

Predicting Job Self-Efficacy Based on Critical Thinking and Dynamic Personality in Employees working at School of Dentistry of Shiraz University of Medical Sciences

Habibzadeh Shirazi A¹, Omidvar B^{2*}

¹M.A., Department of psychology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

²Ph.D., Assistant Professor, Department of psychology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

Abstract

Introduction: This study aimed to predict job self-efficacy based on critical thinking and dynamic personality. The present study was a descriptive correlational study. The statistical population of this study includes all employees of the morning shift at Shiraz Dental School.

Methods: The statistical sample of this study includes 80 employees who were selected by random clustering. To collect data to test research hypotheses, the SARJI Occupational Self-Efficacy Scale, Ritex Critical Thinking, and the dynamic personality of Batman and Krant were used. Cronbach's alpha coefficient was also reported to evaluate the reliability of the questionnaire. Pearson correlation test and multiple regression analysis were used for data analysis by means of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) package.

Results: The results showed that dynamic personality and critical thinking have a significant relationship with job self-efficacy. Also, the results of multiple regression analysis showed that dynamic personality and critical thinking significantly predict job self-efficacy in employees.

Conclusion: This finding has important implications for training and promoting the employees' mental health.

Keywords: Personality, Thinking, Self-efficacy

Sadra Med Sci J 2021; 9(1): 69-78.

Received: Nov. 3rd, 2020

Accepted: Jan. 20th, 2021

*Corresponding Author: **Omidvar B.** Ph.D., Assistant Professor, Department of psychology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran, omidvarpsy@gmail.com

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۹، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۹، صفحات ۶۹ تا ۷۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۰۱ تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۱۳

مقاله پژوهشی
(Original Article)

پیش بینی خودکارآمدگی شغلی بر اساس تفکر انتقادی و شخصیت پویا در کارکنان

دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

آرزوحیب زاده شیرازی^۱، بنفشه امیدوار^{۲*}

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
^۲ دکتری تخصصی مشاوره خانواده، استادیار، گروه روانشناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

چکیده

مقدمه: هدف از انجام این پژوهش پیش بینی خودکارآمدی شغلی بر اساس تفکر انتقادی و شخصیت پویا بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود.

روش‌ها: جامعه آماری شامل کلیه کارمندان شیف صبح دانشکده دندانپزشکی شیراز بود که از آن میان تعداد ۸۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس خودکارآمدی شغلی (سارجی، ۲۰۱۵)، تفکر انتقادی (ریتکس، ۲۰۰۳) و شخصیت پویا (بایتمن و کرانت، ۱۹۹۴) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین شخصیت پویا و تفکر انتقادی با خودکارآمدی شغلی رابطه معناداری وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که شخصیت پویا و تفکر انتقادی به صورت معناداری خودکارآمدی شغلی را در کارکنان پیش بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری: این نتایج تلویحات مهمی در زمینه آموزش و ارتقای بهداشتی روانی کارکنان در بر دارد.

واژگان کلیدی: شخصیت، تفکر، خودکارآمدی

* نویسنده مسئول: بنفشه امیدوار، دکتری تخصصی مشاوره خانواده، استادیار، گروه روانشناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

