

## نقش خویشتن‌پنداری در موفقیت شغلی پزشکان

ژینوس آرون<sup>۱</sup>، دکتر عبدالله شفیع آبادی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد رشته مشاوره، دانشگاه خاتم، تهران

<sup>۲</sup> استاد رشته مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران

### چکیده

**سابقه و هدف:** موفقیت شغلی از دیدگاه روانی به احساس فرد از میزان کارآیی و توانایی وی در انجام کار اطلاق می‌شود. یکی از عوامل مهم در تعیین موفقیت شغلی، خویشتن‌پنداری است، به طوری که صاحب‌نظران معتقدند افرادی که خویشتن‌پنداری مثبت دارند زندگی موفقیت‌آمیزی را سپری می‌کنند و در کارشان نیز موفق‌تر هستند. بر این اساس مطالعه زیر جهت بررسی نقش خویشتن‌پنداری در موفقیت شغلی در جامعه پزشکان شاغل در تهران انجام شد.

**روش بررسی:** مطالعه به روش سنجش همبستگی بر روی ۵۲ نفر از پزشکان ۴۰-۲۵ سال شاغل در تهران در سال ۱۳۸۳ انجام شد. برای سنجش خویشتن‌پنداری از آزمون خویشتن‌پنداری راجرز استفاده شد که اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. برای سنجش موفقیت شغلی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد که روایی صوری آن توسط سه تن از متخصصین تایید گردید و اعتبار آن از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۸ به دست آمد. این پرسش‌نامه‌ها توسط پزشکان تکمیل شد و از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش همبستگی بین موفقیت شغلی و خویشتن‌پنداری استفاده گردید.

**یافته‌ها:** بین خویشتن‌پنداری 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. بین موفقیت شغلی و اعتماد، تحمل شرایط سخت کار، داشتن نظم، تمایل به تسلط داشتن و جسارت داشتن، همبستگی کمی دیده شد.

**نتیجه‌گیری:** این پژوهش نشان داد پزشکان ایرانی زمانی احساس موفقیت شغلی دارند که احساس کنند به هدف‌های شغلی خود دست یافته‌اند. آرام بودن و داشتن روحیه‌ای گرم و پذیرا نظیر افراد خونگرم، از صفات بارز پزشکان موفق به حساب می‌آید.

**واژگان کلیدی:** موفقیت شغلی، خویشتن‌پنداری، پزشک.

### مقدمه

قبیل موقعیت شغلی فرد در جامعه و میزان همکاری و مشارکت فرد با جامعه از طریق اشتغال نیز از جمله معیارهای موفقیت شغلی به شمار می‌روند.

در دیدگاه روانی موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کارآیی و توانایی در انجام کار محوله. معمولاً افراد موفق کارشان را بهتر انجام می‌دهند و به راهنمایی کمتری نیازمندند و کمتر از محیط کار غیبت می‌کنند. این عده ضمن کار خطای کمتری را مرتکب می‌شوند و در نتیجه کمتر دچار حوادث می‌گردند.

در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید. موفقیت شغلی

موفقیت شغلی برای هر فردی معنی متفاوتی دارد. به نظر عده‌ای، موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت‌هاست. در حالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می‌دانند. در مشاوره شغلی، موفقیت شغلی به سه حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیرروانی هر فردی که درآمد بیشتری دارد، در شغلش موفق‌تر است. در حالی که جامعه‌شناسان معتقدند عوامل دیگری از

آدرس نویسنده مسؤل: تهران، میدان صنعت، بلوار شهید فرحزادی، خیابان سپهر، پلاک ۲۷، واحد ۴

ژینوس آرون (email: jinusarvand@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۸۴/۵/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۵/۱۰/۴

عمومی ۴۰-۲۵ ساله شاغل در بیمارستان‌ها و مراکز تحقیقاتی شهر تهران مربوط به دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی و ایران بودند. با توجه به اینکه مطالعه مشابهی که همبستگی بین این دو متغیر را نشان دهد یافت نشد، مطالعه آزمایشی بر روی ۳۰ پزشک انجام شد. با توجه به ضریب همبستگی (r) به دست آمده که معادل ۰/۴۷ بود حجم نمونه محاسبه گردید (۴). از روی لیست بیمارستان‌های دانشگاه‌های تهران از هر دانشگاه یک بیمارستان به صورت تصادفی انتخاب شد. بیمارستان طالقانی، بیمارستان شریعتی و بیمارستان رسول اکرم (ص) بیمارستان‌های مورد مطالعه بودند. نهایتاً ۵۲ پزشک عمومی شاغل در این بیمارستان‌ها و مراکز تحقیقاتی موجود در آنها وارد طرح شدند.

