نیز ۵ درصد اطلاعات ناقص تکمیل شده بود. در نهایت اطلاعات پرسشنامه ۸۱ دانشجو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که بصورت خودگزارش دهی توسط افراد تکمیل می شد. این پرسشنامه شامل اطلاعات دموگرافیک، خودکارآمدی، کارکرد مربی گری، نگرش به رشته تحصیلی و آینده شغلی بود. اطلاعات دموگرافیک شامل جنس، سن، قومیت، وضعیت تاهل، تعداد افراد خانواده، موقعیت شغلی و سابقه کاری بود.

خودکارآمدی با استفاده از پرسشنامه ۱۰ گویه ای Schwarzer & Jerusalem در سال ۲۰۱۰ که با مقیاس لیکرت پنج گزینه ای (۱=بشدت مخالف تا ۵=بشدت موافق) سنجیده شد [۹]. نمرات پرسشنامه بین ۱۰ الی ۵۰ می باشد که نمره بالاتر نشان دهنده خودکارآمدی بالاتر است و نمره زیر ۲۰ ضعیف، ۲۱ تا ۳۰ متوسط و بالاتر از ۳۱ مطلوب در نظر گرفته شد. نمونه ای از عبارات این پرسشنامه "من اگر به مشکلی بر خورد کنم می توانم راه حلی برای آن پیدا کنم" می باشد. حسینی دولت آبادی و همکاران در سال ۲۰۱۴ و پارسا و همکاران (۲۰۱۴) نیز در ایران از این پرسشنامه استفاده کرده اند و پایایی آن با آلفا کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ تایید شده است [۱۰،۱۱]. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۷۸ بود که قابل قبول می باشد.

کارکرد مربیگری با نه سوال که از تحقیق Pellegrini & Scandura در سال ۲۰۰۵ اقتباس شده مورد بررسی قرار گرفت [۱۲]. این پرسشنامه دارای ۳ بعد حمایت شغلی (گویه های ۱ تا ۳)، حمایت روانی- اجتماعی (گویه های ۴ تا ۶) و الگو برداری از نقش می باشد (گویه های ۷ تا ۹). این پرسشنامه با مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (۱=شدیدا مخالف تا ۵=شدیدا موافق) نمره دهی می شود. محدوده نمرات از ۹ الی ۴۵ می باشد و نمرات بالاتر نشان دهنده عملکرد بهتر مربی می باشد و نمره زیر ۱۸ ضعیف، ۱۹ الی ۲۷ متوسط و بالاتر از ۲۸ مطلوب در نظر گرفته شد. نمونه ای از عبارات این پرسشنامه "مربیم به من کمک کرد که اهداف حرفه ایم را ساماندهی کنم" می باشد. روایی و پایایی این مقیاس با آلفای کرونباخ در تحقیقات خارجی و داخلی مورد تایید قرار گرفته است [۱۳-۱۲]. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۸۳ بود که قابل قبول می باشد.

نگرش به رشته تحصیلی و آینده شغلی با استفاده از پرسشنامه هدایتی و همکاران (۱۳۹۱) که شامل ۹ سؤال در مورد رشته تحصیلی و ۶ سؤال در مورد آینده شغلی است [۱۵].

همبستگی پیرسون برای ارتباط متغیرهای کمی استفاده گردید. از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین سنی دانشجویان ۳۵/۸ با انحراف معیار ۸/۷ سال بود. اکثر پاسخ دهندگان دانشجویان زن (۶۰ درصد) و متاهل (۵۳ درصد) و از رشته های علوم پایه (۹۰ درصد) بودند. نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که عملکرد مربی گری در افراد مجرد در مقایسه با افراد متاهل بیشتر است ($P < 0/001$). همچنین در حیطه مربی گری در دانشجویان دختر و پسر اختلاف معنی داری وجود داشت و دختران کارکرد مربی را بیشتر گزارش کرده بودند ($P < 0/001$). نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۱ نشان می دهد که بین حیطه های دیدگاه رشته تحصیلی ($P = 0/009$) و خودکارآمدی ($P = 0/01$) با گروه تحصیلی دانشجویان ارتباط معنی دار وجود دارد. جدول ۲ نتایج آزمون آنووا نشان می دهد که حیطه های

