

## Explaining the conceptual framework of career boundaries in medicine using Grounded Theory

Amir Shojaean <sup>1</sup>, Azar Kaffashpoor <sup>2</sup>, Ali Shirazi <sup>3</sup>, Gholamreza Malekzadeh <sup>3</sup>

<sup>1</sup>PhD Student, Faculty of Economics & Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

<sup>2</sup>Professor, Faculty of Economics & Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

<sup>3</sup>Associate Professor, Faculty of Economics & Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

### ARTICLE INFO

Corresponding Author:  
**Azar Kaffashpoor**  
e-mail addresses:  
**kafashpor@um.ac.ir**

Received: 08/April/2021  
Modified: 12/June/2021  
Accepted: 21/June/2021  
Available online: 19/Sep/2021

### Keywords:

Career  
Boundaryless career  
Career boundaries  
Medicine

### ABSTRACT

**Introduction:** Career boundaries are effective in all aspects of the medical profession. Since many factors can shape a junior doctor's choice of career, the concept of career has always been the focus of medical discussions and has even been able to be used as a perspective in medical education. The aim of the present study was to provide a conceptual framework of career boundaries in the medical profession.

**Methods:** The present study is fundamental in terms of purpose and qualitative in terms of approach. The statistical population of this study included physicians who were selected by non-random snowball sampling. The criterion for entering the sampling was their having more than five years of work experience, and the criterion for completing the sampling was the researchers' reaching theoretical saturation: a total of 19 people participated in the study. In order to collect the data, a semi-structured interview was held, and for the analysis of the collected data, the systematic grounded theory was used.

**Results:** The research findings indicated that the conceptual framework of career boundaries in the medical profession includes individual differences and social institutions as causal conditions, work-family boundaries, geographical boundaries, social boundaries, organizational boundaries, moral boundaries, and legal boundaries as the central phenomenon. Findings also included understanding boundaries, reviewing boundaries and crossing boundaries under strategies, educational and cultural contexts under the context conditions, macro-factors and micro-factors under the intervening conditions and future of the career, and re-planning the career and work-family balance as the consequences.

**Conclusion:** Paying attention to the conceptual framework of boundaries can be a great help in planning, deciding, managing, and developing a career for physicians and other occupations. In addition, employed physicians, especially physicians who are at the beginning of their careers, job seekers, and university graduates can be aware of the boundaries of their careers. In addition, they become aware of the consequences of their career boundaries to make choices more openly and increase their chances of career success.

## تبیین الگوی مفهومی مرزهای مسير شغلی در حرفه پزشکی با استفاده از نظریه داده بنیاد

امیر شجاعیان<sup>۱</sup>، آذر کفاش پور<sup>۲\*</sup>، علی شیرازی<sup>۳</sup>، غلامرضا ملک زاده<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

<sup>۲</sup> استاد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

<sup>۳</sup> دانشیار، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

### اطلاعات مقاله

نویسنده مسئول:

آذر کفاش پور

رایانامه:

kafashpor@um.ac.ir

وصول مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۱۹

اصلاح نهایی: ۱۴۰۰/۰۳/۲۲

پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۳/۳۱

انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۰۶/۲۸

### واژه‌های کلیدی:

مسیر شغلی

مسیر شغلی بدون مرز

مرزهای مسیر شغلی

حرفه پزشکی

### چکیده

**مقدمه:** مرزهای مسیر شغلی در همه ابعاد حرفه پزشکی اثرگذار است و چون عوامل زیادی می‌توانند انتخاب مسیر شغلی پزشکان را شکل دهند، مفهوم مسیر شغلی، همواره مورد توجه مباحث پزشکی بوده و حتی به عنوان رویکردی در آموزش پزشکی استفاده می‌شود. بنابراین، پژوهش حاضر باهدف تبیین الگوی مفهومی مرزهای مسیر شغلی پزشکان انجام شد.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر از نوع کاربردی بود که دارای رویکردی کیفی و از استراتژی نظریه داده بنیاد نظام‌مند بهره برده است. جامعه پژوهش شامل پزشکان بود که از طریق نمونه‌گیری غیر تصادفی گلوله برفی انتخاب شده‌اند. در نهایت ۱۹ نفر در مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته شرکت کردند. تحلیل داده‌ها در این الگو، شامل سه گام کدگذاری باز، محوری و انتخابی بود که با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد.

**یافته‌ها:** الگوی مفهومی مرزهای مسیر شغلی در حرفه پزشکی شامل مقوله‌های شرایط علی (تفاوت‌های فردی و نهادهای اجتماعی)، پدیده محوری (مرزهای کار- خانواده، مرزهای جغرافیایی، اجتماعی، سازمانی، اخلاقی و قانونی)، راهبردها (درک مرزها، بازنگری در مرزها و عبور مرزی)، شرایط زمینه‌ای (بسترهای تربیتی و بسترهای فرهنگی)، شرایط مداخله‌گر (عوامل کلان و عوامل خرد) و پیامدها (آینده مسیر شغلی، برنامه‌ریزی مجدد مسیر شغلی و تعادل کار- خانواده) بود.

**نتیجه‌گیری:** توجه به الگوی مفهومی مرزهای مسیر شغلی می‌تواند در برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، مدیریت و توسعه مسیر شغلی پزشکان تأثیر قابل توجهی داشته باشد. به‌علاوه، پزشکان شاغل، افراد جویای کار و دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌توانند نسبت به مرزهای مسیر شغلی خود آگاهی یابند و با علل پیدایش و قوام مرزها و پیامدهای مرزهای مسیر شغلی خود نیز آشنا شوند تا با شناخت کافی در انتخاب مسیر شغلی گام بردارند.

