

# کارنامه

## نقش خویشتن پنداری در موفقیت شغلی پزشکان

ژینوس آرون-دکتر عبدا... شفیع آبادی  
(استاد رشته راهنمایی و مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی)

### مقدمه:

موفقیت شغلی از دیدگاه روانی به احساس فرد از میزان کارایی و توانایی وی در انجام کار اطلاق می شود. یکی از عوامل مهم در تعیین موفقیت شغلی، خویشتن پنداری است به طوری که کوپر اسمیت معتقد است افرادی که خویشتن پنداری مثبت دارند زندگی موفقیت آمیزی را سپری می سازند و درکارشان نیز موفق تر هستند. بر این اساس مطالعه زیر جهت بررسی نقش خویشتن پنداری در موفقیت شغلی در جامعه پزشکان شاغل در تهران در سال ۱۳۸۳ انجام گردیده است.

### روش پژوهش

مطالعه به روش همبستگی، روی ۵۲ نفر از پزشکان ۴۰-۲۵ ساله شاغل در تهران انجام شد. برای سنجش خویشتن پنداری، آزمون خویشتن پنداری راجرز که اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد، بکار گرفته شد.

برای سنجش موفقیت شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی صوری آن توسط سه تن از متخصصین تایید و اعتبار آن از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۸ به دست آمد. این پرسشنامه ها توسط پزشکان تکمیل و از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش همبستگی بین موفقیت شغلی و خویشتن پنداری استفاده شد.

### نتایج

بین خویشتن پنداری و موفقیت شغلی همبستگی وجود نداشت ( $r = -0.50$ ). بین موفقیت شغلی و گرم و پذیرا بودن، آرام و در دسترس بودن هدف های شغلی همبستگی وجود داشت ( $r > 0.50$ ). بین موفقیت شغلی و اعتماد، تحمل شرایط سخت کار، داشتن نظم، تمایل به تسلط داشتن و جسارت همبستگی کمی وجود داشت ( $r < 0.46$ ).

### نتیجه گیری

از این پژوهش به این نتیجه می توان رسید که پزشکان ایرانی «زمامت احساس موفقیت شغلی دارند که احساس کنند به هدف های شغلی خود دست یافته اند. آرام بودن و روحیه ای گرم و پذیرا داشتن نظیر افراد خونگرم از صفات بارز پزشکان موفق به حساب می آید.

### مقدمه

جامعه برای پیشرفت به کار و منابع انسانی نیاز دارد و انسانها نیز به خاطر ارضای نیازهای مادی و روانی خود به کار نیاز مندند. کار یا پیشه فعالیتی دایمی است که به تولید کالا و خدمات منجر می شود برای اجرای آن دستمزدی در نظر گرفته می شود. از طریق کار، فرد خود را جزیی از جامعه می پندارد و از طریق مقایسه خود با دیگران به ارزشیابی توانایی ها و

مهارت ها و نیز کشف محدودیت های خود اقدام می کند. (شفیع آبادی، الف، ۱۳۸۲). چون موفقیت هر سازمانی به نیروی انسانی بستگی دارد، ویژگی های افراد، ادامه کار و رشد سازمان را تعیین می کند. انسانها برای پیشرفت موفقیت شغلی خود از برنامه ریزی شغلی استفاده می کنند. برنامه ریزی شغلی از آن جهت اهمیت دارد که موفقیت یا شکست ارتباط نزدیکی با خویشتن پنداری، هویت و رضایت هر فرد از کار و زندگی دارد. برنامه ریزی شغلی فرآیندی است که هر فرد جویای کار آن را انتخاب، اهداف شغلیش را تنظیم و برای بدست آوردن آن ابزاری را تعیین می کند. البته بر نامه ریزی شغلی ضرورتاً فقط بر روی فرصت های ارتقا و پیشرفت متمرکز نمی شود، زیرا مفهوم موفقیت شغلی در طول سالها به میزان زیادی تغییر کرده است و به آن سادگی که در گذشته بوده، نیست. مفهوم موفقیت شغلی و نگرش فرد به شغلش نه تنها به فرد بلکه به عوامل دیگری بستگی دارد. عموماً مردم از شغلشان به جز منفعت مالی چیزهای بیشتری می خواهند. گذشته کارمندان تعریف مشخصی از موفقیت داشتند: سخت کار کردن، هرگز با رئیس خود بحث نکن، با پیشرفت خوب، پاداش دریافت می کنی. امروزه مردم به استاندارد هایی از زندگی دست یافته اند که مدل های مختلفی از