در این پژوهش ابزار گردآوری داده دو آزمون بود. برای سنجش خویشتن‌پنداری از آزمون خویشتن‌پنداری راجرز استفاده گردید که اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. این آزمون حاوی ۲۵ پرسش است که پرسش‌شونده بین دو حالت مختلف هر یک از فاکتورهای خویشتن‌پنداری مانند بی‌استعداد و بااستعداد، بین ۱ تا ۷ امتیاز یکی را انتخاب می‌کند. این پرسش‌نامه فاکتورهای خویشتن‌پنداری، گرم و پذیرا بودن، اعتماد به همکاران، تحمل شرایط سخت کار، داشتن نظم و انضباط، تمایل به داشتن تسلط به دیگران، آرام بودن، جسارت داشتن و کسب هدف‌های شغلی را بررسی می‌کند.

آزمون دوم، آزمون محقق ساخته‌ایست که موفقیت شغلی را می‌سنجد. روایی صوری آن توسط سه تن از متخصصان تایید شد و برای تعیین اعتبار، روی ۳۰ نفر اجرا گردید. اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۸ به دست آمد (۵). برای تهیه ۲۰ پرسش این آزمون ملاک‌های موفقیت شغلی در نظریه‌های غیرروانی، روانی و عمومی و بعضی از پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور مدنظر قرار گرفت. هر پرسش حاوی ۴ پاسخ کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم با امتیاز بین ۱ تا ۴ بود که فرد پرسش‌شونده یکی از آنها را انتخاب می‌کرد. مجموع امتیازات، نمره موفقیت شغلی را برآورد می‌کرد.

بعد از تکمیل فرم الف و ب آزمون خویشتن‌پنداری و پرسشنامه موفقیت شغلی توسط پزشکان، بین این دو گروه، آزمون ضریب همبستگی پیرسون اجرا گردید. برای مقایسه داده‌های عددی از آزمون t-test استفاده شد. میزان p کمتر از ۰/۰۵ به عنوان سطح معنی داری در نظر گرفته شد.

یک مفهوم نسبی دارد و هیچ فردی را نمیتوان موفق نامید، مگر اینکه از هدف‌ها و ایده‌آل‌هایش آگاه باشیم. موفقیت شغلی عبارت از رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده‌آل‌های آینده اش وجود دارد. میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف‌ها را موفقیت شغلی می‌نامند (۱).

جامعه و در بعد کوچک‌تر هر سازمانی برای موفقیت به منابع انسانی تکیه دارد و ویژگی‌های افراد هر جامعه یا سازمان، موفقیت و ادامه کار آن جامعه را پیش بینی می‌کند. از ویژگی‌های هر فرد خویشتن‌داری اوست که تعاریف متعددی برای آن ارائه شده‌است (۲). به نظر سوپر خویشتن‌داری بر اثر تعامل بین انسان و عوامل محیطی رشد و نمو می‌کند و تکامل می‌یابد. سوپر بیشتر واژه خویشتن‌پنداری حرفه‌ای را به کار می‌برد که تمام اعتقادات و تصورات فرد است که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه وی ارتباط دارد یا در مسیر تکاملی انتخاب شغل اثر می‌گذارد. خویشتن‌پنداری حرفه‌ای همان تصور و عقیده‌ای است که فرد از شغل و حرفه خود دارد (۱).

به نظر راجرز خویشتن‌پنداری قضاوتی است که فرد در زمینه‌های موفقیت، ارزش‌ها، توانایی‌ها، اهمیت و اعتبار فردی دارد. خویشتن‌پنداری، تصویر یا برداشت شخص از آن چیزی است که هست، باید باشد و ممکن است بخواهد باشد (۳ و ۱). قضاوت فرد در مورد خود در تعیین رفتار و مسیر زندگی نیز موثر می‌باشد. به نظر کوپر اسمیت افرادی که خویشتن‌پنداری مثبت دارند، زندگی موفقیت آمیزی را سپری می‌سازند. از سوی دیگر خویشتن‌پنداری منفی به احساسات حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی‌هدفی منجر می‌شود. عواملی مثل طرز تلقی و عقاید والدین، طرز تلقی هم‌قطاران، طرز تلقی کارکنان آموزشگاه و مدرسه و علایق شخصی، خویشتن‌پنداری را تشکیل می‌دهند. مجموعه عوامل فوق در پیش بینی موفقیت، ارزشمندی، توانایی و اهمیت فرد موثر است (۱).