omidvarpsy@gmail.com

مقدمه

امروزه منابع انسانی برای هر سازمان و به طور کلی برای جامعه مهمترین عامل و سرمایه محسوب می‌شود. سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت‌های درون سازمانی و برون سازمانی، نیازمند مدیران و کارکنانی هستند که از توانایی و خودکارآمدی (self-efficacy) بالایی برای افزایش تعهد سازمانی و به دنبال آن افزایش عملکرد شغلی باشند. بر اساس دیدگاه شناختی اجتماعی (social cognitive approach)، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی نظیر خودپنداره یا عزت نفس و حتی در مواردی بیشتر از متغیرهایی مانند توانایی یا استعداد می‌تواند پیش بینی کننده موفقیت در یک حرفه یا شغل باشد (۱ و ۲). منظور از باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه‌ی اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می‌نماید. افرادی که در یک زمینه دارای باور خودکارآمدی بالا هستند اهداف چالش برانگیزتری را که مستلزم تلاش بیشتری است انتخاب می‌کنند، استقامت و پشتکار بیشتری در انجام تکالیف دارند و واکنش منفی کمتری نسبت به شکست نشان می‌دهند (۳). علاوه بر این، باورهای خودکارآمدی شغلی نیز به ارزیابی شناختی افراد در زمینه‌ی توانایی خود برای انجام تکالیف یک شغل اشاره دارد (۴). بندورا (Bandura) مطرح می‌کند که باور افراد به خودکارآمدی خویش، بخش عمده‌ای از خودآگاهی آنان را تشکیل می‌دهد. برای ایجاد و تغییر نظام باورهای خودکارآمدی چهار منبع مهم شامل تجربه‌های موفق، تجربه‌های جانشینی، ترغیب‌های کلامی یا اجتماعی و حالات عاطفی و فیزیولوژیک تشخیص داده است (۵).

بیشتر پژوهش‌های گذشته به بررسی تاثیر خودکارآمدی شغلی بر متغیرهای دیگر نظیر عملکرد سازمانی یا تعهد شغلی پرداخته اند و اندک پژوهشی یافت می‌شود که عوامل موثر بر خودکارآمدی شغلی را مورد بررسی قرار

داده باشند. از جمله عواملی که می‌تواند بر خودکارآمدی شغلی تاثیرگذار باشد ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است. محققان بیان می‌دارند افرادی که بتوانند خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازند، می‌توانند باعث تغییرات مؤثر در خود و محیط اطرافشان شوند. به افرادی که از چنین ویژگی برخوردار هستند افراد دارای شخصیت پویا (proactive personality) می‌گویند (۶). افراد دارای ویژگی شخصیت پویا بیشتر در مبادله اطلاعات درگیر می‌شوند، رابطه‌ی صادقانه‌ای را ساخته و از آن طریق مبادله‌ی اطلاعات انجام می‌دهند، خلاق هستند و مبادله‌ی اطلاعات و خلاقیت را به وسیله پرورش دادن روابط صادقانه افزایش می‌دهند (۷). افراد با شخصیت پویا، گرایش به تجربه موفقیت کار راه بزرگتری نسبت به افرادی با شخصیت بیشتر منفعل دارند (۸). همچنین شخصیت پویا پیش بین معنی داری برای خشنودی شغلی و عملکرد شغلی است (۷). در نهایت می‌توان بیان داشت که افراد با شخصیت پویا به دلیل جلب توجه و حمایت افراد مهم، در سازمان پیشرفت می‌کنند و با رفتارهای پویایی نظیر قبول مسئولیت و اظهار نظر موثر جایگاه قابل قبولی در سازمان به دست می‌آورند (۹).

نتیجه پژوهش‌های گذشته نیز بیانگر این بوده اند که شخصیت می‌تواند عملکرد و موفقیت شغلی را پیش بینی نماید. کرمی و همکاران بیان داشتند که ویژگی‌های شخصیتی با بلوغ شغلی، خودکارآمدی شغلی و انطباق پذیری شغلی رابطه وجود دارد (۱۰). حسینی سده و افتخاری سعادی نیز مشاهده کردند که بین ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش شغلی با خودکارآمدی شغلی در دبیران رابطه معنادار وجود دارد (۱۱). در پژوهشی دیگر، زائری و خواجه نشان دادند که مدیران سازمان‌ها باید شرایطی را برای ارتقاء سطح عملکرد شغلی با فراهم آوردن محیطی برای برانده نمودن بیشتر حرفه و کمک به درک بهتر موفقیت شغلی و ایجاد محیطی جهت بالنده

پژوهش شامل تمامی کارمندان شیفت صبح شاغل در دانشکده دندانپزشکی شیراز در سال ۱۳۹۹ بودند. با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس و بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۸۰ نفر از کارمندان دانشکده دندانپزشکی گروه نمونه را تشکیل دادند. از این میان تعداد ۱۹ نفر خانم و ۶۱ نفر آقا بودند.