چیزی که هست، باید باشد و ممکن است بخواهد باشد (شولتز، ۱۹۹۰ و شفیع آبادی، الف ۱۳۸۲).

قضاوت فرد در مورد خود و در تعیین رفتار و مسیر زندگی نیز موثر می باشد. به نظر کوپر اسمیت افرادی که خویشتن پنداری مثبت دارند زندگی موفقیت آمیزی را سپری می سازند. از سوی دیگر خویشتن پنداری منفی به احساسات حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی هدفی منجر می شود. عواملی مثل طرز تلقی و عقاید والدین، طرز تلقی هم قطاران، طرز تلقی کارکنان آموزشگاه و مدرسه و علایق شخصی خویشتن پنداری را تشکیل می دهند. مجموعه عوامل فوق در پیش بینی موفقیت، ارزشمندی، توانایی و اهمیت فرد موثر است. (شفیع آبادی، الف ۱۳۸۲)

از آنجایی که پزشکی، شغل بسیار حساس و پر استرسی می باشد و دوران تحصیل طولانی تری نسبت به رشته های دیگر دارد و با سلامت جامعه و افراد جامعه سرو کار دارد، موفقیت شغلی این قشر از جامعه و خویشتن پنداری آنها نسبت به خودشان از اهمیت حیاتی برخوردار است. بر این اساس نقش خویشتن پنداری در موفقیت شغلی پزشکان شاغل در تهران در سال ۱۳۸۲ مورد بررسی قرار گرفت.

### فرضیه ها

فرضیه اصلی: خویشتن پنداری مثبت در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۲: گرم و پذیرا بودن در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۳: اعتماد به همکاران در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۴: تحمل شرایط سخت کار در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۵: داشتن نظم و انضباط در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۶: تمایل به داشتن تسلط بر دیگران در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

انسانیش تکیه دارد و ویژگی های افراد هر جامعه یا سازمان، موفقیت و ادامه کار آن جامعه را پیش بینی می کند. از ویژگی های هر فرد خویشتن داری اوست که تعاریف متعددی را برای آن قابل شده اند. (هو، ۱۹۹۸)

✱ **پزشکان ایرانی زمانی احساس موفقیت شغلی دارند که احساس کنند به هدف های شغلی خود دست یافته اند. آرام بودن و روحیه ای گرم و پذیرا داشتن نظیر افراد خونگرم از صفات بارز پزشکان موفق به حساب می آید.**

به نظر سوپر خویشتن داری بر اثر تعامل بین انسان و عوامل محیطی رشد و نمو می کند و تکامل می یابد. سوپر بیشتر واژه خویشتن پنداری حرفه ای را به کار می برد که تمام اعتقادات و تصورات فرد است که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه ارتباط و یا در مسیر تکاملی انتخاب شغل اثر می گذارد. خویشتن پنداری حرفه ای همان تصور و عقیده ای است که فرد از شغل و حرفه خود دارد. (شفیع آبادی، الف ۱۳۸۲)

✱ **در گذشته کارمندان تعریف مشخصی از موفقیت داشتند: سخت کار کردن، هرگز با رییس بحث نکن، با پیشرفت خوب، پاداش دریافت می کنی. امروزه مردم به استانداردهایی از زندگی دست یافته اند که مدل های مختلفی از موفقیت شغلی را در پیش رو دارند.**

به نظر راجرز خویشتن پنداری قضاوتی است که فرد در زمینه های موفقیت، ارزش ها، توانایی ها، اهمیت و اعتبار فردی دارد. خویشتن پنداری تصویر یا برداشت شخص است از آن

موفقیت شغلی را در پیش رو دارند. ممکن است هر کسی نخواهد مدیر شود و به عنوان مثال یک مهندس دوست داشته باشد روی مسایل فنی کار کند و موفقیت شغلی را در این بیند. (هو، ۱۹۹۸)

موفقیت شغلی برای هر فردی معنی متفاوتی دارد. به نظر عده ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت ها است. در حالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتری می دانند. در مشاوره شغلی، موفقیت شغلی به سه حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیر روانی هر فردی که در آمد بیشتری دارد، در شغلش موفق تر 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 می رود.

