

بررسی عزت نفس کارکنان دانشکده‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۱۳۸۸)

فاطمه نظری شادکام*

فاطمه سفیدی**

دکتر حسن جهانی هاشمی***

* کارشناس پرستاری دانشگاه علوم پزشکی قزوین و دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
 ** کارشناس ارشد روان‌سنجی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
 *** دانشیار آمار حیاتی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

آدرس نویسنده مسؤول: قزوین، بلوار شهید باهنر، دانشگاه علوم پزشکی، دانشکده دندان‌پزشکی، تلفن ۰۲۸۱-۳۳۵۳۰۶۴

Email: fssfateme@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۹۱/۸/۴

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱۷

* چکیده

این مطالعه مقطعی در سال ۱۳۸۸ به منظور تعیین میزان عزت نفس کارکنان دانشکده‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی قزوین (پزشکی، پرستاری و مامایی، دندان‌پزشکی، بهداشت و پیراپزشکی) انجام شد که به صورت سرشماری بررسی شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه‌های اطلاعات جمعیتی و عزت نفس آیزنگ بود. یافته نشان داد که حدود نیمی از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین عزت نفس پایین داشتند. بین عزت نفس و ویژگی‌های جمعیتی (سن، جنس، تأهل و سابقه کار) رابطه معنی‌دار آماری یافت نشد.

کلیدواژه‌ها: عزت نفس، اعتماد به نفس، کارکنان

* مقدمه:

مصمم است تا با دیگران با احترام برخورد کند و از زندگی لذت بیشتری می‌برد.
 با توجه به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی از جمله عزت نفس بر نحوه عملکرد کارکنان، این مطالعه به منظور تعیین عزت نفس کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شد.

* مواد و روش‌ها:

این مطالعه مقطعی در سال ۱۳۸۸ بر روی تمام کارکنان زن و مرد شاغل در دانشکده‌های پزشکی، پرستاری و مامایی، دندان‌پزشکی، بهداشت و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۱۵۴ نفر) با وضعیت‌های مختلف استخدامی (رسمی، آزمایشی، پیمانی، قراردادی، طرحی و حجمی) انجام شد.
 ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌های مشخصه‌های جمعیتی با ۱۲ سؤال و عزت نفس آیزنگ بود. پرسش‌نامه

عزت نفس احساس ارزش، درجه تصویب، تأکید، پذیرش و ارزشمندی است که شخص نسبت به خویشتن دارد.^(۱) عزت نفس زاییده زندگی اجتماعی و ارزش‌های آن است و در تمامی فعالیت‌های روزانه انسان به نوعی جلوه‌گر بوده و به این شکل از مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت و تعیین‌کننده ویژگی‌های رفتاری انسان است.^(۲) کورمن معتقد است که رفتار کاری، هماهنگ با خودپنداره کارکنان است. عملکرد کارکنان متناسب با خودارزیابی منفی یا مثبت آن‌ها تغییر می‌کند. کارکنان با عزت نفس بالا تمایل دارند که عملکرد خویش را با خودپنداره خود متناسب سازند؛ زیرا عملکرد بهتر، توازن بیشتری با خودپنداره شایسته دارد؛ صرف نظر از این که از کار خود خشنود باشند یا نباشند.^(۳)

فرد با عزت نفس بالا آمادگی بیشتری برای درگیر شدن با مسایل زندگی دارد، بلند همت است، به روابط حمایت‌کننده و ترغیب‌کننده تمایل بیشتری دارد، بیش‌تر

آزمودنی‌ها 1148786 ± 3540568 ریال بود که ۷۷ درصد از میزان درآمد خود ناراضی و ۲۳ درصد راضی بودند. میانگین نمره عزت نفس آن‌ها $22/706 \pm 4/315$ با دامنه ۲ تا ۳۰ به دست آمد که $47/6$ درصد عزت نفس پایین و $52/4$ درصد عزت نفس بالا داشتند. بین عزت نفس و ویژگی‌های جمعیتی (سن، جنس، سابقه خدمت، نوع استخدام، وضعیت تأهل و تعداد فرزند) رابطه معنی‌داری یافت نشد، اما رابطه بین دانشکده با عزت نفس معنی‌دار بود ($P < 0/001$) (جدول شماره ۱).

جدول ۱- نمره عزت نفس در دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی قزوین

دانشکده	تعداد	نمره عزت نفس	سطح معنی‌داری
بهداشت	۳۶	$23/528 \pm 3/710$	/001
پرستاری	۲۴	$24/896 \pm 4/093$	
پزشکی	۳۵	$20/771 \pm 3/188$	
دندان‌پزشکی	۳۱	$22/242 \pm 5/285$	
کل	۱۲۶	$22/706 \pm 4/315$	

* بحث و نتیجه‌گیری:

این مطالعه نشان داد که حدود نیمی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین ($47/6$ درصد) عزت نفس پایین داشتند که همسو با نتایج پورجیلی است،^(۵) اما با برخی مطالعه‌ها مطابقت ندارد.^(۷) در یک مطالعه عزت نفس $63/5$ درصد آزمودنی‌ها متوسط بود و فقط $16/1$ درصد آنان عزت نفس پایین داشتند.^(۸) بین عزت نفس و ویژگی‌های جمعیتی (سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه کار) رابطه معنی‌داری یافت نشد که با مطالعه رنجبریان همسو است.^(۷) اما سعادتی بین جنسیت، وضعیت تأهل، سن و عزت نفس رابطه مثبت و معنی‌داری را مشاهده کرد.^(۸)