به منظور جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه خودکارآمدی شغلی، تفکر انتقادی و شخصیت پویا استفاده شد.

خودکارآمدی شغلی. فرم اصلی این آزمون توسط سارجی (Sargih) ساخته شده است (۱۷). این مقیاس دارای ۸ گویه می باشد. هر گویه بر اساس طیف ۷ گزینه ای لیکرت نمره گذاری می شود. نمره گذاری هر سوال با توجه به گزینه انتخابی از کاملاً موافقم = ۱ تا کاملاً مخالفم = ۷ است. نمره بیشتر نشان خودکارآمدگی شغلی بالا و نمره کم خودکارآمدگی شغلی پایین است. در پژوهش سارجی، پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ ذکر شده است. علاوه بر این مقیاس دارای روایی محتوایی ساختار یافته با ثبات درونی ۰/۸۵ است (۱۷). آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۷۶ به دست آمد.

تفکر انتقادی. فرم اصلی مقیاس تفکر انتقادی توسط ریکتس (Ricketts) ساخته شده است (۱۸). این مقیاس دارای ۳۳ گویه و ۳ زیرمقیاس است. زیر مقیاس ها عبارتند از خلاقیت، بالندگی و تعهد که براساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت به آن پاسخ داده می شود. پایایی این پرسشنامه توسط ایزدی فرد و سپاسی آشتیانی به وسیله ضریب آلفای کرونباخ برای کل نمونه ۰/۹۴ گزارش شده است (۱۹). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس ها و کل آزمون بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه شخصیت پویا. فرم اصلی پرسشنامه شخصیت پویا توسط بایتمن و کرانت (Bytman & Krant) ساخته شده است (۱۰). این مقیاس دارای ۵ سوال و بدون

نمودن صفات شخصیتی فراهم آورند (۱۲).

علاوه بر شخصیت، تفکر انتقادی (critical thinking) نیز می تواند خودکارآمدی شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. تفکر انتقادی را به عنوان یک مهارت مهم شناختی، نوعی حل مساله تعریف می کنند. تفکر انتقادی راه درست فکر کردن است و به وسیله مهارت های خاص مثل توانایی ارزیابی دلایل به صورت معقول و سنجش دلایل موجود، ایجاد می گردد (۱۳). تفکر انتقادی تقریباً به معنای تفکر اندیشمندانه و منطقی است که روی تصمیم گیری برای انجام دادن چیزی یا باور آن متمرکز است (۱۴). تفکر انتقادی کاربرد مهارت های تفکر، تحلیل و ترکیب اطلاعات، شناسایی و حل مسئله و ارزیابی آن می باشد و انجام هر یک از این ها از طریق مهارت های فراشناختی و آزمون راه حل های پیشنهادی برای مسائل است (۱۵).

خودکارآمدی مسیر شغلی به عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است. ساختار نیروی انسانی دانشکده دندان پزشکی شیراز هم جدا از ساختار دیگر سازمان ها نبوده و لذا بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی شغلی در میان کارمندان شیفت صبح دانشکده دندانپزشکی حایز اهمیت می باشد. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش تفکر انتقادی و شخصیت پویا بر خودکارآمدی شغلی کارکنان دانشکده دندانپزشکی شیراز بود. بر این مبنی فرضیه اصلی پژوهش عبارت است: تفکر انتقادی و شخصیت پویا پیش بینی کننده معنی دار خودکارآمدی شغلی است.

روش ها

طرح این پژوهش از نوع همبستگی بود. در این پژوهش تفکر انتقادی و شخصیت پویا به عنوان پیش بینی کننده تفکر انتقادی در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این

تأیید می‌کند؛ یعنی توزیع داده‌ها از الگوی زنگوله‌ای پیروی می‌کند و محقق اجازه دارد از آزمون‌های پارامتریک استفاده نماید.