از آنجایی که پزشکی شغل بسیار حساس و پر استرسی است و دوران تحصیل طولانی‌تری نسبت به رشته‌های دیگر داشته، با سلامت جامعه و افراد جامعه سر و کار دارد، موفقیت شغلی این قشر از جامعه و خویشتن‌پنداری آنها نسبت به خودشان از اهمیتی حیاتی برخوردار است. بر این اساس نقش خویشتن‌پنداری در موفقیت شغلی پزشکان عمومی شاغل در تهران در سال ۱۳۸۲ مورد بررسی قرار گرفت.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش پزشکان

## یافته‌ها

در کل ۵۲ پزشک عمومی با میانگین سنی  $31/6 \pm 5/6$  سال (محدوده سنی ۴۰-۲۵ سال) در این مطالعه وارد شدند. از این میان ۲۹ نفر زن و ۲۳ نفر مرد بودند. میانگین سنی مردان  $32/1 \pm 5/3$  سال و میانگین سنی زنان  $31/3 \pm 4/5$  سال بود و اختلاف معنی داری از لحاظ سنی بین مرد و زن وجود نداشت ( $P=0/2$ ). طول مدت فراغت از تحصیل  $4/3 \pm 3/1$  بود که بین مرد و زن اختلاف معنی داری نداشت ( $4/6 \pm 3/5$ ) در مردان در مقابل  $4/1 \pm 2/6$  در زنان؛ ( $P=0/3$ ). جدول ۱ اطلاعات دموگرافیک پزشکان را نشان داده است.

جدول ۱- اطلاعات دموگرافیک پزشکان عمومی شاغل در بیمارستان های دولتی شهر تهران به تفکیک جنس

اطلاعات دموگرافیک	مرد	زن	P-value
تعداد	۲۳ (۴۴/۲٪)	۲۹ (۵۵/۸٪)	-
سن	$32/1 \pm 5/3$	$31/3 \pm 4/5$	۰/۲
طول مدت فراغت از تحصیل	$4/6 \pm 3/5$	$4/1 \pm 2/6$	۰/۳

اعداد به صورت میانگین  $\pm$  انحراف معیار آورده شده است.

جدول ۲- میزان همبستگی بین خویشن پنداری و سایر عوامل موثر در موفقیت شغلی با ابراز موفقیت شغلی پزشکان شاغل در تهران، ۱۳۸۳

متغیرهای موثر بر موفقیت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	*P-Value
خویشن پنداری	۰/۰۵	۰/۷۲
گرم و پذیرا بودن	۰/۵۵	<۰/۰۰۰۱
اعتماد به همکاران	۰/۲۹	۰/۰۴
تحمل شرایط سخت کار	۰/۴۴	۰/۰۰۱
داشتن نظم و انضباط	۰/۴۶	۰/۰۰۱
تمایل به داشتن تسلط بر دیگران	۰/۱۵	۰/۲۷
آرام بودن	۰/۵	<۰/۰۰۰۱
جسارت داشتن	۰/۴۱	۰/۰۰۲
کسب هدف های شغلی	۰/۶۳	<۰/۰۰۰۱

\*P-Value کمتر از ۰/۰۵ معنی داری در نظر گرفته شد.

بین خویشن پنداری و موفقیت شغلی همبستگی وجود نداشت. بین گرم و پذیرا بودن، آرام بودن و رسیدن به هدف با موفقیت شغلی همبستگی وجود داشت. بین اعتماد به همکاران، تحمل شرایط سخت کار، داشتن نظم و انضباط

داشتن، تسلط به دیگران و جسارت داشتن، اظهار نظر و موفقیت های شغلی همبستگی کمی دیده شد. در جدول ۲ میزان همبستگی های به دست آمده آرایه شده است.