مقیاس نمره دهی پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج گزینه ای (۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق) بود. محدوده نمرات برای رشته تحصیلی از ۹ الی ۴۵ بود. نمرات پایین تر از ۱۸ ضعیف، ۱۹ الی ۲۷ متوسط و بالاتر از ۲۸ مطلوب در نظر گرفته شد. برای نگرش به آینده شغلی محدوده نمرات بین ۶ الی ۳۰ بود و نمرات بالاتر نشان دهنده نگرش مثبت به آینده شغلی می باشد. نمرات پایین تر از ۱۲ ضعیف، ۱۳ الی ۱۸ متوسط و بیشتر از ۱۹ مطلوب در نظر گرفته شد. نمونه ای از عبارات این پرسشنامه " این رشته را صرفاً به دلیل علاقه به آن انتخاب کرده ام " می باشد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ تایید شد. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۷۱ بود که قابل قبول می باشد. برای توصیف وضعیت دموگرافیک و فاکتورهای فردی و سازمانی از آمار توصیفی استفاده شد (جدول توزیع فراوانی و درصد). برای آنالیز ارتباط بین متغیرها از آزمون کای-اسکوئر و برای مقایسه میانگین گروه ها از آزمون های T-TEST (دو گروه) و ANOVA (بیشتر از دو گروه) استفاده شد. از آزمون

جدول ۱: مقایسه‌ی حیطه های مربیگری، دیدگاه به رشته تحصیلی، خودکارآمدی، آینده شغلی بر حسب گروه تحصیلی در افراد مورد مطالعه

متغیر	گروه	میانگین ± انحراف معیار	آماره	P
نگرش نسبت به رشته تحصیلی	علوم پایه	۲۴/۲۳ ± ۷/۶۷	۷/۰۸	P=۰/۰۰۹
	علوم بالینی	۳۰/۴۳ ± ۳/۱۵		
کارکرد مربیگری	علوم پایه	۱۹/۳ ± ۰/۴۶	۱/۰۱	P=۰/۳۱۰
	علوم بالینی	۲۱/۴۳ ± ۰/۵۳		
خودکارآمدی	علوم پایه	۳۲/۶۵ ± ۵/۹۴	۶/۰۷	P=۰/۰۱۰
	علوم بالینی	۳۷/۴۳ ± ۲/۴۴		
نگرش نسبت به آینده شغلی	علوم پایه	۱۷/۵۷ ± ۴/۷۷	۱/۷۶	P=۰/۱۸۰
	علوم بالینی	۲۰/۵۷ ± ۲/۶۳		

جدول ۲: مقایسه‌ی حیطه های مربیگری، نگرش نسبت به رشته تحصیلی، آینده شغلی و خودکارآمدی بر حسب سابقه کاری دانشجویان

متغیر	سابقه کار	میانگین ± انحراف معیار	F	P
نگرش نسبت به رشته تحصیلی	صفر	۲۳/۴۷ ± ۷/۵۱	۱/۸۲	P=۰/۱۳۰
	۵-۱ سال	۲۳/۵۰ ± ۷/۶۰		
	۶-۱۰ سال	۲۵/۲۰ ± ۸/۳۰		
	۱۱-۱۵ سال	۲۴/۵۶ ± ۶/۷۸		
خودکارآمدی	بالای ۱۶ سال	۳۱/۴۳ ± ۳/۲۰	۲/۸۴	P=۰/۰۳۰
	صفر	۳۲/۷۴ ± ۸/۱۲		
	۵-۱ سال	۳۴/۱۷ ± ۴/۷۰		
	۶-۱۰ سال	۳۴/۴۷ ± ۵/۷۳		
نگرش نسبت به آینده شغلی	بالای ۱۶ سال	۲۸/۰۰ ± ۸/۹۸	۴/۱۴	P=۰/۰۰۴
	صفر	۱۷/۲۳ ± ۴/۷۶		
	۵-۱ سال	۱۵/۵۰ ± ۴/۲۷		
	۶-۱۰ سال	۱۸/۶۰ ± ۲/۸۲		
	بالای ۱۶ سال	۱۶/۳۳ ± ۵/۱۲		
	بالای ۱۶ سال	۲۳/۷۱ ± ۳/۶۸		