منتقدان معتقدند که به جنبه‌های منفی مفهوم مسیر شغلی بدون مرز در کار فرد مانند غیرقابل پیش بینی بودن، عدم اطمینان و ناامنی کمتر توجه شده است. [۱۵] انتقاد دوم بیانگر این مطلب است که مفهوم مسیر شغلی بدون مرز به عنوان روشی برای به تصویر کشیدن نحوه پیکربندی روابط استخدامی تأکید دارد که در جوامع غربی رواج پیدا کرده است. [۱۶، ۱۵، ۵] مسیر شغلی بدون مرز به طور معمول با کارکنان دانشی یا متخصصان فناوری سطح بالا در محیط‌های کاری مانند دره سیلیکون مرتبط بوده است. [۱۷] در واقعیت، این بخش‌ها نمی‌توانند به عنوان نماینده اقتصاد بزرگ‌تر جوامع غربی در نظر گرفته شوند. [۱۸] در نتیجه، این فرض که مسیرهای شغلی امروزه بدون مرز فعالیت می‌کنند، فاقد پشتیبانی تجربی است. [۱۹، ۱۶] در نهایت، مهم‌ترین نقد وارد آمده بر مفهوم مسیر شغلی بدون مرز بر عدم قطعیت آن متمرکز است. [۱۴] در حقیقت، مفهوم مسیر شغلی بدون مرز بر اساس فرض اصلی افزایش تحرک در مرزهای سازمانی نباشده و مانند الگوی مسیر شغلی سازمانی، تقدم مرزهای سازمانی را نشان می‌دهد. [۱۸] این در حالی است که ماهیت سایر مرزهای مسیر شغلی تا حد زیادی در ادبیات نادیده گرفته شده است. [۲۰] به بیان دیگر، ظهور مفهوم مسیر شغلی بدون مرز می‌تواند بیانگر این مطلب باشد که مسیر شغلی دارای چه مرزهایی بوده که اکنون ادعا می‌شود فاقد آن است. با این وجود، کمتر مطالعه‌ای در پی طرح این سؤال بوده و پژوهش‌هایی هم که در جستجوی یافتن پاسخ مناسب برای آن بوده‌اند، موفق به کشف تعداد اندکی مرز مسیر شغلی شده‌اند. به علاوه، تأثیر نهادها، عوامل محیطی و شرایط شکل‌گیری مرزهای مسیر شغلی در مطالعات منتشر شده در خصوص مسیر شغلی نادیده گرفته شده است. در نهایت، همچون بسیاری از نظریات رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی که در سطح چگونگی هستند و توجه چندانی به چستی و چرایی ندارند. [۲۱] بررسی‌های اولیه نشان داده است بسیاری از مطالعات در این حوزه هیچ‌گونه الگوی مفهومی از مرزهای مسیر شغلی ارائه نداده‌اند. بنابراین، مطالعه حاضر باهدف تبیین، تشریح و ارائه

با وجود پیشرفتهای عظیمی که در حوزه فناوری صورت گرفته است، منابع انسانی هنوز هم سهم بیشتری در ارتقاء بهره‌وری سازمان‌ها دارد. مدیریت منابع انسانی که از آن به عنوان شریک استراتژیک سازمان و قهرمان تغییر یاد می‌شود، نقش بسزایی برای سازمان‌ها دارد. [۱] اهمیت این موضوع در سازمان‌های بهداشتی و درمانی به دلیل ارائه‌دهندگان اصلی خدمات سلامت دوچندان می‌شود. [۲] در میان مباحث مدیریت منابع انسانی، انتخاب شغل مناسب مهم‌ترین عنصر در زندگی فرد است که مشخص می‌شود هر فرد چه جایگاه‌های شغلی را کسب می‌کند و منحصرأ به ارتباط افراد با سازمان‌ها و دیگر نهادهای اجتماعی اشاره دارد. [۳-۵] به طور کلاسیک، مسیر شغلی در چارچوب ساختار سازمانی پایدار با روند خطی است که در سلسله مراتب سازمانی بالا قرار دارد. [۶] راهنمای مسیر شغلی سنتی شامل فرصت‌ها و محدودیت‌های سازمانی از قبیل عناوین شغلی، پایه‌های پرداخت و نقش وظیفه‌ای سلسله‌مراتبی است. [۷] با این حال، مسائلی مانند تسریع روند جهانی شدن، پیشرفت‌های سریع فناوری، کوچک‌سازی و ساختاردهی مجدد صنعتی سبب شده که مطالعات بسیاری به ماهیت در حال تغییر مسیر شغلی توجه داشته باشند. [۸، ۹] بر این اساس مفاهیمی مانند مسیر شغلی متغیر، [۱۰] مسیر شغلی حلزونی [۱۱] و مسیر شغلی بدون مرز [۱۲] به تدریج ظهور پیدا کرده‌اند. در بین این مفاهیم، الگوی مسیر شغلی بدون مرز رواج بیشتری داشته و نشان‌دهنده توالی فرصت‌های شغلی است که در آن فرد فراتر از مرزهای تنظیم شده یک کارفرما حرکت می‌کند و بر نقش افراد به عنوان خلق‌کنندگان فعال در شغلشان تأکید می‌کند. [۱۳، ۵] با این حال انتقادات وارد آمده بر آن به یکی از موضوعات چالش‌برانگیز و قابل تأمل این گفتمان بدل شده است. نخستین انتقاد حاکی از آن است که مفهوم مسیر شغلی بدون مرز بیش از حد بر تفکر بازار آزاد و فردگرایی تأکید داشته و نقش مسئولیت جمعی و جوامع سازمانی را کم‌رنگ کرده است. [۱۴] این در حالی است که

