مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی
دوره ۱۶، شماره ۳، پاییز ۸۵، صفحات ۱۴۱ تا ۱۴۵

Original Article

نقش خویشتن‌پنداری در موفقیت شغلی پزشکان

ژینوس آروند[۱]، دکتر عبدالله شفیع آبادی[۲]

[۱] کارشناس ارشد رشته مشاوره، دانشگاه خاتم، تهران
[۲] استاد رشته مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران

چکیده

سابقه وهدف: *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 پرسش نامه ها 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 یافته اند. 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

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 جامعه شناسان معتقدند عوامل دیگری از 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 تواناییش 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

آدرس نویسنده مسوول: تهران، میدان صنعت، بلوار شهید فرحزادی، خیابان سپهر، پلاک ۲۷، واحد ٤
ژینوس آروند (**email**: jinusarvand@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۸٤/۵/۱۲
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۵/۱۰/٤

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2024-10-12]

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 انسانیش 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 ارایه شده‌است (۲). به نظر سوپر خویشتن داری بر اثر تعامل بین انسان و عوامل محیطی رشد و نمو می‌کند و تکامل می‌یابد. سوپر بیشتر واژه خویشتن پنداری 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. خویشتن پنداری حرفه‌ای همان تصور و عقیده‌ای است که فرد از شغل و حرفه خود دارد (۱).

به نظر راجرز خویشتن پنداری قضاوتی است که فرد در زمینه‌های موفقیت، ارزش‌ها، توانایی‌ها، اهمیت و اعتبار فردی دارد. خویشتن پنداری، 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 خویشتن پنداری مثبت دارند، زندگی موفقیت آمیزی را سپری می‌سازند. از سوی دیگر خویشتن پنداری منفی به احساسات حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی هدفی منجر می‌شود. عواملی مثل طرز تلقی و عقاید والدین، طرز تلقی هم‌قطاران، طرز تلقی کارکنان آموزشگاه و مدرسه و علایق شخصی، خویشتن پنداری 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 خویشتن پنداری آنها نسبت به خودشان از اهمیتی حیاتی برخوردار است. بر این اساس نقش خویشتن پنداری 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 عمومی۴۰-۲۵ 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 امده 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. نهایتا 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 می کند. 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 می کند.

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 ار 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 پرسش شونده یکی از آنها را انتخاب می‌کرد. مجموع امتیازات، نمره موفقیت شغلی را برآورد می کرد.

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

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2024-10-12]

یافته‌ها

در کل ۵۲ پزشک عمومی با میانگین سنی ۵/۶±۳۱/۶ 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 ۵/۳±۳۲/۱ سال و میانگین سنی زنان ۴/۵±۳۱/۳ سال بود و اختلاف معنی داری از لحاظ سنی بین مرد و زن وجود نداشت (P=۰/۲). طول مدت فراغت از تحصیل ۳/۱±۴/۳ بود که بین مرد و زن اختلاف معنی‌داری نداشت (۳/۵±۴/۶ در مردان در مقابل ۲/۶±۴/۱ در زنان؛ P=۰/۳). 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	۵/۳±۳۲/۱	۴/۵±۳۱/۳	۰/۲
طول مدت فراغت از تحصیل	۳/۵±۴/۶	۲/۶±۴/۱	۰/۳

اعداد به صورت **میانگین ± انحراف معیار آورده شده است.**

جدول۲- میزان همبستگی بین خویشتن 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
خویشتن 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 هدف‌های شغلی	۰/۶۳	<۰/۰۰۰۱

*p-Value کمتر از ۰/۰۵ معنی‌داری در نظر گرفته شد.

بین خویشتن 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 موفقیت‌های شغلی همبستگی کمی دیده شد. در جدول ۲ میزان همبستگی های به دست آمده ارایه شده است.

بحث

این پژوهش نشان داد که بین خویشتن پنداری و موفقیت شغلی پزشکان جوان همبستگی وجود ندارد. در حالی که به نظر کوپر اسمیت و راجرز افرادی که خویشتن پنداری مثبت دارند زندگی موفقیت آمیزی را سپری می‌کنند و قضاوت فرد در مورد خود نه تنها در انتخاب شغل و اشتغال بلکه در تعیین رفتار و مسیر زندگی نیز موثر می‌باشد. از سوی دیگر خویشتن‌پنداری منفی به احساس حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی هدفی منجر می‌گردد که در شغل فرد نیز تاثیر خواهد گذاشت (۱). عدم مشاهده همبستگی می‌تواند 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 خویشتن پنداری از ۴ عامل مهم طرز تلقی و عقاید والدین، طرز تلقی هم قطاران، طرز تلقی کارکنان مدرسه و علایق شخصی تشکیل می‌شود و هر کدام از این عوامل در ایجاد نوع و میزان خویشتن‌پنداری فرد نقش عمده‌ای دارند. مجموع عوامل فوق در پیش بینی موفقیت، ارزشمندی، توانایی و اهمیت فرد موثر هستند (۱). پس در بررسی نقش خویشتن پنداری در موفقیت شغلی، سایر عوامل تاثیر گذار را باید در نظر داشت. در بررسی بانک‌های اطلاعاتی مربوط به مقالات خارجی و ایرانی تنها به یک مطاله برخورد کردیم که نقش خصوصیات شخصیتی در موفقیت دندانپزشکان را بررسی کرده بود. آنها نشان دادند که خویشتن‌پنداری 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 گزینه‌ای استفاده شده بود که تعدادی از آنها با خویشتن‌پنداری ارتباط داشتند، در حالی که مطالعه ما از نوع همبستگی است و از آزمون معتبر خویشتن‌پنداری راجرز استفاده شده است.

در پژوهش های مختلف ملاک‌های مختلفی برای موفقیت شغلی در نظر گرفته می‌شود 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

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2024-10-12]

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

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 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. 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 سلسه 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.آنسان ناگزیر به انتخاب و تصمیم‌گیری در زمینه‌های تحصیل، شغل و ازدواج است. اشتغال مناسب به خودکفایی فرد و جامعه می‌انجامد. نحوه تامین مایحتاج 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. هم اکنون 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 متاسفانه این مشکل اکنون بر دوش پزشکان سنگینی می‌کند. از طرف دیگر برای بهبود احساس فرد از میزان و کارآیی خود نیاز به مشاوره روانشناختی و شناخت توانایی‌ها و ضعف‌های فردی است تا افراد با شناخت خود به موفقیت شغلی دست یابد.

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، جمهری فرهاد ، نقشبندی سیامک ، گودرزی بهزاد ، بحیرایی هادی ، نیکخو محمدرضا. ترجمه نظریه‌های شخصیت، شولتز دوان(مولف). 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 روان سنجی و روان آزمایی. 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.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2024-10-12]

7. Lloyd J. Setting goals is crucial to attaining job success. 1998. Available from: URL: 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

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/excerp/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.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2024-10-12]