جدول ۳: همبستگی بین متغیرهای نگرش دانشجویان دکتری نسبت به رشته تحصیلی، کارکرد مربی، خودکارآمدی و آینده شغلی

نگرش نسبت به رشته تحصیلی			
کارکرد مربی	خودکارآمدی دانشجویان	نگرش نسبت به آینده شغلی	نگرش نسبت به رشته تحصیلی
۰/۳۲۵**	۰/۳۳۱**	۰/۵۹۱**	۰/۳۲۵**
۰/۰۱۵	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۱۵
۰/۴۳۲**	۰/۰۰۱	۰/۲۸۵**	۰/۴۳۲**
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۱۰	۰/۰۰۱

** P<0/01

اساتید آنها انجام شده بود دریافتند که بین خودکارآمدی و شایسته‌سالاری ارتباط معنی‌دار مثبتی وجود دارد [۱۸]. از عوامل تاثیرگذار در این حیطه اطمینان به توانایی خود در حل مشکلات، احساس رضایت از توانایی خود در برابر مشکلات غیرقابل پیش‌بینی، تلاش برای رسیدن به خواسته‌های شغلی بود. تنظیم اهداف آموزشی متناسب با نیاز دانشجویان و اتخاذ راهبردهای کیفی ارزشیابی آموزشی می‌تواند منجر به ارتقای کیفی آموزشی و خودکارآمدی بالاتر دانشجویان گردد. از طرف دیگر کاهش خودکارآمدی دانشجویان می‌تواند با فرسودگی تحصیلی آنان در ارتباط باشد. در تحقیقی که توسط قدمپور و همکاران در سال ۲۰۱۶ در دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام شده است، نتایج نشان داد فرسودگی تحصیلی در دانشجویان علوم پزشکی ایلام بالاتر از حد متوسط قرار داشت. عواملی چون ناکارآمدی، بی‌علاقگی و خستگی هیجانی دانشجویان با فرسودگی تحصیلی آنان ارتباط معنی‌داری داشت. از آنجا که فرسودگی تحصیلی بر عملکرد تحصیلی تاثیر منفی دارد، جلوگیری از فرسودگی تحصیلی جهت بهبود پیشرفت تحصیلی و انگیزش و اشتیاق به یادگیری دانشجویان ضروری است [۱۹]. تحقیقات نشان داده‌اند که در رشته‌های مختلف تحصیلی خودکارآمدی دانشجویان می‌تواند متفاوت باشد و بکارگیری شیوه‌های مناسب آموزشی و ثبات اجتماعی و خانوادگی می‌تواند در ارتقای یادگیری و حس خودکارآمدی دانشجویان موثر باشد [۲۰، ۲۱]. در تحقیقی که غیبی و همکاران در سال ۱۳۹۱ انجام دادند خودکارآمدی دانشجویان فنی-مهندسی نسبت به گروه‌های علوم انسانی و علوم پایه بیشتر بود [۲۲]. لذا برای ایجاد یا افزایش خودکارآمدی دانشجویان لازم است که اساتید و دانشجویان در مورد سبک‌های یادگیری هر رشته تحصیلی و مشاغل مرتبط با آن آگاهی یابند تا بتوانند از نظر تحصیلی و شغلی موفق باشند. همچنین باید تدابیری اتخاذ کرد تا سبک‌ها و روشهای تدریس استادان در دانشگاه متناسب با رشته تحصیلی باشد تا دانشجویان بتوانند مبانی رشته تخصصی خود را یاد بگیرند و از دانش خود به طور کاربردی استفاده کنند و