پیشنهاد نموده‌اند. [۲۲] در این مطالعه پژوهشگران در حین انجام پژوهش و هم پس از اتمام آن یا شکل‌گیری الگوی پژوهش، از نظرات مشارکت‌کنندگان در مطالعه بهره برده‌اند تا از این طریق اطمینان‌پذیری و اعتبار پذیری پژوهش را بالا ببرند. در واقع، پژوهشگران پس از انجام مصاحبه اولیه، مجدداً با مصاحبه‌شوندگان دیدار کرده تا اطمینان حاصل کنند که برداشت صحیحی از تجارب و گفته‌های آن‌ها داشته‌اند. در راستای ارتقای انتقال‌پذیری، پژوهشگران سعی کرده‌اند تا با تشریح شرایط پژوهش، مخاطب را برای بکارگیری نتایج پژوهش در مطالعه‌ای متفاوت، اقتاع کرده و مخیر سازند. همچنین، پژوهشگران مسائل مربوط به حفظ حریم خصوصی اطلاعات مصاحبه‌شوندگان و اصول اخلاقی پژوهش توجه کرده‌اند. به‌علاوه، به‌منظور افزایش اعتبار پذیری پژوهش، پژوهشگران از دو نفر همکار استفاده کردند تا علاوه بر پیگیری روش انجام پژوهش، نتیجه‌گیری را نیز نقد و بررسی کند. همچنین، پژوهشگران با دقت در انتخاب نمونه‌ها، بهره‌گیری از مصاحبه نیمه ساختاریافته و مستند کردن داده‌های خام از طریق یادداشت‌برداری در جهت تلفیق روش گردآوری داده‌ها، بازبینی، مرور روند جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها، سعی بر افزایش تأییدپذیری داشته‌اند. به‌طور کلی سه رهیافت کلی در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مطرح شده که شامل رهیافت نظام‌مند، ظاهر شونده و ساخت‌گرایانه است. در این بین، از آنجا که رهیافت نظام‌مند بر استفاده از گام‌های تحلیل داده‌ها و تدوین یک الگوی منطقی یا یک توصیف بصری از نظریه تولیدشده تأکید دارد، پژوهش حاضر نیز باهدف ارائه الگوی مفهومی از مرزهای مسیر شغلی انجام شد که رهیافت داده‌بنیاد از نوع نظام‌مند است. به‌طور کلی، فرآیند تئوری داده‌بنیاد نظام‌مند مستلزم شناسایی مقوله‌های تئوری است که از داده‌ها و به کمک روش مقایسه مداوم استخراج می‌شوند. بر اساس این رویه، ابتدا سؤال پژوهش مطرح و سپس برای پاسخ به این سؤال، داده‌ها گردآوری و تحلیل شد. داده‌هایی که از منبع اطلاعاتی به دست آمدند، ابتدا نکات کلیدی آن‌ها احصاء و برای هر نکته یک کد تعیین شد.

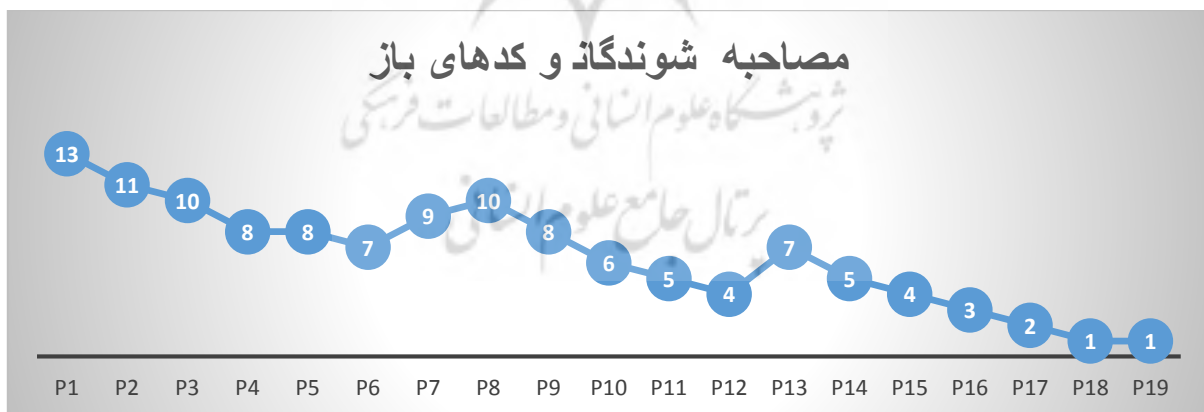
یک الگوی مفهومی برای مرزهای مسیر شغلی در حرفه پزشکی انجام شده است تا نقشه راهی برای آن‌ها در انتخاب مسیر شغلی شان باشد.

#### در روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر فلسفه‌ی پژوهش تفسیری، دارای رویکردی کیفی و به لحاظ ماهیت، پژوهشی اکتشافی است که از استراتژی نظریه داده‌بنیاد نظام‌مند بهره برده است. محیط پژوهش شهر تهران و جامعه مورد مطالعه شامل پزشکان متخصص و عمومی بود که بیش از پنج سال سابقه کار داشتند و دارای اطلاعات غنی از حوزه پژوهش باشند. بنابراین، به دلیل اینکه اعضای جامعه پژوهش به راحتی قابل شناسایی نبودند؛ از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی گلوله برفی استفاده شد. به‌علاوه، پژوهشگران فقط از افرادی مصاحبه به عمل آورده‌اند که توسط سایر مشارکت‌کنندگان، شناسایی، معرفی و مورد تأیید قرار گرفته‌اند. نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که داده‌های مصاحبه به اشباع نظری رسید که در نهایت ۱۹ نفر به‌منظور گردآوری داده‌ها در مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته شرکت کردند. مصاحبه نیمه ساختاریافته ابزاری کیفی برای گردآوری داده است که ترکیبی از مجموعه پرسش‌های باز از پیش تعیین شده می‌باشد و برای مصاحبه‌کننده این امکان را فراهم می‌سازد تا پدیده‌ها را بهتر بررسی کرده و به پاسخ‌های بیشتری دست یابد. در ابتدا، دو مصاحبه آزمایشی به‌منظور افزایش شفافیت سؤالات انجام شد و نویسندگان به‌منظور تطبیق بیشتر سؤالات باهدف مطالعه به تصحیح سؤالات مصاحبه پرداختند. پس از اطمینان دادن به پاسخ‌دهندگان در مورد محرمانه بودن داده‌ها و اخذ رضایت از آن‌ها، به‌منظور افزایش دقت مصاحبه‌ها، علاوه بر ضبط صدای پاسخ‌دهندگان، مصاحبه‌ها کاملاً رونویسی شد. مصاحبه‌ها به‌طور میانگین ۷۵ دقیقه به طول انجامید و حداقل دو نفر از محققان در تمامی مصاحبه‌ها حضور داشتند. از آنجا که پژوهشگران کیفی با استفاده از واژه‌های روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مخالفند و به‌جای آن، اطمینان‌پذیری، اعتبار پذیری، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری را