در دیدگاه روانی موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و تواناییش در انجام کار محوله، معمولاً افراد موفق کارشان را بهتر انجام می دهند و به راهنمایی کمتری نیازمندند و کمتر از محیط کار غیبت می کنند. این عده ضمن کار، خطای کمتری را مرتکب می شوند و در نتیجه کمتر دچار حوادث می گردند.

در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری نماید. موفقیت شغلی یک مفهوم نسبی دارد و هیچ فردی را نمی توان موفق نامید. مگر اینکه از هدف ها و ایده آل هایش آگاه باشیم. موفقیت شغلی عبارت از رابطه ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل های آینده اش تعیین می نماید. میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف ها را موفقیت شغلی می نامند. (شفیع آبادی، الف ۱۳۸۲)

همانطور که ذکر گردید، جامعه و در بعد کوچک تر هر سازمانی برای موفقیت به منابع

فرضیه ۷: آرام بودن در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۸: داشتن جسارت در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۹: کسب هدف های شغلی در موفقیت شغلی تاثیر دارد.

## روش ها

این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش پزشکان ۴۰-۲۵ ساله شاغل در شهر تهران است که از این جامعه نمونه ای به تعداد ۵۲ نفر به صورت تصادفی انتخاب گردید.

## ابزار گرد آوری داده ها

در این پژوهش ابزار گرد آوری داده، دو آزمون است. برای سنجش خویشتن پنداری از آزمون خویشتن پنداری را جرز استفاده گردید که اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

بعد تکمیل فرم الف و ب آزمون خویشتن پنداری و پرسشنامه موفقیت شغلی توسط پزشکان، بین این دو گروه نمره آزمون همبستگی پیرسون اجرا گردید.

## نتایج

۵۲ پزشک در این مطالعه وارد شدند که در محدوده سنی ۴۰-۲۵ سال بودند.

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، داشتن تسط به دیگران و جسارت داشتن، اظهار نظر و موفقیت های شغلی همبستگی کمی وجود داشت.

در جدول ۱ میزان همبستگی ها به دست آمده است.

جدول ۱ - میزان همبستگی بین خویشتن پنداری و عوامل موثر در موفقیت شغلی در ابزار موفقیت شغلی پزشکان شاغل در تهران، ۱۳۸۳ (n = ۵۲)

| متغیرهای موثر بر موفقیت شغلی  | میزان ضریب همبستگی پیرسون | *P-Value |
|-------------------------------|---------------------------|----------|
| خویشتن پنداری                 | ۵٪                        | ۰/۷۲     |
| گرم و پذیرا بودن              | ۵۵٪                       | +۰/۰۰۰   |
| اعتماد به همکاران             | ۲۹٪                       | ۰/۰۴     |
| تحمل شرایط سخت کار            | ۴۴٪                       | +۰/۰۰۱   |
| داشتن نظم و انضباط            | ۴۶٪                       | +۰/۰۰۱   |
| تمایل به داشتن تسلط به دیگران | ۱۵٪                       | ۰/۲۷     |
| آرام بودن                     | ۵٪                        | +۰/۰۰۰   |
| جسارت داشتن                   | ۴۱٪                       | +۰/۰۰۲   |
| کسب هدف های شغلی              | ۶۳٪                       | +۰/۰۰۰   |

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

## بحث

این پژوهش نشان داد که بین خویشتن پنداری و موفقیت شغلی پزشکان جوان همبستگی وجود ندارد. در حالی که به نظر کوپر اسمیت (۱۹۶۷) و راجرز (۱۹۵۱) افرادی که خویشتن 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

آزمون دوم، آزمون محقق ساخته ایست که موفقیت شغلی را می سنجد. روایی صورتی 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 ۰/۸۹ به دست آمد. برای تهیه ۲۰ پرسش این آزمون ملاک های موفقیت شغلی در نظریه های غیر روانی، روانی و عمومی و بعضی از پژوهش های انجام شده در خارج از کشور مد نظر قرار گرفت.