خودکارآمدی (P=0/03)، پیشرفت تحصیلی (P<0/001) و آینده‌ی شغلی (P=0/004) با سابقه‌ی کار ارتباط معنی‌دار دارند. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین خودکارآمدی دانشجویان با حیطه‌ی مربی‌گری اساتید و دیدگاه به آینده‌ی شغلی ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارد (P<0/001).

بحث

در این مطالعه نگرش دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه علوم پزشکی همدان نسبت به رشته تحصیلی و آینده شغلی بررسی شد. نتایج نشان داد اغلب دانشجویان از آینده شغلی خود نگران بودند. افزایش پذیرش دانشجو، اشباع بازار کار، ترجیح کارفرمایان به استخدام افراد با مدارک پایین‌تر از جمله عوامل مهم در نگرانی دانشجویان نسبت به آینده شغلی بوده است که با نتایج مطالعه خمر نیا و همکاران که در دانشجویان علوم پزشکی زاهدان که با هدف تعیین نگرش به رشته تحصیلی و آینده شغلی انجام شده، همسو می‌باشد. در این تحقیق نیز نگرانی از نیافتن شغل مناسب مهمترین دغدغه دانشجویان بوده است که در دانشجویان دانشکده بهداشت این مشکل بیشتر گزارش شده است [۱۶]. همچنین یافته‌های تحقیقات انجام شده در نیشابور و زنجان بین دانشجویان علوم پزشکی نیز نشان می‌دهد اگر چه نگرش دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی مثبت است لیکن نگرانی از اشباع بازار کار و نیافتن شغل از نگرانی‌های آنان می‌باشد [۳، ۱۷]. لذا لازم می‌باشد که جهت افزایش انگیزه دانشجویان دکتری، اصلاحاتی در میزان جذب دانشجو، برنامه‌دستی و ایجاد فضاهایی مناسب جهت بکارگیری این نیروهای جوان که در آینده نزدیک تقاضای ورود به بازار کار را دارند، صورت گیرد.

بین حیطه‌های دیدگاه به رشته تحصیلی و خودکارآمدی دانشجویان ارتباط وجود داشت. یافته‌ها نشان می‌دهد افرادی که در گروه بالینی کار می‌کنند نسبت به افراد گروه پایه خودکارآمدی بیشتر و دیدگاه مثبتی به آینده شغلی داشتند. محمدی و همکاران نیز در تحقیق خود که در بین دانشجویان و

خودکارآمدی آنان ارتقا یابد.

رشته‌ی تحصیلی خود، از ادامه‌ی تحصیل منصرف می‌شوند و یا نامیدانه ادامه تحصیل می‌دهند. حسن لو و همکاران در سال ۲۰۱۷ دریافتند که ۴۴ درصد دانشجویان علوم پزشکی نگرش ضعیف و حدود ۳۸ درصد نگرش منفی نسبت به آینده شغلی خود داشتند [۳]. تدوین برنامه‌های صحیح و اصولی برای بهینه کردن شیوه‌ی پذیرش دانشجو و تأمین آتیه آنان، نقش بسزایی در توسعه و پیشرفت کشور دارد. آموزش دانشجویان بر مبنای انگیزه‌های درونی و استعداد‌های آنان از مهم‌ترین وظایف برنامه‌ریزان کشور است.

محدودیت‌های این تحقیق شامل استفاده از پرسشنامه‌هایی بود که به وسیله خود ابرازی افراد تکمیل می‌شدند و با ابزارهای دقیق‌تر دیگر مانند بررسی سوپروایزها یا مدیران دانشگاه توأم نشده بود. نقطه قوت این مطالعه شناخت دیدگاه‌های دانشجویان دکتری در مورد آینده شغلی خود می‌باشد که می‌توان با تحقیقات آتی کیفی که درک و تجربه افراد را در زمینه آینده شغلی را بررسی نماید اطلاعات کامل‌تری را در این زمینه فراهم سازد. پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی عوامل تسهیل‌گر و مانع نگرش به آینده شغلی نیز مد نظر قرار گیرند.

نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که بین خودکارآمدی و رشته تحصیلی با دیدگاه آنان نسبت آینده شغلی ارتباط وجود دارد. شناخت نگرش دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و آینده شغلی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در تدوین مقررات، امکانات مناسب، برنامه‌ریزی موفق برای تربیت نیروی انسانی توانمند و ایجاد محیط مناسب در دانشگاه مفید باشد. همچنین نیاز است تا مدیران نظام سلامت توجه ویژه‌ای به عواملی که باعث نگرانی دانشجویان و اساتید نسبت به آینده شغلی می‌شود را در نظر گرفته و از طریق راهکارهای مختلف از جمله ایجاد فضاهای مناسب کاری موجب ارتقاء رضایت افراد شوند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی همدان می‌باشد که در کمیته اخلاق دانشگاه نیز مورد تصویب قرار گرفته است (کد اخلاق: IR.UMSHA.REC.1395.45). نویسندگان از معاونت محترم تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه برای حمایت مالی قدردانی می‌نمایند. همچنین از همکاری کلیه دانشجویان دکتری که محققین را در انجام این مطالعه یاری نمودند کمال تشکر را ابراز می‌دارند.

تضاد منافع

این مطالعه برای نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته است.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که از دیدگاه دانشجویان کارکرد‌های مربی‌گیری اساتید در سطح متوسط می‌باشد. عوامل تاثیرگذار در این زمینه توانایی اساتید در آموختن، حمایت روانی و اجتماعی از دانشجویان بوده‌اند. دانشجویان دختر نقش مدرس خود را در درک از رشته تحصیلی و آینده شغلی خود مهمتر می‌دانستند. Kelly و همکاران در سال ۲۰۰۲ دریافتند که استفاده از کارکنان بالینی به عنوان گروه‌های تسهیل‌کننده آموزش بالینی در پرستاران تازه کار، باعث ارتقای تسلط و مهارت بالینی پرستاران می‌شود [۶]. در تحقیق اسداللهی و همکاران در سال ۲۰۰۲، ۷۲/۵ درصد دانشجویان و ۸۵ درصد اساتید، انگیزه و توان دانشجو به ویژه علاقمندی ایشان را نسبت به سال‌های گذشته کمتر گزارش نمودند که ۴۶/۵ درصد دانشجویان و ۲۳/۵ درصد اساتید، علت را مدرسینی بیان کردند که الگوی مناسبی نبودند [۲۳]. مطالعه Balmer در سال ۲۰۰۷ تأثیر مربی‌ها به عنوان الگوهای بالینی حتی بر نحوه صحبت کردن و تفکر رزیدنت‌ها نشان داد [۲۴]. لذا آموزش مربی‌ها و نقش آن‌ها در آموزش بالین مهم است و کمبود توجه به نقش الگومداری و مربی‌گری در آموزش دانشجویان بخصوص گروه بالینی بیشتر می‌باشد. مطابق با تئوری اجتماعی شدن بندورا، فردی که در یک حرفه یا به عبارتی یک زمینه تخصصی به عنوان رفرنس از وی یاد می‌شود الگومدار است [۲۵]. دانشجویان از عمل و رفتار مدرسان خود بیشتر یاد می‌گیرند و از رفتار آن‌ها تقلید می‌کنند. لذا برای نقش الگو مداری مناسب لازم است که مدرس از صلاحیت‌های بالینی، مهارت‌های تدریس و ویژگی‌های شخصیتی مناسب برخوردار باشد. اساتید می‌توانند عملکرد حرفه‌ای شان را با تحلیل عملکرد الگومدار ارتقاء دهند [۲۶]. Lumpkin مربی‌گری را به عنوان یک استراتژی آموزشی، مشارکت حرفه‌ای و نوعی ارتباط فردی پیشرفته بین دو فرد با مهارت و کم مهارت ذکر کرده است. مربی‌گری، موجب اجتماعی کردن نقش‌های حرفه‌ای می‌شود و ارتباطی را ایجاد می‌کند که در آن مربی به منظور پرورش، آموزش، راهنمایی و هدایت شاگرد به او تعلیم می‌دهد. نقش‌های مربی به عملکرد روانی- اجتماعی و عملکردهای تخصصی تقسیم می‌شود. عملکرد روانی- اجتماعی مربی را متمرکز بر خود ارزشی و دارا بودن خصوصیات حمایتی از قبیل مشاوره، مقبولیت، صمیمیت، تایید و الگوی رفتاری هستند [۲۷].