## بحث

این پژوهش نشان داد که بین خویشن پنداری و موفقیت شغلی پزشکان جوان همبستگی وجود ندارد. در حالی که به نظر کوپر اسمیت و راجرز افرادی که خویشن پنداری مثبت دارند زندگی موفقیت آمیزی را سپری می کنند و قضاوت فرد در مورد خود نه تنها در انتخاب شغل و اشتغال بلکه در تعیین رفتار و مسیر زندگی نیز موثر می باشد. از سوی دیگر خویشن پنداری منفی به احساس حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی هدفی منجر می گردد که در شغل فرد نیز تاثیر خواهد گذاشت (۱). عدم مشاهده همبستگی می تواند ناشی از عدم رضایت پزشکان از محیط کاری و شرایط موجود از لحاظ اشتغال، درآمد، ادامه تحصیل و نداشتن آینده امیدوارکننده باشد. به طوری که تمامی پزشکان شرکت کننده در آزمون در حالی که خود را فردی توانا و دارای استعداد می دانستند، به شدت از میزان درآمد خود ناراضی بودند. همان طور که ذکر شد خویشن پنداری از ۴ عامل مهم طرز تلقی و عقاید والدین، طرز تلقی هم قطاران، طرز تلقی کارکنان مدرسه و علائق شخصی تشکیل می شود و هر کدام از این عوامل در ایجاد نوع و میزان خویشن پنداری فرد نقش عمده ای دارند. مجموع عوامل فوق در پیش بینی موفقیت، ارزشمندی، توانایی و اهمیت فرد موثر هستند (۱). پس در بررسی نقش خویشن پنداری در موفقیت شغلی، سایر عوامل تاثیر گذار را باید در نظر داشت. در بررسی بانک های اطلاعاتی مربوط به مقالات خارجی و ایرانی تنها به یک مطالعه برخورد کردیم که نقش خصوصیات شخصیتی در موفقیت دندانپزشکان را بررسی کرده بود. آنها نشان دادند که خویشن پنداری بر روی یکی یا چند اندکس موفقیت نظیر رضایت مندی، حجم کاری، در آمد و پیشرفت حرفه ای موثر است (۶). در این مطالعه خود از یک پرسش نامه ۱۶ گزینه ای استفاده شده بود که تعدادی از آنها با خویشن پنداری ارتباط داشتند، در حالی که مطالعه ما از نوع همبستگی است و از آزمون معتبر خویشن پنداری راجرز استفاده شده است.

در پژوهش های مختلف ملاک های مختلفی برای موفقیت شغلی در نظر گرفته می شود که شامل موارد زیر است: (۱) منظم بودن، (۲) تحمل شرایط سخت کار، (۳) آرام بودن، (۴) بلند پرواز بودن، (۵) مردم آمیزی، (۶) قابل اعتماد بودن و به

ازدواج است. اشتغال مناسب به خودکفایی فرد و جامعه می‌انجامد. نحوه تامین مابحتاج زندگی به میزان درآمد فرد بستگی دارد و از این رو بر رفتار و عملکرد وی تاثیر می‌گذارد. در جامعه‌ای که بیکاری رشد کند، رکود و وابستگی شدت می‌یابد. کارکردن و از کار لذت بردن احساسات تهاجمی را کاهش می‌دهد، امنیت فردی و اجتماعی را تامین می‌کند، احساس تنهایی و بی‌کسی را از بین می‌برد، اعتماد به نفس را افزایش می‌دهد و مانع یاس و ناامیدی و بی تفاوتی می‌گردد (۱۰). آنچه که مشخص است اعتماد به نفس تنها به شرایط کاری ارتباط ندارد و عواملی نظیر رضایت‌مندی و موفقیت ناشی از کار نیز در آن نقش دارند (۱۱). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پزشکان ایرانی زمانی احساس موفقیت شغلی دارند که احساس کنند به هدف‌های شغلی خود دست یافته‌اند، آرام بودن و روحیه‌ای گرم و پذیرا داشتن نظیر افراد خونگرم از صفات بارز پزشکان موفق به حساب می‌آید.

در پایان پیشنهاد می‌شود با توجه به مشکلات عدیده جامعه پزشکی و موانع دستیابی به موفقیت‌های شغلی، در دوران تحصیل و پس از فارغ التحصیلی مراکز مشاوره در دانشگاه‌ها، بیمارستان‌ها و سایر مراکز بهداشتی درمانی ایجاد شوند تا به بالابردن اعتماد به نفس پزشکان و شناخت بهتر آنها از خود (self-concept) کمک کنند تا آنها بتوانند بر مشکلات خود فائق آمده، به موفقیت شغلی دست یابند. هم‌اکنون با توجه به مشکلات مالی جامعه تعرفه‌های دولتی پاسخگوی نیاز پزشکان نیست. دولت و شرکت‌های بیمه باید هزینه‌های درمانی اقشار کم درآمد را به عهده گیرند، زیرا متأسفانه این مشکل اکنون بر دوش پزشکان سنگینی می‌کند. از طرف دیگر برای بهبود احساس فرد از میزان و کارایی خود نیاز به مشاوره روانشناختی و شناخت توانایی‌ها و ضعف‌های فردی است تا افراد با شناخت خود به موفقیت شغلی دست یابد.