سوی دیگر خویشتن پنداری منفی به احساس حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی هدفی منجر

★ در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری نماید.

می گردد که در شغل این فرد نیز تاثیر خواهد گذاشت (شفیع آبادی، الف ۱۳۸۲) عدم همبستگی به دست آمده می توان ناشی از عدم رضایت پزشکان از محیط کاری و شرایط موجود اشتغال، در آمد، ادامه تحصیل و نداشتن آینده امیدوار کننده باشد. به طوری که تمامی پزشکان شرکت کننده در آزمون به شدت از میزان درآمد خود ناراضی بودند در حالی که خود را فردی توانا و دارای استعداد می دانستند.

همان طور که ذکر شد خویشتن پنداری از چهار 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 خویشتن پنداری فرد نقش عمده ای دارند.

مجموع عوامل فوق در پیش بینی موفقیت، ارزشمندی، توانایی و اهمیت فرد موثر هستند (شفیع آبادی، الف ۱۳۸۲). پس در بررسی نقش خویشتن پنداری در موفقیت شغلی، سایر عوامل تاثیر گذار را باید در نظر داشت. متأسفانه در بررسی بانک مقالات خارجی و ایرانی به مطالعات مشابهی برخورد نکردیم. در پژوهش های مختلف، ملاک های مختلفی را برای موفقیت شغلی در نظر می گیرند که شامل موارد زیر است:

۱- منظم بودن ۲- تحمل شرایط سخت کار ۳- آرام بودن ۴- بلندپرواز بودن ۵- مردم داری ۶- قابل اعتماد بودن و به همکاران اعتماد داشتن ۷- جسارت در اظهار نظر داشتن ۸- شاد و بشاش بودن ۹- رسیدن به هدف های شغلی

های خود است تا با شناخت خود به موفقیت شغلی دست یابد. بدیهی است که پزشکان از نخبه های کشور محسوب می شوند که متاسفانه تعداد بسیار زیادی از آنها به دلیل سرخوردگی های اجتماعی و عدم رضایت به کشور های غربی مهاجرت می کنند و این سرمایه ها به جای توسعه کشور به پیشرفت کشورهای غربی اقدام می کنند.

جامعه ای بارور و رو به پیشرفت است که افرادی سالم داشته باشد. عدم رضایت پزشکان مستقیماً بر سلامت جسمی و در نهایت روحی جامعه تاثیر می گذارد و اثرات منفی بارزی بر جامعه می گذارد و از طرف دیگر دانش آموزان در حال تحصیل میلی به تحصیلات دانشگاهی از جمله پزشکی را از دست می دهند.

بستگی دارد که بر رفتار و عملکرد وی تاثیر می گذارد. در جامعه ای که بیکاری رشد کند رکود و وابستگی شدت می یابد. کار کردن و از کار لذت بردن احساسات تهاجمی را کاهش می دهد، امنیت فردی و اجتماعی را تامین می کند، احساس تنهایی و بی کسی را از بین می برد، اعتماد به نفس را افزایش می دهد و مانع یاس و ناامیدی و بی تفاوتی می گردد (شفیع آبادی، ب ۱۳۸۲).

### نتیجه گیری

پزشکان ایرانی زمانی احساس موفقیت شغلی دارند که احساس کنند به هدف های شغلی خود دست یافته اند، آرام بودن و روحیه ای گرم و پذیرا داشتن نظیر افراد خون گرم از صفات بارز پزشکان موفق به حساب می آید.