بر اساس یافته‌های این پژوهش دیدگاه به رشته تحصیلی در دانشجویان در حد خوب گزارش شد ولی نگرش به آینده شغلی مطلوب نبود. وضعیت استخدامی بی‌ثبات و کسب تجربیات نامطلوب از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار در نگرش منفی افراد به آینده شغلی می‌باشد. در دانشجویان گزارش شده است که تعدادی از آنان بعد از ورود به دانشگاه به دلیل ناراضی‌تی از

ملاحظات اخلاقی

است. الهام قیسوندی، طراحی و اجرای پژوهش، آنالیز اطلاعات تهیه گزارش طرح را انجام داده است.
بی تا پارسا، طراحی و اجرای طرح، نوشتن و ویرایش مقاله را انجام داده است.

این طرح در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی همدان با کد: IR.UMSHA.REC. 1395.45 تصویب شده است.

سهام نویسندگان

پریسا پارسا، طراحی و اجرای پژوهش، تهیه گزارش طرح و نوشتن مقاله را انجام داده است.
میترا دوگونچی، طراحی و اجرای پژوهش را انجام داده

حمایت مالی

این طرح توسط معاونت محترم تحقیقات و فن آوری دانشگاه علوم پزشکی همدان حمایت مالی شده است.

REFERENCES

1. Rejali M, Mostajeran M, Lotfi M. Health student attitude towards their field of study and future career in health faculty of Isfahan University of medical sciences- 2008. *Journal of Health Research* 2010;6(1):106-15. (Persian)
2. Samadi M, Taghizade J, Esfahanikashizadeh Z, Mohammadi F. The attitude of Hamedan University of Medical Sciences students towards the field of study and future career. *Iranian Journal of Medical Education*. 2010;9(4):331-6. (Persian)
3. Hasanloo H, Hasannezhad H, Khazaie P. Attitude of students toward their field of study and future career in Zanjan University of Medical Sciences-2016. *Journal of Medical Education Development*. 2017;10(25):25-35. (Persian)
4. Khiavi F, Valipour A, Khademi M. A Study on Students' Expectations of Academic Field and Their Attitude to Prospecting Job Among School of Health Students at Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Development of Education Jundishapur*. 2014;6(1):44-51. (Persian)
5. McGuire LK, Bergen MR, Polan ML. Career advancement for women faculty in a US school of medicine: perceived needs. *Academic Medicine*. 2004;79(4):319-25.
6. Kelly D, Simpson S, Brown P. An action research project to evaluate the clinical practice facilitator role for junior nurses in an acute hospital setting. *Journal of Clinical Nursing*. 2002;11(1):90-8.
7. Dyrbye LN, West CP, Satele D, Boone S, Tan L, Sloan J, et al. Burnout among US medical students, residents, and early career physicians relative to the general US population. *Academic Medicine*. 2014;89(3):443-51.
8. Lee J, Graham AV. Students' perception of medical school stress and their evaluation of a wellness elective. *Medical Education*. 2001;35(7):652-9.
9. Schwarzer R, Jerusalem M. The general self-efficacy scale (GSE). *Anxiety, Stress, and Coping*. 2010;12:329-45.
10. Hosseini-Dolatabadi F, Sadeghi A, Saadat S, Khodayari H. Relationship between self-efficacy and self-actualization with coping strategies among students. *Research in Medical Education* 2014;6(1):10-7. (Persian)
11. Parsa B, Idris KB, Samah BBA, Wahat N, Parsa P, Parsa N. The mediating effect of self-efficacy on the relationships between learning organization and career advancement among academic employees in Hamadan, Iran. *Life Science Journal*. 2014;11(11):218-22.