در جدول ۲ ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش با خودکارآمدی شغلی آورده شده است.

با توجه به جدول فوق بین خودکارآمدی شغلی با تمام متغیرهای مستقل رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه تفکر انتقادی و شخصیت پویا پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار خودکارآمدی شغلی در کارکنان دانشگاه دندانپزشکی هستند از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است.

با توجه به جدول ۳ خودکارآمدی شغلی بر اساس شخصیت پویا در کارمندان دانشکده دندانپزشکی شیراز قابل پیش بینی بود. همچنین خودکارآمدی شغلی بر اساس تفکر انتقادی در کارمندان دانشکده دندانپزشکی شیراز نیز قابل پیش بینی بود. نتایج بیانگر این بود که دو متغیر شخصیت پویا و تفکر انتقادی ۲۱ درصد واریانس خودکارآمدی شغلی را تبیین کردند.

علاوه بر این در جدول ۴ تاثیر مولفه های تفکر انتقادی بر خودکارآمدی شغلی نیز مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش با خودکارآمدی

متغیر	خودکارآمدی شغلی
شخصیت پویا	۰/۵۴۴
تفکر انتقادی	۰/۶۳۹
تعهد	۰/۶۱۸
بالندگی	۰/۶۱۸
خلاقیت	۰/۵۰۵

زیر مقیاس است که آزمودنی براساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت به آن پاسخ می‌گوید. در پژوهش کرمی و همکاران روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید مورد تایید قرار گرفت و همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد (۱۰).

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، هیچگونه اسم و مشخصات محرمانه افراد ثبت نگردید و به نفع اطمینان داده شد که جواب‌های آن‌ها نزد محقق به صورت کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند. جهت اطمینان سازی بیشتر کد اخلاق به شماره IR.LAU.SHIRAZ.REC.1399.0250 NV در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز ثبت شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرها آورده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرها

متغیرهای پژوهش	انحراف معیار	میانگین	چولگی	کشیدگی
خودکارآمدی شغلی	۸۵/۱۰	۱۴/۴۰	۰/۴۸۵	۰/۷۱۶
خلاقیت	۹/۲۵	۱۰/۴۰	۰/۱۱۷	-۰/۷۱۶
بالندگی	۱۰/۹۸	۹۸/۳۹	۰/۵۲۳	۰/۲۵۴
تعهد	۷/۳۲	۹۱۴/۳۸	۰/۳۵۲	-۰/۲۰۷
شخصیت پویا	۳۵/۸	۸۱۱/۳۰	۰/۲۸۴	-۰/۱۸۸
تفکر انتقادی	۹۵۸/۹	۰۰۰/۴۰	۰/۶۹۲	-۰/۲۰۷

همانگونه که مشاهده می‌شود بر اساس جدول فوق ضرایب چولگی و کشیدگی بین (۳ و -۳) و (۵ و -۵) می‌باشند که شرط کافی نرمال بودن توزیع داده‌ها را

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندگانه شخصیت پویا و تفکر انتقادی بر خودکارآمدی شغلی

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد	R2	R	سطح معناداری	F	
۰/۰۳۳	۱/۲۸	۰/۲۵۱	۰/۲۱	۰/۴۶	۰/۰۰۰	۱۸/۲۵۹	شخصیت پویا
۰/۰۰۰	۰/۸۴۴	۰/۶۷۶					تفکر انتقادی

جدول ۴. تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد تفکر انتقادی بر خودکارآمدی شغلی

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد	R2	R	سطح معناداری	F	
۰/۰۰۰	۶/۵۳	۰/۵۴	۰/۳۵	۰/۵۹	۰/۰۰۰	۱۹/۳۹۷	خلاقیت
۰/۰۰۵	۵/۷۸	۰/۳۵					بالندگی
۰/۰۲۵	۰/۵۶	۰/۲۷					تعهد

بهرتر از سوی مشتریان، افزایش خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد تیمی می شود. این اثرات سودمند و متنوع رفتار پویا باعث می شود که میزان خودکارآمدی شغلی کارکنان افزایش یابد.