به نظر می‌رسد دلیل عزت نفس پایین کارکنان این است که آموزش‌های لازم در زمینه‌های شغلی و افزایش عزت نفس به آنان داده نشده است. از این رو لازم است مدیران با در دست داشتن اطلاعاتی درباره جنبه‌های

آیزنگ ۳۰ سؤال با ۳ گزینه آری، علامت سؤال و خیر دارد. روش نمره‌دهی آزمون به این صورت است که به سؤال‌هایی که عزت نفس را در مقابل احساس حقارت می‌سنجند یک امتیاز تعلق می‌گیرد. به سؤال‌هایی از پرسش‌نامه که احساس حقارت را در مقابل احساس عزت نفس می‌سنجند، امتیاز صفر و به گزینه‌هایی که با علامت سؤال توسط آزمودنی مشخص شده است، $0/5$ نمره تعلق می‌گیرد. نقطه برش آزمون ۱۵ در نظر گرفته می‌شود. اعتبار آزمون توسط هرمرزی نژاد با آلفای کرونباخ ۸۸ درصد تأیید شده است.^(۴) در نهایت داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری تی، آنوا و تعقیبی توکی تحلیل شدند.

* یافته‌ها:

۱۲۶ نفر به پرسش‌نامه پاسخ دادند که ۹۶ نفر ($76/2$ درصد) زن و ۳۰ نفر ($23/8$ درصد) مرد بودند. $28/6$ درصد در دانشکده بهداشت و پیراپزشکی، $27/8$ درصد در دانشکده پزشکی، $24/6$ درصد در دانشکده دندان‌پزشکی و 19 درصد در دانشکده پرستاری و مامایی مشغول به کار بودند. اکثر مردان ($36/7$ درصد) در دانشکده دندان‌پزشکی و اکثر زنان ($29/2$ درصد) در دانشکده پزشکی مشغول به کار بودند که رابطه معنی‌داری بین جنس و محل کار به دست نیامد.

میانگین سنی افراد مورد مطالعه $37/09 \pm 8/079$ سال و میزان تحصیلات $38/94$ درصد زیر دیپلم و دیپلم، $9/73$ درصد فوق دیپلم و $51/33$ درصد لیسانس و بالاتر بود. نوع استخدام آزمودنی‌ها $32/5$ درصد رسمی قطعی، $6/3$ درصد رسمی آزمایشی، $21/4$ درصد پیمانی، $24/4$ درصد قراردادی، $7/1$ درصد حجمی و $5/6$ درصد طرحی بودند. رابطه معنی‌داری بین تحصیلات و نوع استخدام به دست آمد ($P < 0/03$).

حدود ۶۹ درصد افراد مورد مطالعه متأهل بودند. $66/7$ درصد سابقه بیماری جسمی نداشتند و 73 درصد اعلام کردند که سابقه بیماری روانی ندارند. میانگین حقوق

4. Hormozi Nezhad M, Shahni yeilaghi M. Relationship between self-esteem, social anxiety and perfectionism and self assertion of Shahid Chamran University students. Master's thesis, Shahid Chamran University, 2001
5. Pour-Jabali M. Relationship between job satisfaction and self esteem in nurses of Imam Khomeini Hospital of Oromieh and psychiatry. M.D. Theses of Oromieh University of Medical Sciences, 2001
6. Shokrkon H, Hafezi F. Relationship between job satisfaction and performance Shly variable damper according to self-esteem, development management. Tehran, 2005; 67: 42-6 [In Persian]
7. Ranjbryan R, Mousapoor N, Ghezelayagh M. Relationship between self-esteem and the need for staff success for public organizations. J Management Studies in Development and Evaluation 2006; 48: 85-103 [In Persian]
8. Saadati Z. Job satisfaction and self-esteem of nurses in emergency departments of teaching hospitals in Mashhad city. J Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti 2005; 15 (51): 3-9

شخصیتی و شغلی افراد، جهت رفع نواقص، نقاط ضعف و ایجاد بستری مناسب در راستای افزایش کارایی کارکنان اقدام کنند. همچنین محیطی را برای کارکنان مهیا سازند که از انتقاد مخرب و متهم ساختن کارکنان پرهیز شود. عدم توجه به این مهم (عزت نفس پایین کارکنان) پیامدهای منفی و جبران ناپذیری دارد؛ چرا که به لحاظ اهمیت دانشکده‌ها در تربیت نیروی جوان و آینده‌ساز جامعه، به کارکنانی با عزت نفس بالا نیاز است که خود را باور داشته باشند و بتوانند نیروهای خود ساخته را همراهی نمایند.

* سپاس‌گزاری:

از شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در تأمین هزینه‌های این طرح تحقیقاتی مصوب تشکر می‌شود.

* مراجع:

1. Mohr WK. Johnsons psychiatric- mental health nursing. 5th ed. USA: Lippincott; 2003
2. Kubota Y, Sasaki S. Aerobic exercise and self-esteem in children. J Behav Med 2002; 24 (12): 127-35
3. Holmes, Deadre R. Understanding black faculty job satisfaction. Dissertation of Ph.D., In University of Missouri-Columbia, 2006