12. Pellegrini EK, Scandura TA. Construct equivalence across groups: An unexplored issue in mentoring research. *Educational & Psychological Measurement*. 2005; 37: 264-279.
13. Hatam Siahkal Mahalle A, Khaksari Z, Yousefzadeh S. Validation and Confirmatory Factor Analysis for Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9) in Hospital Personnel. *Research in Medical Education*. 2017;8(4):29-42.
14. Hedayati Z, Seifi N, Hekmatfar S, Badakhsh S. Attitudes of shiraz dental students toward their discipline and future career. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012; 12(3):176-83.
15. Parsa B, Idris KB, Samah BBA, Wahat NWBA, Parsa P. Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;152:108-11.
16. Khamarnia M, Shokohian F, Eskandari S, Kassani A, Setoodezadeh F. Students' Attitudes Toward Their Education and Job Prospects in Zahedan Health School in 2015. *Journal of Medical University of Rafsanjan*. 2015;15(11):1003-114. (Persian)
17. Gholami A, Hesari B, Gazerani A, Ardameh M, Khani I, Boloki H, et al. Attitude of Students toward their Field of Study and Future Career in Neyshabur University of Medical Sciences. *J Neyshabur Univ Med Sci*. 2016;4(1):9-16. (Persian)
18. Mohammadi F, Hosseini MA. Rehabilitation Sciences Students' Perception from Clinical Self-Efficacy Compared to Evaluation by Clinical Teachers. *Iranian Journal of Medical Education*. 2010;10(2):155-63. (Persian)
19. Ghadampour E, Farhadi A, Naghibeiranvand F. The relationship among academic burnout, academic engagement and performance of students of Lorestan University of Medical Sciences. *Research in Medical Education*. 2016; 8(2):60-8. (Persian)
20. Parsa N, Ahmad Panah M, Parsa P, Ghaleiha A. The relationship between parental attachment and students' academic adjustments among first year student in Hamadan University of Medicine and Health Sciences. *Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences*. 2014; 22(4):83-90. (Persian)
21. Parsa N, Yaacob SN, rof Redzuan M, Parsa P, Esmaeili NS. Parental attachment, inter-parental conflict and late adolescent's self-efficacy. *Asian Social Science*. 2014; 10(8):123.
22. Ghaibi M, Arefi M, Danesh E. The Relationship between Learning Styles and Self-efficacy of Students in Academic Groups. *Journal of Applied Psychology*. 2012;6(1 (21)):53-69.
23. Assadullahi P, Afshari P. The comparison of tutors' and students' opinions in respect to present academic condition. *Iranian Journal of Medical Education*. 2002;2:14-5.
24. Balmer D, Serwint JR, Ruzek SB, Ludwig S, Giardino AP. Learning behind the scenes: Perceptions and observations of role modeling in pediatric residents' continuity experience. *Ambulatory Pediatrics*. 2007;7(2):176-81.
25. Moriearty J, Robbins-Carter J. Role models in library education: effects on women's careers. 1985.
26. Karimi Moonaghi H, Yazdi Moghaddam H. Role modeling and Mentor in Nursing Education. *Research in Medical Education*. 2014;6(1):59-71. (Persian)
27. Lumpkin A. Teachers as role models teaching character and moral virtues. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*. 2008;79(2):45-50.