از تعداد کدهای جدید کاسته شد. به عبارتی داده‌های مصاحبه به اشباع نظری رسید که به‌عنوان معیاری برای اتمام نمونه‌گیری استفاده شد که این روند در شکل یک نشان داده شده است. تحلیل داده‌های متن مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. در مرحله بعد نشانه‌های بالقوه پدیده یا همان کدهای باز که دارای مفهوم مشابهی بودند در کنار یکدیگر قرار گرفتند و با دریافت برچسب مفهومی، مفاهیم را شکل دادند. سپس، مفاهیم ساخته‌شده با یکدیگر مقایسه و آن‌هایی که از نظر مفهومی باهم شباهت داشتند، ادغام و حول محور مشترکی قرار گرفتند. در گام دوم، کدگذاری محوری انجام شد و یکی از مقوله‌ها به‌عنوان پدیده محوری انتخاب شد. سپس، فرآیند ارتباط سایر مقوله‌ها آغاز گردید و سایر مقوله‌ها شامل شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، مداخله‌گر و پیامدها انتخاب شد. گام بعد، فرآیند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌های حاصل شده از کدگذاری محوری انجام شد. بنابراین، بر اساس مقوله‌های خاص از مرحله قبل، طبقات الگو به یکدیگر مرتبط شدند و در نهایت الگوی مفهومی ترسیم شد.

سپس، کدهایی که به یک جنبه مشترک از پدیده موردنظر مرتبط بودند در قالب یک مفهوم قرار گرفتند؛ سپس از کنار هم قرارگیری مفاهیم، مقوله‌ها شکل گرفتند و در نهایت این مقوله‌ها در قالب یک الگوی مفهومی متجلی شدند. تحلیل داده‌ها براساس روش استراوس و کوربین (Strauss and Corbin)، شامل سه گام کدگذاری باز، محوری و انتخابی بود. [۲۳] در گام اول، داده‌های مصاحبه‌ها به‌دقت بررسی شد و داده‌های مشابهی که بار معنایی یکسانی داشتند تحت کدهای مشترک کدگذاری و سپس مفاهیم متناسبی به هر یک اختصاص داده شد. بدین منظور، پس از پایان اولین جلسه مصاحبه، پژوهشگر بعد از گوش دادن به فایل‌های ضبط‌شده آن‌ها را یادداشت‌برداری کرد. سپس، پژوهشگر با مطالعه خط به خط متن مصاحبه به نشانه‌گذاری یا کدگذاری پرداخت. جهت غنابخشی به فرآیند کدگذاری و تحلیل داده‌ها، با بهره‌گیری از کدگذاری‌های استخراج‌شده از مصاحبه اول، مصاحبه با مشارکت‌کننده دوم برگزار شد و این روند تا انجام مصاحبه با آخرین مشارکت‌کننده طی شد. به‌علاوه، در تحلیل هر مصاحبه، برخی از کدهای استخراج‌شده موارد تکراری بود که هر چه بر تعداد مصاحبه‌ها افزوده می‌شد



شکل ۱: فرآیند رسیدن به اشباع نظری

درصد) و دارای حداقل یک فرزند (۸۸ درصد) بودند. ۷۸/۹ درصد شرکت‌کنندگان در بیمارستان، ۱۰/۵ درصد در درمانگاه‌های دولتی شهری و مابقی در مراکز بهداشتی و درمانی روستایی فعالیت کردند. ۷۳/۶ درصد شرکت‌کنندگان در دانشگاه‌ها تدریس می‌کردند و ۶۳/۱

#### یافته‌ها

۱۹ نفر در مصاحبه شرکت کردند که ۶۸/۴ درصد آنان مرد و ۸۴/۲ درصد آنان پزشکان متخصص بودند. میانگین سنی ۵۲/۸ سال و میانگین تجربه کاری آنان ۱۶/۸ سال گزارش شده است. اکثریت شرکت‌کنندگان متأهل (۹۵



آن‌ها در قالب مفاهیم سبب شکل‌گیری ۳۶ مفهوم و از طریق ادغام این مفاهیم، ۱۸ مقوله ساخته شد. همان‌طور که در جدول یک نشان داده شده است، بخشی از متن مصاحبه به همراه کدهای باز، محوری و انتخابی آورده شده است.

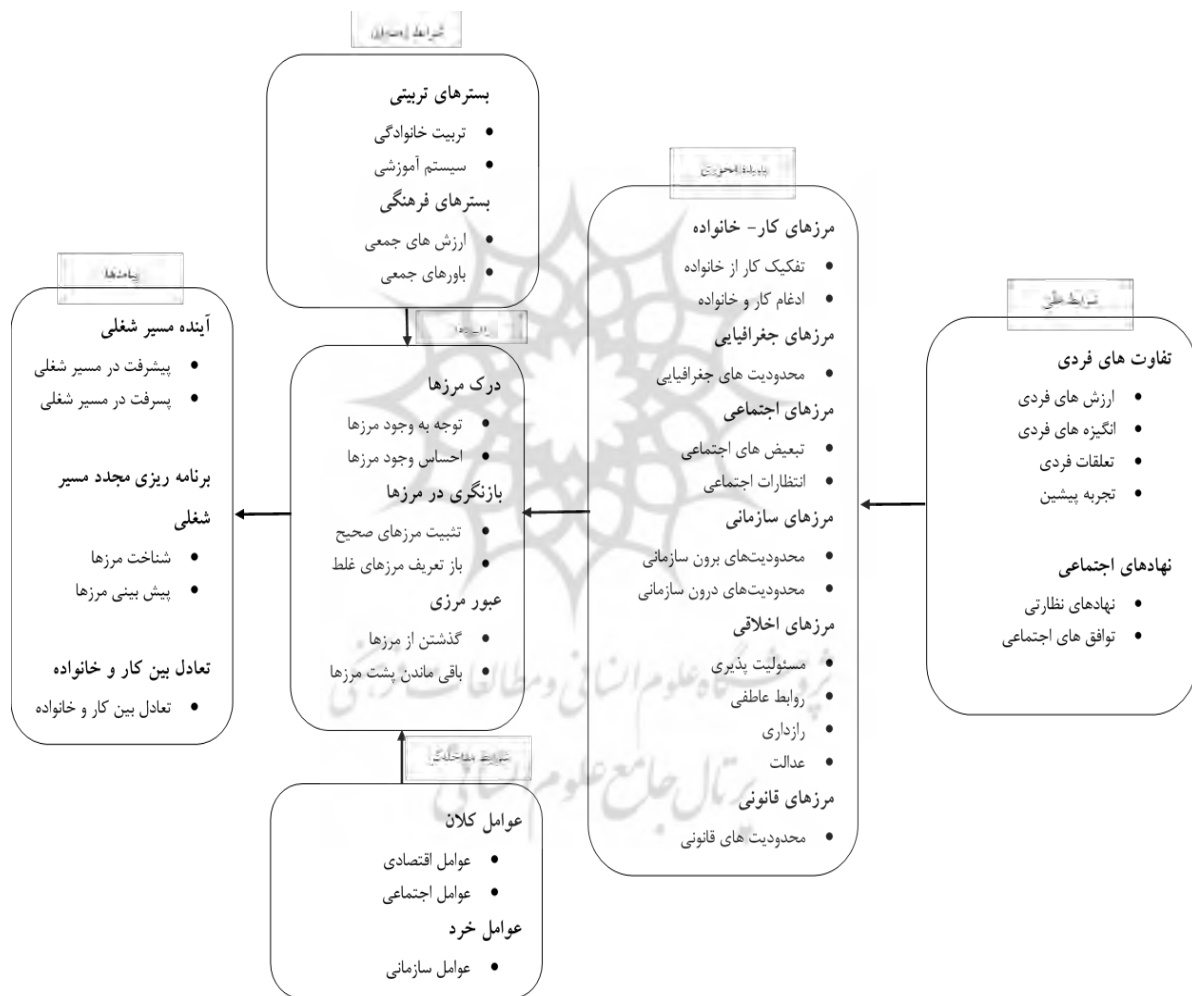
درصد در حوزه مدیریتی فعالیت داشتند. در ابتدا، پژوهشگران تمامی مصاحبه‌ها را خط به خط مطالعه کرده و به کدگذاری پرداختند که در پژوهش حاضر تعداد ۱۲۲ کد باز بدست آمد. سپس، فرآیند دسته‌بندی کدها و قرار دادن