همکاران اعتماد داشتن، (۷) جسارت در اظهار نظر داشتن، (۸) شاد و بشاش بودن، (۹) رسیدن به هدف‌های شغلی و (۱۰) میزان درآمد خوب (۷-۹).

در پژوهش ما، در بررسی موارد فوق تنها آرام بودن و گرم و پذیرا بودن و رسیدن به هدف‌های شغلی همبستگی بالایی در موفقیت شغلی داشت و در بقیه موارد میزان همبستگی پایین بود. این یافته نشان می‌دهد که پزشکان جوان به دلیل نداشتن درآمد مناسب نسبت به سختی کار و میزان فعالیت، سرخوردگی اجتماعی، نداشتن امنیت شغلی و نداشتن امید به آینده در رسیدن به موفقیت‌های شغلی خود با مشکل روبرو هستند.

پژوهش حاضر با نظریه‌های موفقیت شغلی (غیرروانی، روانی و عمومی) همسو بود. در نظریه غیرروانی، موفقیت شغلی را با میزان درآمد و مادیات می‌سنجند. عوامل دیگری از قبیل موفقیت شغلی فرد در جامعه و میزان همکاری و مشارکت فرد با جامعه از طریق اشتغال نیز از جمله معیارهای موفقیت شغلی به شمار می‌روند. از دیدگاه روانی موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی انجام کار محوله. در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری کند.

موفقیت شغلی عبارت از رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده‌آل‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد. ایده‌آل‌های شغلی فرد عبارت از یک سلسله هدف‌های احتمالی شغلی است که فرد برای آینده‌اش تعیین می‌نماید. میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف‌ها را می‌توان موفقیت شغلی نام‌گذاری کرد (۱). در مطالعه ما نیز رسیدن به هدف‌های شغلی از عوامل رسیدن به موفقیت شغلی بود. آسان‌ناگزیر به انتخاب و تصمیم‌گیری در زمینه‌های تحصیل، شغل و

## REFERENCES

۱. شفیع آبادی عبدالله. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد؛ ۱۳۸۲.
2. How TK. Importance of carrier planning. New straits times. December 5, 1998. Available from: URL: <http://adtimes.nstp.com.my/jobstory/dec5.htm>
۳. کریم یوسف، جمهوری فرهاد، نقش‌بندی سیامک، گودرزی بهزاد، بحیرایی هادی، نیکخو محمدرضا. ترجمه نظریه‌های شخصیت، شولتز دوان (مؤلف). تهران: نشر ارسبان، ۱۳۷۸.
۴. دلاور علی. مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۸.
۵. شریفی حسن پاشا. اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی. تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۲.
6. Mallinger MA, Brousseau KR, Cooper CL. Stress and success in dentistry: some personality characteristics of successful dentists. J Occup Med 1978; 20(8): 549-53.

7. Lloyd J. Setting goals is crucial to attaining job success. 1998. Available from: URL: [www.Joanlloyd.com/articals/open.asp?art=209.htm](http://www.Joanlloyd.com/articals/open.asp?art=209.htm)
8. Hogan F. Personality Inventory. 2004. Available from: URL: [www.performanceprograms.com/PDF/Hogan\\_HPIFacts\\_2004.PDF](http://www.performanceprograms.com/PDF/Hogan_HPIFacts_2004.PDF)
9. Cattell RB, Cattell AK, Cattell HEP, Kelly ML. The 16 personality Factor Questionnaire (16 PF). 2003. Available from: URL: <http://media.wiley.com/productdata/excerpt/49/04712342/0471234249.pdf>
۱۰. شفیع آبادی عبدالله. توانبخشی شغلی و حرفه‌ای معلولین. اصفهان: انتشارات جنگل، ۱۳۸۲.
11. Casper ES, Fishbein S. Job satisfaction and job success as moderators of the self-esteem of people with mental illnesses. *Psychiatr Rehabil J* 2002; 26(1): 33-42.