با توجه به این که تحقیقات پیشین نشان می دهند شخصیت پویا به کارکنان کمک می کند تا فراتر از وظایف رسمی رفته و روابط بین شخصی مفید ایجاد کنند، در فرایند پیشرفت درگیر شوند و در محیط کاریشان تصدی ابتکار را به دست گیرند (۱۰)؛ این نوع از کارکنان، افرادی مثبت و نسبت به تغییر پذیرا هستند و تغییرات مفید محیطی را از طریق جمع آوری اطلاعات کلیدی در شغل برای موفقیت شخصیشان ایجاد می کنند. همچنین بتمن و کرنر نیز بیان می دارند که کارکنان دارای شخصیت پویا، منفعلانه منتظر رسیدن اطلاعات شغلی نمی مانند، بلکه بطور خودانگیخته در جستجوی بازخورد هستند و از همکاران خود می خواهند که به آنها بازخورد شغلی ارائه کنند که این مساله می تواند بر خودکارآمدی شغلی فرد در محیط کار اثر گذار باشد (۱۲). علاوه بر این ویژگی های شخصیتی بر رفتار و اعمال فرد در محیط کار اثر گذار هستند و در بسیار از مواقع تعیین

نتایج جدول ۴ نیز بیانگر این است که خلاقیت، بالندگی و تعهد پیش بین معنی دار خودکارآمدی شغلی بودند.

بحث

بر اساس یافته حاصل از انجام پژوهش فرضیه اصلی مبنی بر اینکه خودکارآمدی شغلی بر اساس تفکر انتقادی و شخصیت پویا در کارمندان شیفت صبح دانشکده دندانپزشکی شیراز قابل پیش بینی است. در واقع نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داده است که تفکر انتقادی و شخصیت پویا توانسته اند میزان خودکارآمدی شغلی کارمندان را پیش بینی کنند.

این یافته که شخصیت پویا پیش بینی کننده معنی دار خودکارآمدی شغلی است با پژوهش های پیشین همسو است (۱۰، ۱۱ و ۱۲). در تبیین این یافته می توان بیان داشت سازمان ها به منظور انطباق موفقیت آمیز در سازماندهی مجدد و تغییر وظایف کاری، به کارکنانی نیاز دارند که انعطاف پذیر و خودآغازگر باشند. همچنین پویا بودن شخصیت یک فرد در سازمان، اثرات سودمندی در سطح فردی همچون افزایش عملکرد، خشنودی شغلی و تناسب بین فرد و شغل و در سطح سازمانی موجب ارزیابی

کننده رفتار، نگرش و مهارت های فرد هستند (۲۰).

حسینی سده و افتخارصعودی نیز به این نتیجه دست یافته اند که با توجه به اینکه ابعاد شخصیت افراد در سازمان می تواند سازمان ها را در رسیدن به بهره وری یاری نماید و از دیگر سو خودکارآمدی شغلی به دلیل آن که نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره وری مطلوب خواهد شد مهم جلوه می نماید. بنابراین مهم ترین مسأله ای که سازمان می تواند به آن توجه نشان دهد این است که در هنگام جذب نیرو به متغیر ویژگی های شخصیتی اهمیت گذاشته تا بتوانند از سطح خودکارآمدی شغلی بالاتری در سازمان برخوردار شوند (۱۰).

همچنین مطالعات متعدد نشان می دهند که کارکنان در محیط های کاری چالش برانگیز، غنی و پرمایه و همچنین محیط هایی که اشتیاق آن ها را افزایش می دهد، بهترین عملکرد را نشان می دهند. این بدین معنی است که سازمان ها باید برای کارکنان خود منابع کافی همچون، بازخواند، حمایت اجتماعی و فرصت کسب مهارت های متنوع، فراهم آورند (۱۱).