### پیشنهادات

پیشنهاد می شود با توجه به مشکلات عدیده جامعه پزشکی و موانع دستیابی به موفقیت های شغلی، در دوران تحصیل و پس از فارغ التحصیلی مراکز مشاوره در دانشگاه، بیمارستان ها و سایر مراکز بهداشتی درمانی موجود باشد تا با بالا بردن اعتماد به نفس پزشکان و شناخت بهتر آنها از خود (Self-concept) بتوانند بر مشکلات خود فایز آمده و به موفقیت شغلی دست یابند. همان طور که ذکر شد در نظریه غیروانوی در آمد کافی و موفقیت شغلی، در نظریه روانی احساس فرد از میزان و کار آیی خود و در نظریه عمومی رسیدن به هدف های شغلی موفقیت شغلی محسوب می شوند. بر این اساس باید تمهیداتی اندیشیده شود که درآمد پزشکان متناسب با میزان فعالیت و استرس آنها افزایش یابد. هم اکنون با توجه به مشکلات مالی جامعه، تعرفه های دولتی پاسخ گوی نیاز پزشکان نیست. دولت و شرکت های بیمه باید هزینه های درمانی اقشار کم در آمد را به عهده گیرند که متاسفانه این مشکل بر دوش پزشکان، سنگینی می کند. از طرف دیگر برای بهبود احساس فرد از میزان کار آیی خود نیاز به مشاوره روان شناختی و شناخت توانایی ها و ضعف

۱۰- میزان درآمد خوب (لوید، ۱۹۹۸) (هوگان، ۲۰۰۴) (کاتل و همکاران، ۲۰۰۳).

در پژوهش، ما با بررسی موارد فوق تنها آرام بودن و گرم و پذیرا بودن و رسیدن به هدف های شغلی، همبستگی بالایی در موفقیت شغلی داشت و در بقیه موارد میزان همبستگی پایین بود. این یافته نشان می دهد 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 موفقیت های شغلی خود با مشکل روبرو هستند.

پژوهش با نظریه های موفقیت شغلی (غیروانوی، روانی و عمومی) همسو بود. در نظریه غیر روانی موفقیت شغلی را با میزان درآمد و مادیات می سنجد. 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 می روند. از دیدگاه روانی موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی انجام کار محوله می باشد.

در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری کند. موفقیت شغلی عبارت از رابطه ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل های آینده اش در زمینه اشتغال وجود دارد ایده آل های شغلی فرد عبارت از یک سلسله هدف های احتمالی شغلی است که فرد برای آینده اش تعیین می نماید. میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف ها را می توان موفقیت شغلی نام گذاری کرد (شفیع آبادی، الف ۱۳۸۲). در مطالعه ما نیز رسیدن به هدف های شغلی از عوامل رسیدن به موفقیت شغلی بود.

انسان ناگزیر به انتخاب و تصمیم گیری در زمینه های تحصیل، شغل و ازدواج است. اشتغال مناسب به خود کفایی فرد و جامعه می انجامد. نحوه تامین مایحتاج زندگی به میزان در آمد فرد

### منابع

- الف: شفیع آبادی عبد الله (۱۳۸۲)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد
- ب: شفیع آبادی عبد الله (۱۳۸۲)، توانبخشی شغلی و حرفه ای معلولین، اصفهان، انتشارات جنگل
- شولتر دوان (۱۹۹۰)، نظریه های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی، فرهاد جمهری، سیامک نقشبندی، بهزاد گودرزی، هادی بحرایی، محمدرضا نیکخو (۱۳۷۸) تهران، نشر ارسباران
- Cat tell, RB; Cat tell, AK; Cat tell, HEP, Kelly, ML(2003).The 16personality Factor Questionnaire(16PF).Available at:hHp://media.wiley.com/product-data/excerpt/49/04712342/04712342429.pdfHogan Personality Inventory (2004)available at: www.performanceprograms.com/PDF/Hogan HPI Facts 2004 .PDF How, TK(1998). Importance of carrier planning New straits time s 2 \* 5/12/98 P.01 –EX Appointments. Lloyd j(1998).Setting goals is crucial to attaining job success .Available at :www.Joanlloyd.com/articals/open.asp ? art=209.htm