جدول ۱: کدگذاری باز، محوری و انتخابی در خصوص مرزهای مسیر شغلی پزشکان

| بخشی از متن مصاحبه   | کد باز                                       | کد محوری                | کد انتخابی                 |
|--|--|-------------------------|----------------------------|
| همیشه برای معاینه بیمار سعی می‌کنم که قبل از برقراری تماس فیزیکی ازش اجازه بگیرم چون این کار را علاوه بر اینکه نوعی احترام گذاشتن به بیمارم می‌دانم، احترام گذاشتن به خودم هم تلقی می‌کنم.                   | احترام قائل شدن برای خود                     | ارزش‌های فردی           | تفاوت‌های فردی             |
| به دلیل وجود استرس‌های شغلی و عدم علاقه‌ای که به شغل فعلی خود دارم، گاهی به این فکر می‌کنم که شغلم را رها کنم و در شغلی دیگر مشغول به کار شوم ولی از عکس‌العمل اطرافیانم می‌ترسم.                            | ترس از به خطر افتادن وجهه اجتماعی            | توافق‌های اجتماعی       | نهادهای اجتماعی            |
| درست است که محرمانه نگه‌داشتن اطلاعات پرونده بیمار یا فاش نکردن اطلاعاتش برای دیگران از بدیهیات حرفه پزشکی است؛ ولی به نوعی یک محدودیت الزام‌آور و صد البته حیاتی است.                                       | فاش نکردن اطلاعات بیمار                      | رازداری                 | مرزهای اخلاقی              |
| فارغ از اینکه محدودیت‌ها یا همان مرزها را خودمان برای خودمان کشیده باشیم یا جامعه این کار را کرده باشد، برای موفقیت در شغل باید حتماً به مرزهای موجود و حتی مرزهای بالقوه توجه کنیم.                         | جلب شدن توجه افراد به وجود مرزها             | توجه به وجود مرزها      | درک مرزها                  |
| تا زمانی که در مدارس و دانشگاه‌های ما تعریف درست و صحیحی از انواع مرزها نشود، شناخت این مرزها حاصل نمی‌شود و ممکن است افراد در انتخاب مسیر شغلی خود به بیراهه بروند یا در آن موفق نشوند.                     | آشنایی فرد با مرزهای خودساخته و اجتماع ساخته | سیستم آموزشی            | بسترهای تربیتی             |
| بی‌شک تا زمینه ماندگاری در بیمارستانی که در آن کار می‌کنم، فراهم نشود و بیمارستان به وفاداری امثال من به‌عنوان عضوی از سازمان بها ندهد، به ترک کردنش فکر می‌کنم.   | بها دادن به وفاداری کارکنان در سازمان        | باورهای جمعی            | بسترهای فرهنگی             |
| وقتی درآمد فرد برایش رضایت‌بخش نیست و در تنگنای مالی قرار دارد، نمی‌شود از او انتظار داشت که محدودیت‌های اخلاقی یا قانونی را رعایت کند.  | شرایط اقتصادی جامعه                          | عوامل اقتصادی           | عوامل کلان                 |
| البته برخی موارد مانند سیاست‌هایی که بیمارستان آن‌ها را اتخاذ می‌کند، می‌تواند باعث شود که با در نظر گرفتن تدابیری خاص، شخص این محدودیت سازمانی را پشت سر بگذارد.  | سیاست‌های سازمانی                            | عوامل سازمانی           | عوامل خرد                  |
| مطمئنم اگر برای گرفتن فوق تخصص به خارج از کشور رفته بودم و همان‌جا مانده بودم، قطعاً الان درآمد و وجهه اجتماعی بالاتری داشتم.  | وجهه اجتماعی بالاتر                          | پیشرفت در مسیر شغلی     | آینده مسیر شغلی            |
| چون خیلی از این محدودیت‌ها را در طی سال‌هایی که کار کردم با پوست و گوشتم احساس کرده‌ام، خوب میدانم که این محدودیت‌ها چه کنش یا واکنشی می‌توانند داشته باشند و چه کارهایی می‌توانند با فرد و شغلش انجام دهند. | تشخیص نحوه کنش مرزها                         | مرزهای مسیر شغلی        | برنامه‌ریزی مجدد مسیر شغلی |
| یکی از مهم‌ترین دستاوردها این است که بین فعالیت‌های شغلی و شخصیم، توازن برقرار شده و خیلی از مشکلاتی که قبلاً تجربه کرده‌ام به‌طور کامل حل شده است.  | ایجاد توازن بین فعالیت‌های شغلی و شخصی       | تبادل بین کار و خانواده | تبادل بین کار و خانواده    |