بر اساس یافته های پژوهش تفکر انتقادی پیش بینی کننده معناداری برای خودکارآمدی شغلی می باشد. همچنین تفکر انتقادی خود شامل ۳ بعد (خلاقیت، بالندگی و تعهد) است که هر سه بعد نیز پیش بین معنی دار خودکارآمدی شغلی بودند. این یافته نیز با یافته های گذشته همسو است (۱۳، ۱۴ و ۱۵).

نتیجه گیری

در تبیین این یافته نیز می توان بیان داشت که خوداندیشی یکی از توانایی های منحصر به فرد انسان است که با آن، رفتار خود را ارزیابی و تغییر می دهد و این خودارزیابی ها در برگیرنده دریافت های خودکارآمدی است. از دیدگاه فراشناختی کارمندان باید بر فرآیندهای ذهنی

خود نظارتی فعال داشته باشد و فعالیت های ذهنی خود را تنظیم و بازسازی کند. بنابراین، با توجه به اهمیت نقش تفکر انتقادی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی کارمندان، برنامه های کاری کارمندان باید به گونه ای سازماندهی شوند که به جای انجام کارهای اداری طبق اصول از قبل مشخص شده، کارمندان را درگیر مسئله و حل مسئله نماید، و از این طریق باورهای خودکارآمدی و تفکر انتقادی را به آن ها منتقل نمایند و زمینه پرورش تفکر نقادانه را در کارمندان فراهم آورند. حال از آنجا که خودکارآمدی، سازه اصلی تئوری اجتماعی و شناختی بندورا محسوب می شود و به برداشت افراد از توانایی های خود برای انجام کار و فعالیت اشاره دارد، افراد تمایل دارند که به فعالیت هایی بپردازند که در انجام آن ها احساس اطمینان کنند و اگر افراد درباره انجام یک فعالیت احساس ناتوانی کنند، به طور معمول از انجام آن اجتناب می ورزند (۳). باورهای خودکارآمدی بر میزان صرف انرژی برای انجام فعالیت ها و میزان مقاومت در برابر موانع، اثرات مستقیم دارد. با توجه به شرایط پیش رو می توان گفت که از مهمترین نیازهای عصر حاضر در زمینه امور کاری تربیت افرادی است که بتوانند در عرصه های مختلف جامعه حضوری فعال و منطقی داشته باشند، که لازمه این امر توجه و دستیابی به مهارت تفکر انتقادی است.

برگزاری دوره های آموزشی و ضمن خدمت برای آموزش افراد جهت مقابله با مشکلات فردی و محیطی و توزیع کتب بروشور و مطالب آموزنده جهت آگاهی بخشی به کارمندان جهت آگاه سازی شخصیت افراد بر نوع عملکرد سازمانی از جمله پیشنهاداتی است که با توجه به نتایج پژوهش می توان مطرح کرد. همچنین پیشنهاد می شود جهت تعمیم بیشتر یافته ها پژوهش های مشابه در گروه های هدف دیگر از جمله گروه های سنی مختلف انجام شود. علاوه بر این، پیشنهاد می گردد در پژوهش های بعدی عوامل سطح اجتماعی و اقتصادی، تعداد فرزند در

- college students. *J Career Dev* 2002; 28: 277-84.
2. Pajares F. Role of self-efficacy beliefs in the mathematical problem solving of gifted students. *Contemp Educ Psychol* 1996; 21: 325-44.
 3. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*. USA: McGraw-Hill; 1997.
 4. Bozeman DP, Perrew PL, Hochwarter WA, Brymer RA. Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics. *J Appl Soc Psychol*, 2001; 31(3): 486-503.
 5. Bandura A. Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*. oxford, uk: Blachwell.2000.
 6. Chen Y. Huang H. Knowledge management fit and its implications for business performance: A profile deviation analysis. *Knowledge-Based Systems* 2012; 27(9): 262-270.
 7. Mason M. *Critical thinking and learning*. USA: Blackwell; 2008.
 8. Ennis R. *An outline of goals for a*

نظر گرفته شود. پژوهش حاضر نیز با محدودیت هایی نیز همراه بود. استفاده از پرسشنامه برای ارزیابی ویژگی شخصیتی و به ویژه خودکارآمدی شغلی احتمال بالایی از سوگیری پاسخ در آزمودنی را به همراه دارد که پیشنهاد در پژوهش های آتی علاوه بر پرسشنامه از ابزار دیگری مانند مصاحبه و مشاهده نیز برای سنجش خودکارآمدی شغلی کارمندان استفاده شود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مقاله مراتب تشکر صمیمانه خود را از مسئولان و کارمندان دانشکده دندانپزشکی شیراز ابراز می دارند همچنین برای اتمام این پژوهش، هیچ کمک مالی از طرف نهاد خاصی دریافت نشده است. پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۹ در دانشگاه علوم پزشکی دانشکده دندانپزشکی شیراز تصویب شده است. نتیجه نشان داد که بین شخصیت پویا و تفکر انتقادی با خود کار آمدی شغلی رابطه معناداری وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که شخصیت پویا و تفکر انتقادی به صورت معناداری خود کارآمدی شغلی را در کارکنان پیش بینی میکنند. این نتایج تلویحات مهمی در زمینه آموزش و ارتقای بهداشتی روانی کارکنان در بر دارد.

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان بیان نشده است.

منابع

1. Chung YB. Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among

- Management 2018;4: 38-47.
13. Hyytinen H. Auli T. Liisa P. Unraveling the complex relationship in critical thinking, approaches to learning and self-efficacy beliefs among first-year educational science students, Learning and Individual Differences 2018; 15: 132-142.
 14. Gloudemans HA. Schalk RM. Reynaert W. The relationship between critical thinking skills and self-efficacy beliefs in mental health nurses. Nurse Education Today 2013; 33(3): 275-280.
 15. Ennis R.. An outline of goals for a Critical thinking curriculum and its assessment. www. Critical thinking. Net.2008342-567
 16. Sargih S. The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. International Research Journal of Business Studies 2015; 4(3): 25-38.
 17. Ricketts JC. Rudd RD. Critical Thinking Skills of Selected Youth Leaders: the Efficacy of Critical Thinking Disposition, Leaders and Academic Performance, Journal of Agricultural Education 2005; 46 (1): 32-43.
 9. Gloudemans H. René MJD. Schalk WR. The relationship between critical thinking skills and self-efficacy beliefs in mental health nurses, Nurse Education Today 2013;3: 275-280,
 10. Karami F. Rasoli A. Tajick A. Causal Relationship of Job Adaptability Based on Job Self-Efficacy and Personality Traits and Mediation of Job Maturity, Job and Organizational Counseling 2019, 11, 1-38.
 11. Hosseini Sedeh A. Eftekhari Saadi Z. The Relationship between Personality Traits, Motivational Needs and Job Self-Efficacy of Secondary School Teachers in Ahvaz, 3rd National Conference on Science and Technology of Educational Sciences, Social Studies and Psychology of Iran, Tehran, Institute Organizer of Sam Iranian Science and Technology Development Conferences 2017; 4: 155-169.
 12. Zairi S. Khajeh N. The indirect effect of openness to nurses' experience and job performance: mediators of dynamic personality, professional fitness and perceived job success. Nursing

19. Batteson TJ, Tormey R, Ritchie TD. Approaches to learning, metacognition and personality: An exploratory and confirmatory factor analysis. *Social and Behavioral Sciences* 2014; 116: 2561-2567.
18. Izadi Fard R, Ashtiani M. The effectiveness of cognitive-behavioral therapy combined with problem-solving skills training in reducing test anxiety symptoms in high school girls. *Behavioral Sciences* 2010; 1: 23-33.

Cite this article as:

Habibzadeh Shirazi A, Omidvar B. Predicting Job Self-Efficacy Based on Critical Thinking and Dynamic Personality in Employees working at Shiraz University of Medical Sciences. *Sadra Med Sci J* 2021; 9(1): 69-78.