ارائه نماید: مدل مفهومی یا الگوی پارادایمی، روایت یک داستان و یا به صورت مجموعه‌ای از گزاره‌ها. [۲۴] در این پژوهش، از الگوی پارادایمی برای ارائه نظریه استفاده شده است که کدگذاری انتخابی با توجه به نقش مفاهیم بدست آمده در تبیین فرآیند طراحی الگوی مفهومی مرزهای مسير شغلي انجام شد. در نهایت مقوله‌ها در قالب شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، مداخله‌گر و پیامدها مشخص و ترسیم شد (شکل دو).

پس از احصاء کدهای باز از متن مصاحبه‌ها، در گام دوم، فرآیند دسته‌بندی کدها یا کدگذاری محوری انجام و مرزهای مسير شغلي به عنوان پدیده محوری در نظر گرفته شد و شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها به آن مشخص گردید. در گام سوم، مقوله‌های حاصل شده از کدگذاری محوری، یکپارچه و بر اساس مقوله‌های ساخته شده در مرحله قبل، طبقات به یکدیگر مرتبط شدند. در گام سوم یا کدگذاری انتخابی، یک نظریه پرداز داده بنیاد می‌تواند نظریه خود را به سه شیوه ممکن



شکل ۲: الگوی مفهومی از مرزهای مسير شغلي در حرفه پزشکی

مرزهای مسير شغلي پزشکان را می‌توان در تفاوت‌های فردی جستجو کرد که شامل ارزش‌ها، انگیزه‌ها و تعلقات فردی، تجارب پیشین، نهادهای اجتماعی، نظارتی و توافقات‌های اجتماعی است. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، مرزهای

مطالعه حاضر باهدف تبیین الگوی مفهومی مرزهای مسير شغلي در حرفه پزشکی انجام شده است. در رابطه با شرایط علی، نتایج نشان داد که دلایل و ریشه‌های شکل‌گیری

دیگر مقوله محوری کشف شده شامل مقوله مرزهای اخلاقی از مفاهیمی نظیر مسئولیت پذیری، روابط عاطفی، رازداری و عدالت ایجاد شده است؛ این مقوله در پژوهش های منتشر شده در خصوص مرزهای مسیر شغلی به آن پرداخته نشده است، در حالی که کشف مرزهای اخلاقی در پژوهش حاضر نسبت به سایر مقوله ها باعث شده که بیشتر بر جنبه های فردی تأکید شود. در واقع، مرزهای اخلاقی، محدودیت های خودساخته ای هستند که افراد به صورت آگاهانه آن ها را در مورد خود و مسیر شغلی شان اعمال می کنند. در نهایت، مرزهای قانونی آخرین مقوله محوری کشف شده است که ناشی از قوانین و مقررات حاکم بر مسیر شغلی مشارکت کنندگان می باشد.

راهبردها شامل سه مقوله درک مرزها، بازنگری در مرزها و عبور از مرزها است و گویای آن است که برای روبه رو شدن با پدیده محوری مرزهای مسیر شغلی باید ابتدا به آن توجه کرد و در گام بعدی تأثیر این مرزها بر مسیر شغلی را احساس کرد. همچنین، لازم است تا مرزهای اشتباهی که مسیر شغلی را محصور کرده اند، مجدداً تعریف شوند و مرزهای صحیحی که کارکردی هستند، تثبیت و تقویت شوند. همچنین، لازم است تا فرد در مسیر شغلی خود، پشت مرزهایی مانند مرزهای اخلاقی، قانونی، کار-خانواده و گاهی مرزهای سازمانی بماند و از برخی مرزها مانند مرزهای اجتماعی و گاهی جغرافیایی و سازمانی عبور کند. در میان راهبردهای ارائه شده برای کنترل، اداره و یا برخورد با مرزهای مسیر شغلی، برخی مطالعات [۲۵، ۲۶، ۲۹] فقط به راهبرد عبور مرزی اشاره شده است، در حالی که راهبردهای درک مرزها و بازنگری در مرزها جزء نوآوری های این مطالعه هستند. شرایط زمینه ای از مقوله های بسترهای تربیتی و فرهنگی ساخته شده و بیانگر آن است که این مقوله ها شرط لازم برای به اجرا در آمدن موفق راهبردها در راستای حاصل آمدن پدیده ها هستند. از دیدگاه مصاحبه شوندگان، بسترهای تربیتی و بسترهای فرهنگی می توانند در کنار یکدیگر شرایطی را فراهم کنند که درک مرزها، بازنگری در مرزها و عبور مرزی به شیوه ای صحیح به اجرا در آمده و پیامدهایی چون پیشرفت در آینده مسیر شغلی، برنامه ریزی مجدد مسیر شغلی و تعادل بین کار و خانواده را

مسیر شغلی ممکن است ناشی از وجود ارزش ها، انگیزه ها یا تعلقات فردی باشد که خود فرد این مرزها را تعیین کرده و یا از تجربه هایی که در گذشته آموخته سرچشمه می گیرد. در نهایت، عوامل مذکور برای فرد تبدیل به موانع یا مرزهایی می شوند که مسیر شغلی وی را تحت تأثیر قرار می دهند. یافته های این پژوهش با نتایج مطالعه رودریگوئز و همکاران [۲۵] همخوانی دارد؛ به علاوه، همسو با مطالعه گونز و همکاران [۲۶] و سانتوس [۲۷] ممکن است مرزهای مسیر شغلی، ریشه در نهادهای اجتماعی به ویژه توافقات اجتماعی داشته باشند. بر اساس یافته های پژوهش حاضر در بین مرزهای مسیر شغلی شناسایی شده، یکی از مقوله ها در پدیده محوری، مرز بین کار و خانواده بوده که در برخی از مطالعات [۲۸، ۲۹] نیز توجه شده است که دو حیطه کار و خانواده را از هم جدا می کند. همچنین، مرزهای جغرافیایی از جمله مرزهایی است که همواره در پژوهش های مرزهای مسیر شغلی [۲۵، ۲۷، ۲۹] مورد تأکید محققان بوده و دلالت بر جابه جایی و یا تمایل فرد شاغل به سکونت در یک منطقه جغرافیایی خاص دارد. مقوله مرزهای اجتماعی که برآمده از مفاهیم تبعیضات و انتظارات اجتماعی است، دیگر مقوله محوری کشف شده است. در واقع، مصادیق مختلف تبعیض های اجتماعی نظیر تبعیض های جنسیتی، پارتی بازی و به حاشیه رانده شدن اقلیت ها سبب می شود در کنار انتظاراتی که جامعه از فرد حاضر در مسیر شغلی دارد، مسیر شغلی فرد با مرزهایی احاطه شود. انتظارات اجتماعی در میان زنان، بیشتر به دلیل وجود ارزش های اجتماعی که خانواده را محور زندگی آنان قلمداد می کند و انتظارات اجتماعی در میان مردان بیشتر به دلیل وجود ارزش های اجتماعی که آنان را مسئول کسب درآمد معرفی کرده قابل تفسیر است. از آنجا که در مطالعات مرزهای مسیر شغلی به مرزهای اجتماعی پرداخته نشده است، در حالی که در پژوهش حاضر به این مقوله توجه شده است. به علاوه، مرزهای سازمانی دیگر مقوله محوری شناسایی شده در این مطالعه است. این مرزها شامل محدودیت های درون و برون سازمانی بوده و همگام با مطالعات پیشین [۲۵] مسیر شغلی فرد را محدود می کنند.



به سایر مشاغل می‌باشد، شکاف‌های موجود در ادبیات مسير شغلی را تا حدودی کمتر نماید. به بیان دیگر، شناسایی دلایل شکل‌گیری مرزهای مسير شغلی، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها، می‌تواند به کاهش شکاف‌های موجود در ادبیات مسير شغلی کمک نماید. در واقع، برخلاف سایر مطالعات در خصوص مسير شغلی بدون مرز که صرفاً بر عبور فرد از مرزهای سازمانی تأکید دارد، ظهور سایر مرزهای مسير شغلی نادیده گرفته شده است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مسير شغلی شامل مرزهای متعدد دیگری نظیر مرزهای اجتماعی، اخلاقی و قانونی است. با عنایت به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی را می‌توان در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی جستجو کرد. در سطح فردی پیشنهاد می‌شود که پزشکان شاغل به‌ویژه پزشکان تازه‌کار و دانش‌آموختگان دانشگاهی باید نسبت به مرزهای مسير شغلی خود آگاهی می‌یابند. همچنین، با علل پیدایش و قوام مرزها، زمینه شکل‌گیری و تقویت مرزها و همچنین عوامل مداخله‌گر و پیامدهای مرزهای مسير شغلی خود نیز آشنا شوند تا با دیدی بازتر دست به انتخاب بزنند و امکان دستیابی به موفقیت در مسير شغلی را افزایش دهند. در سطح سازمانی پیشنهاد می‌گردد که مدیران منابع انسانی در برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، مدیریت و توسعه مسير شغلی، علاوه بر در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی و نهادهای اجتماعی در شکل‌گیری مرزهای مسير شغلی، به مرزهای متعدد کشف‌شده شامل مرزهای کار- خانواده، جغرافیایی، اجتماعی، سازمانی، اخلاقی و قانونی نیز توجه کنند. در سطح اجتماعی و با توجه به الگوی ارائه‌شده در این پژوهش نیاز است که به مؤلفه‌های اجتماعی از قبیل شرایط علی (نهادهای اجتماعی)، پدیده محوری (مرزهای اجتماعی)، شرایط زمینه‌ای (بسترهای فرهنگی) و شرایط مداخله‌گر (عوامل اجتماعی) توجه شود. به سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان سطح کلان پیشنهاد می‌گردد که با عنایت به تأثیرگذاری مؤلفه‌های اجتماعی در شکل‌گیری، تحدید، بروز و زمینه مرزهای مسير شغلی، روندی را پیش گیرند تا اثرات سوء مؤلفه‌های اجتماعی کاهش و اثرات مثبت آن‌ها فزونی یابد.

به ارمغان آورند. از آنجاکه در پژوهش‌های مرتبط با مسير شغلی و مطالعات مرزهای مسير شغلی به شرایط زمینه‌ای پرداخته نشده، درحالی‌که پژوهش حاضر به این مقوله توجه نموده است. شرایط مداخله‌گر شامل دو مقوله عوامل کلان و خرد است که بر راهبردهای پژوهش به‌منظور مواجهه با پدیده مرزهای مسير شغلی اثر می‌گذارند. به بیان دیگر، هر یک از عوامل کلان و خرد می‌توانند راهبردهای پژوهش که شامل درک مرزها، بازنگری در مرزها و عبور مرزی است را محدود و یا تسهیل کنند و شرایط زمینه‌ای عمومی را فراهم آورند تا راهبردها به شکلی محدود یا گسترده به پیامدها منتج شوند. در پژوهش‌های مرتبط با مسير شغلی و مطالعات مرزهای مسير شغلی به‌طور اخص به شرایط مداخله‌گر اشاره نشده، درحالی‌که پژوهش حاضر در این زمینه دارای نوآوری است. در نهایت، پیامدها دربرگیرنده مقوله‌های آینده مسير شغلی، برنامه‌ریزی مجدد مسير شغلی و تعادل بین کار و خانواده است. به بیان دیگر، در صورتی که به راهبردهای موجود در الگوی حاضر اعم از مقوله‌های درک مرزها، بازنگری در مرزها و عبور مرزی توجه شود و نیز بسترهای تربیتی و فرهنگی به‌عنوان شرایط زمینه‌ای و عوامل اجتماعی و اقتصادی به‌عنوان شرایط مداخله‌گر به شکلی مطلوب اجرا شوند؛ مقوله‌های آینده مسير شغلی، برنامه‌ریزی مجدد مسير شغلی و تعادل بین کار و خانواده حاصل خواهند شد. در میان مطالعات مرتبط با مرزهای مسير شغلی، مطالعه چن و همکاران [۲۹] به بررسی تأثیر عبور از برخی مرزها بر پیشرفت در حرفه افراد پرداخته‌اند؛ به‌طوری‌که نتایج پژوهش مذکور نشان داد که عبور از مرزهای سازمانی و جغرافیایی، احتمال پیشرفت افراد را افزایش خواهد داد درحالی‌که عبور از مرز کار- خانواده، احتمال پیشرفت افراد را کاهش می‌دهد. مطالعه حاضر همخوانی با مطالعه چن و همکاران [۲۹] دارد که پیامدهای بکارگیری صحیح راهبرد عبور مرزی با در نظر گرفتن شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، پیشرفت و یا پسرفت در مسير شغلی بررسی شده است. پژوهش حاضر، سعی کرده تا با تبیین الگوی مفهومی مرزهای مسير شغلی در حرفه‌ای مانند پزشکی که دارای مرزهای بالقوه بیشتری نسبت

### ملاحظات اخلاقی

**حمایت مالی:** پژوهش حاضر از سوی هیچ سازمانی

مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

**تضاد منافع:** نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی

وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** نویسندگان این مقاله بر خود لازم

می‌دانند که مراتب تقدیر و سپاسگزاری خود را از تمامی

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش اعلام دارند.

**رعایت دستورالعمل‌های اخلاقی:** این مقاله حاصل

بخشی از پایان‌نامه با عنوان ارائه الگوی مفهومی مرزهای مسیر

شغلی در مشاغل حرفه‌ای مبتنی بر تئوری داده بنیاد

(مورد مطالعه: حرفه پزشکی)، در مقطع دکترای تخصصی

مدیریت منابع انسانی، مصوب دانشگاه فردوسی مشهد در سال

۱۳۹۷ با کد اخلاق به شماره IR.UM.REC.1399.152

اخذ شده از کمیته ملی اخلاق در پژوهش‌های زیست‌پزشکی است.

### References

1. Das S. NHRD paper on 'decoding strategic HR'. NHRD Network Journal. 2019 July1; 12(3): 232-40.
2. Pillai M, Senthilraj O, Swaminathan S. Role of human resources management in healthcare organizations: A review. Int J Health Sci Res. 2019 Jan; 9(1): 228-35.
3. Kekezi O, Boschma R. Returns to migration after job loss—the importance of job match. Environment and Planning A: Economy and Space. Forthcoming 2021.
4. Baruch Y. Managing careers: Theory and practice. Harlow: Pearson Education Limited; 2004.
5. Inkson K, Gunz H, Ganesh S, Roper J. Boundaryless careers: Bringing back boundaries. Organ Stud. 2012 March 1; 33(3): 323-40.
6. Sullivan SE, Baruch Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. J Manag. 2009 Dec1; 35(6): 1542-71.
7. Bravo J, Seibert SE, Kraimer ML, Wayne SJ, Liden RC. Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. J Career Assess. 2017; 25(3): 502-25.
8. Ituma A, Simpson R. The boundaryless' career and career boundaries: Applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria. Hum Relat. 2009 May1; 62(5): 727- 61.
9. Baruch Y. Career systems in transition: A normative model for organizational career practices. Person Rev. 2003 April; 32(2): 231- 51.
10. Hall DT. The protean career: A quarter-century journey. J Vocat Behav. 2004 Aug; 65(1): 1-13.
11. Brousseau KR, Driver MJ, Eneroth K, Larson R. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. Acad Manag Exec. 1996 Nov; 10(4): 52-66.
12. Arthur MB, Rousseau DM. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. Oxford: Oxford University Press; 1996.
13. DeFillippi RJ, Arthur MB. The boundaryless career: A competency-based perspective. J Organ Behav. 1994 Jul; 15(4): 307-24.
14. Roper J, Ganesh S, Inkson K. Neoliberalism and knowledge interests in boundaryless careers discourse. Work Employ Soc. 2010 Dec1; 24(4): 661–79.
15. Loacker B, Śliwa M. 'Moving to stay in the same place?' Academics and theatrical artists as exemplars of the 'mobile middle'. Organization. 2016 Sep1; 23(5): 657-79.
16. Rodrigues RA, Guest D. Have careers become boundaryless? Hum Relat. 2010 Aug1; 63(8): 1157-75.

17. Valette A, Culié JD. Career scripts in clusters: A social position approach. *Hum Relat.* 2015 Nov1; 68(11): 1745-67.
18. Budtz-Jørgensen J, Johnse CG, Sørensen BM. Against boundarylessness: The liminal career of the flexible employee. *Organization.* 2019 Nov1; 26(6): 917-35.
19. Cartwright S, Cooper CL, editors. *The oxford handbook of personnel psychology.* Oxford: Oxford University Press; 2008.
20. Lochab A, Mor K. Career boundaries in a 'boundaryless' world. *Global J Manag Bus Stud.* 2013; 3(2): 119-24.
21. Gholipour A. *Human resource management: (Concepts, theories and applications).* Tehran: SAMT; 2011. [In Persian]
22. Creswell JW. *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches.* 4th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; 2014.
23. Strauss A, Corbin J. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory..* 2nd ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; 1998.
24. Creswell JW. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches.* 3rd ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; 2012.
25. Rodrigues R, Guest D, Budjanovcanin A. Bounded or boundaryless? An empirical investigation of career boundaries and boundary crossing. *Work Employ Soc.* 2016 Aug1; 30(4): 669-86.
26. Gunz H, Peiperl M, Tzabbar D. Boundaries in the study of career. In: Gunz H, Peiperl M, editors. *Handbook of career studies.* London: SAGE Publications; 2007. p. 471-94.
27. Santos GG. Career boundaries and employability perceptions: An exploratory study with graduates. *Stud High Educ.* 2020 March3; 45(3): 538-56.
28. Ashforth BE, Kreiner GE, Fugate M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Acad Manag Rev.* 2000 Jul; 25(3): 472-91.
29. Chen Z, Veiga JF, Powell GN. A survival analysis of the impact of boundary crossings on managerial career advancement up to midcareer. *J Vocat Behav.* 2011 Aug; 79(1): 230-40.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی