BRIEF REPORT

Professionalism Among Medical Residents in a Teaching Hospital: A Cross-Sectional Study

Fatemeh Zolfaghari[1],
Mina Mobasher[2],
Samira Sohbati[3],
Fatemeh Karami Robati[4]

[1] Pediatric Assistant, Faculty of Medicine, Jahrom University of Medical Sciences, Jahrom, Iran
[2] Associate Professor, Department of Medical Ethics and History of Medicine, School of Persian Medicine, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
[3] Assistant Professor, Department of Obstetrics and Gynecology, Faculty of Medicine, Afzalipour Hospital, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
[4] PhD Student in Medical Library and Information Sciences, Clinical Research Development Unit, Afzalipour Hospital, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

(Received November 10, 2024; Accepted May 13, 2025)

Abstract

Background and purpose: Professionalism is a set of values, behaviors, and relationships that enhance and maintain society's trust in physicians. Its development is a vital goal and a key focus of medical education. This study was conducted to investigate the levels of professionalism among medical residents at a teaching hospital.

Materials and methods: This descriptive cross-sectional survey was conducted in 2021 on medical residents studying four major specialities (Internal Medicine, Surgery, Pediatrics, and Obstetrics) at Kerman's Afzalipour Teaching Hospital. Data were collected using the ABIM professionalism questionnaire. The level of familiarity with the concept of medical professionalism and ethics was one of the factors assessed in this study. Data analysis was performed using SPSS version 22 software, employing descriptive and analytical statistical methods, including the Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests. A P value less than 0.05 was considered significant.

Results: In this study, the level of professionalism in 67 medical residents was assessed. The majority of participants were women (65.6%). The overall mean professionalism score was 7.8, which was considered relatively favorable. The mean scores for the subscales of respect/altruism, excellence/honor, and honesty were 7.02 ± 1.96, 8.26 ± 1.99, and 8.32± 2.05, respectively. The average score for respect/altruism was significantly higher in medical residents who were familiar with the concept of professionalism (P=0.024). The highest score was observed in the honor and integrity subscale, while the respect and altruism subscale had the lowest score.

Conclusion: According to the results of the present study, the levels of professionalism among participating medical residents were relatively favorable. However, to further improve professionalism in medical personnel, additional studies are needed to better identify the factors influencing it.

Keywords: professionalism, medical residents, teaching Hospital

J Mazandaran Univ Med Sci 2025; 35 (245): 197-201 (Persian).

Corresponding Author: Samira Sohbati - Faculty of Medicine, Afzalipour Hospital, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran (E-mail: samira.sohbati@gmail.com)

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-29]

گزارش کوتاه

مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران
دوره سی و پنجم شماره ۲۴۶ تیر سال ۱۴۰۴ (۲۰۱-۱۹۷)

تعهدات حرفه‌ای دستیاران پزشکی در یک بیمارستان آموزشی: یک مطالعه مقطعی

فاطمه ذوالفقاری[۱]
مینا مبشر[۲]
سمیرا صحبتی[۳]
فاطمه کرمی رباطی[۴]

چکیده

سابقه و هدف: تعهد حرفه‌ای مجموعه‌ای از ارزش‌ها، رفتارها و روابطی است که موجب تقویت و استحکام اعتماد جامعه به پزشکان می‌شود و توسعه آن یکی از اهداف حیاتی و موضوعات اصلی آموزش در دانشکده‌های پزشکی است. مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان تعهد حرفه‌ای دستیاران پزشکی در یک بیمارستان آموزشی، انجام پذیرفت.

مواد و روش ها: مطالعه توصیفی- مقطعی حاضر، در سال ۱۴۰۰ در جمعیت دستیاران در حال تحصیل چهار رشته ماژور بیمارستان افضلی‌پور کرمان (داخلی، جراحی، اطفال و زنان و زایمان) انجام شد. داده‌ها به وسیله پرسشنامه ABIM جمع‌آوری شد و آشنا بودن با مفهوم تعهد حرفه‌ای از عوامل مورد بررسی در این مطالعه بود. آنالیز داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲، روش‌های آمار توصیفی و تحلیلی (Mann-Whitney و Kruskal-Walis) انجام شد و مقدار P کم‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: در این مطالعه، تعهدات حرفه‌ای ۶۷ دستیار پزشکی بررسی شد. بیش‌ترین تعداد دستیاران، زن بودند (۶۵/۶ درصد). میانگین تعهد حرفه‌ای ۷/۸ و نسبتاً مطلوب بود. میانگین نمره احترام و نوع‌دوستی، تعالی و شرافت و درستکاری به‌ترتیب، ۱/۹۶±۷/۰۲، ۱/۹۹±۸/۲۶ و ۲/۰۵±۸/۳۲ بود. میانگین نمره احترام و نوع دوستی در دستیارانی که با مفهوم تعهد حرفه‌ای آشنا بودند، بیش‌تر بود (P=۰/۰۲۴). بیش‌ترین امتیاز مربوط به خرده مقیاس شرافت و درست‌کاری بود و خرده مقیاس احترام و نوع دوستی کم‌ترین امتیاز را به خود اختصاص داد.

استنتاج: تعهد حرفه‌ای دستیاران پزشکی، نسبتاً مطلوب بوده است. با این وجود، انجام مطالعات بیش‌تر در این زمینه جهت شناسایی عوامل مؤثر برای ارتقای تعهد حرفه‌ای پزشکان پیشنهاد می‌شود.

واژه های کلیدی: تعهد حرفه‌ای، دستیار پزشکی، بیمارستان آموزشی

مولف مسئول: سمیرا صحبتی- بخش زنان و مامایی، بیمارستان افضلی پور، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران **E-mail:** samira.sohbati@gmail.com

۱. دستیار اطفال، بخش اطفال، دانشگاه علوم پزشکی جهرم، جهرم، فارس، ایران
۲. دانشیار اخلاق پزشکی، گروه تاریخ و اخلاق پزشکی، دانشکده طب ایرانی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۳. استادیار گروه زنان، بخش زنان و مامایی، بیمارستان افضلی پور، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۴. دانشجوی دکتری کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی، واحد توسعه تحقیقات بالینی، بیمارستان افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

تاریخ دریافت : ۱۴۰۳/۸/۲۰ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات : ۱۴۰۳/۸/۲۳ تاریخ تصویب : ۱۴۰۴/۲/۲۳

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-29]

مقدمه

تعهد حرفه‌ای مجموعه‌ای از ارزش‌ها، رفتارها و روابطی است که موجب تقویت و استحکام اعتماد جامعه به پزشکان می‌شود و توسعه آن یکی از اهداف حیاتی و موضوعات اصلی آموزش در دانشکده‌های پزشکی است(۱).

ارزیابی آموزش‌گیرندگان و برنامه‌های آموزشی تعهد حرفه‌ای، نیازی است که سیستم‌های آموزشی باید در جهت برآورده ساختن آن گام بردارند. از طرفی با توجه به ویژگی‌های چند بعدی حرفه‌ای بودن، هیچ روش ارزیابی واحدی برای ارزیابی قابل اعتماد حرفه‌ای بودن نشان داده نشده است. یکی از ابزارهای شناخته شده برای اندازه‌گیری حرفه‌ای‌گری در محیط‌های آموزشی پزشکی پرسشنامه‌ای است که توسط (American Board of Internal Medicine) ABIM تعریف شده است و در سال ۲۰۰۹ توسط آرامش و همکاران در ایران، ترجمه و اعتباریابی شده است(۲، ۳). مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان تعهد حرفه‌ای در دستیاران تخصصی دانشگاه علوم پزشکی کرمان با استفاده از پرسشنامه نهایی ABIM طراحی شده است.

مواد و روش‌ها

مطالعه توصیفی-مقطعی حاضر، در سال ۱۴۰۰ پس از تصویب توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی کرمان (کد اخلاق: IR.KMU.AH.REC.1400.110) با شرکت دستیاران در حال تحصیل چهار رشته ماژور بیمارستان افضلی‌پور (داخلی، جراحی، اطفال و زنان و زایمان)، دانشگاه علوم پزشکی کرمان به روش سرشماری انجام شد. افرادی که تمایل به شرکت در مطالعه نداشتند، از مطالعه خارج شدند.

داده‌ها به وسیله پرسشنامه ABIM جمع‌آوری شد. مجموع سه خرده مقیاس در جدول شماره ۱، میزان تعهد حرفه‌ای را مشخص می‌کند. جنس، رشته تحصیلی، سال دستیاری و آشنا بودن با مفهوم تعهد حرفه‌ای، سایر عوامل مورد بررسی در این مطالعه بودند. آشنا بودن با مفهوم تعهد حرفه‌ای بر اساس دانستن مفاهیم تعهد حرفه‌ای و شرکت در کلاس‌های اخلاق حرفه‌ای و هم‌چنین در قالب سؤال و توضیح مختصر سنجیده شد. از ۱۷ سؤال موجود سؤالات ۵ تا۱۱ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۵ تا ۱۷ نمره‌دهی معکوس داشتند. حداکثر نمره پرسشنامه ۱۰ و حداقل ۰ بود(۳).

جدول شماره ۱: سؤالات پرسشنامه

تعالی	۱	در طی دورهٔ رزیدنتی، من اشخاصی را در بخش های بالینی دیده ام که رفتار مناسب حرفه ای را از خود نشان می‌دادند و آن را ارتقاء می‌بخشیدند.
	۲	همکاران رزیدنت من، برای به دست آوردن مواد آموزشی (نظیر مقالات ژورنال‌ها، درسنامه‌ها) مرتبط با بیمارانم به من کمک کرده‌اند.
	۳	مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت من نیازهای بیمارانشان را در اولویت نسبت به منافع شخصی خودشان قرار می‌دهند.
	۴	مشاهده کرده ام که رزیدنت‌هایی که همکار من بوده‌اند، به بیماران خود دربارهٔ بیماریشان آموزش می‌دهند.
	۵	از سوی رزیدنت ارشد یا اساتید به من توصیه شده است، که اطلاعاتی را از پرونده بیمار حذف کنم (یا به آن وارد نکنم) بدون آن که توضیحی بابت آن به من بدهند.
شرافت/ درستکاری	۶	من مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت من به بیمارشان دروغ گفته‌اند.
	۷	همکاران رزیدنت من از من خواسته اند که به جای آن ها (یا نوشتن نام آنها یا زدن مهر آن ها) دستور (Order) هایی را بنویسم یا فرم‌هایی را پر کنم.
	۸	من از سوی همکاران رزیدنتم تحت فشار قرار گرفتم که شرح حال و معاینه جسمانی آن ها را رونویسی کنم، به جای آن که اطلاعات را خودم از بیمار کسب نمایم.
	۹	من همکاران رزیدنتی را دیده ام که هنگام صحبت با همکاران یا سایر افراد، به بیماران خود با عناوینی مانند «خرفت، آتش، دیوانه، مزاحم همیشگی، عصا قورت داده ... » یا اصطلاحات دیگری از این قبیل اشاره می‌کنند.
نوع دوستی/احترام	۱۰	من مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت من تعابیر اهانت آمیزی را دربارهٔ دیگر متخصصین داخلی/ جراحی یا گروه‌های تخصصی، فوق متخصصین یا گروه‌های فوق تخصصی، یا دیگر افراد شاغل در بیمارستان به کار می‌برند.
	۱۱	من دیده‌ام که همکاران رزیدنت انجام تست‌ها را طوری زمانبندی می‌کنند و یا اقدامات و مداخلات تشخیصی –درمانی را در زمانی انجام می‌دهند که بیش تر برای خودشان راحت تر باشد تا برای بیماران
	۱۲	من مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت، در برابر پرسش های بیماران یا افراد خانواده‌شان، سربالا و با بی حوصلگی پاسخ داده اند.
	۱۳	من مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت من، خارج از حیطه وظایف رسمی، هر کمکی که از دستشان برآید برای بیمارانشان انجام می‌دهند.
	۱۴	من مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت، بیمار را بدون دلیل واقعی، با بهانه تراشی، به بخش های دیگر اورژانس یا بیمارستان‌های دیگر ارجاع داده اند.
	۱۵	من مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت من در استفاده از وسایل مصرفی و تجهیزات بیمارستان با اتلاف و اسرافکاری عمل کرده اند.
	۱۶	من مشاهده کرده‌ام که همکاران رزیدنت، پایین بودن حقوق و امکانات رفاهی خود را دلیل موجهی برای خدمت‌رسانی کم تر به بیماران دانسته‌اند.
	۱۷	من مشاهده کرده ام که همکاران رزیدنت، مسائل خصوصی بیماران خود را در جمع رزیدنت های دیگر مطرح کرده‌اند.

آنالیز داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و روش‌های آمار توصیفی و تحلیلی (Mann-Whitney و Kruskal-Walis) انجام شد. مقدار P کم‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها و بحث

از ۹۵ دستیار واجد شرایط ورود به مطالعه، ۶۷ نفر به سؤالات پاسخ دادند (نرخ پاسخ‌دهی ۷۰ درصد).

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-29]

بیش‌ترین تعداد دستیاران، زن بودند (۶۵/۶ درصد). در مطالعه حاضر، میانگین تعهد حرفه‌ای ۷/۸ بود که بیش تر از ۵۰ درصد امتیاز و نسبتاً مطلوب است. این امتیاز در مطالعه اقبالی و همکاران ۶/۱، در مطالعه میانه‌ساز و همکاران ۶/۰۷ و در مطالعه آرامش و همکاران ۱۲/۶ بود(۵-۳).

میانگین نمره احترام و نوع دوستی، تعالی و شرافت و درستکاری به‌ترتیب، ۱/۹۶±۷/۰۲، ۱/۹۹±۸/۲۶ و ۲/۰۵±۸/۳۲ بود.

در مطالعه حاضر بیش‌ترین امتیاز مربوط به خرده مقیاس شرافت و درستکاری بود و خرده مقیاس احترام و نوع دوستی کم ترین امتیاز را به خود اختصاص داد (هر دو بالاتر از ۵۰٪ کل امتیاز) که نشان دهنده مطلوب بودن نسبی این امتیازات در مطالعه حاضر است. در مطالعه اقبالی و همکاران و آرامش و همکاران نیز بیش‌ترین امتیاز به شرافت و درستکاری تعلق گرفت ولی کم‌ترین امتیاز در این مطالعات مربوط به خرده مقیاس تعالی بود که با مطالعه حاضر متفاوت بود(۳، ۴). بیش تر بودن این امتیاز می‌تواند نشانگر این موضوع باشد که دستیاران به‌طور نسبی به درستکاری همکاران خود اعتقاد دارند.

خرده مقیاس احترام و نوع دوستی به بررسی نگرش پاسخ‌دهندگان نسبت به رفتار همکاران خود با بیماران، احترام به ایشان، احترام به همکاران و احترام به قوانین بیمارستان می‌پردازد. این شاخص هم‌چنین بازتاب دهنده نگاه پاسخ دهندگان نسبت به توجه همکارانشان به نیازهای بیماران و فراهم کردن شرایط مناسب برای ایشان است. کسب کم‌ترین امتیاز در شاخص احترام و نوع دوستی می‌تواند حاکی از این امر باشد که دستیاران پاسخ دهنده، تحت تأثیر الگوهای خود در محیط آموزشی درمانی هستند و الگوی آن‌ها نیازمند پیشرفت و ارتقاء است.

در مطالعه حاضر امتیاز خرده مقیاس تعالی متوسط بود. شاخص تعالی ارزیابی‌کننده نظر پاسخ دهندگان در ارتباط با همکاران خود در این زمینه که به‌عنوان خدمات‌رسان بهداشت و سلامت، آیا احتیاجات بیماران را نسبت به خود ارجح می‌شمارند، به بیماران آموزش می‌دهند، به همکاران خود کمک می‌کنند و در راستای ارتقای رفتار حرفه‌ای خود می‌کوشند یا خیر، بوده است.

میانگین نمره احترام و نوع دوستی در دستیارانی که با مفهوم تعهد حرفه‌ای آشنا بودند، بیش‌تر بود (P=۰/۰۲۴) (جدول شماره ۲).

در مطالعه‌ای Haque و همکاران در مالزی، سطوح تقریباً مشابهی از آشنایی با موضوع تعهد حرفه‌ای را نشان دادند و جنسیت، سال تحصیلی و میزان نمرات در امتیاز تعهد حرفه‌ای مؤثر نبودند(۶). در مطالعه اقبالی و همکاران، جنسیت، رشته تحصیلی و آشنایی با مفهوم تعهد حرفه‌ای از عوامل مؤثر در امتیاز تعهد حرفه‌ای بودند که با مطالعه حاضر همخوانی دارد(۴). هم‌چنین در مطالعه‌ای مشابه Kebede و همکاران در اتیوپی، درجه علمی، عامل مؤثر در میزان تعهد حرفه‌ای بود ولی جنسیت عامل مؤثری نبود(۷).

جدول شماره ۲: میانگین جنبه‌های مختلف تعهد حرفه‌ای دستیاران بر حسب متغیرهای مورد بررسی

متغیر		فراوانی	احترام و نوع دوستی	سطح معنی داری	تعالی	سطح معنی‌داری	شرافت و درستکاری	سطح معنی داری
جنس	مرد	۲۳	۷/۰۲±۱/۹۶	۰/۷۵۱	۸/۳۲±۱/۵۴	۰/۵۷۸	۸/۲۱±۲/۷۵	۰/۵۶۷
	زن	۴۴	۶/۰۷±۰/۴۷		۸/۲۳±۲/۲۰		۸/۳۷±۲/۱۲	
رشته	زنان و زایمان	۱۴	۶/۳۳±۲/۴۵	۰/۳۲۴	۷/۸۶±۲/۵۰	۰/۶۶۳	۲/۲۶±۲/۷۸	۰/۷۰۳
	داخلی	۲۶	۶/۹۳±۱/۸۳		۸/۰۵±۲/۲۴		۸/۶۵±۱/۶۰	
	اطفال	۱۷	۷/۶۴±۱/۶۰		۸/۸۰±۱/۲۴		۹/۱۷±۱/۱۲	
	جراحی	۱۰	۷/۱۸±۲/۰۹		۸/۴۷±۱/۵۴		۷/۷۴±۲/۴۹	
سال دستیاری	اول	۳۶	۶/۸۲±۱/۷۱	۰/۸۱۷	۸/۴۶±۱/۸۴	۰/۷۴۰	۸/۴۷±۱/۷۶	۰/۹۱۳
	دوم	۱۷	۶/۹۸±۲/۴۱		۸/۰۰±۲/۳۹		۱/۹۶±۲/۷۱	
	سوم	۱۴	۷/۵۹±۲/۰۵		۸/۰۶±۱/۹۲		۸/۳۰±۱/۹۶	
آشنا بودن با مفهوم تعهد حرفه ای	بلی	۵۴	۷/۲۷±۱/۸۳	۰/۰۲۴	۸/۴۶±۱/۷۶	۰/۲۲۱	۸/۴۳±۱/۹۶	۰/۳۴۵

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-29]

در مطالعـه O'Tuathaigh و همکـاران در ایرلنـد، سال دستیاری عامل مـؤثری در تعهـد حرفـه‌ای گـزارش شد، ولی رشته تحصیلی مؤثر نبود(۸). تفاوت ایـن نتـایج با مطالعه حاضر می‌تواند نشان دهده عدم تـأثیر گذشـت زمان به توسعه رفتارهای حرفه‌ای دستیاران باشد.

نتایج مطالعه حاضر، تعهد حرفه‌ای دستیاران پزشکی را نسبتاً مطلوب نشان داد و مشخص شـد کـه آمـوزش در حوزه تعهدات حرفه‌ای می‌تواند در بهبود توسـعه درک و پایبندی به رفتارهای حرفه‌ای اثرگذار باشد. با ایـن وجـود انجام مطالعات بیش‌تـر در زمینـه تعهـد حرفـه‌ای در میـان دستیاران رشته‌های مختلـف برای شناسایی عوامل مؤثر بـر ارتقای تعهد حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود.

سپاسگزاری

ایـن مقالـه حاصـل پایـان‌نامـه تحـت عنـوان "بررسی میزان تعهدات حرفه‌ای در دسـتیاران تخصصـی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سـال ۱۴۰۰ " در مقطـع دکتـرای عمـومی پزشـکی در سـال ۱۴۰۰ و کـد طـرح ۴۰۰۰۰۰۰۷۰ مـی‌باشـد کـه بـا حمایـت دانشـگاه علـوم پزشکی کرمان اجرا شده است.

References

1. Cottrell S, Diaz S, Cather A, Shumway J. Assessing medical student professionalism: an analysis of a peer assessment. Med Educ Online 2006;11(1):4587. PMID: 28253784.
2. Arnold EL, Blank LL, Race KE, Cipparrone N. Can professionalism be measured? The development of a scale for use in the medical environment. Acad Med 1998;73(10):1119-21. PMID: 9795633.
3. Aramesh K, Mohebbi M, Jessri M, Sanagou M. Measuring professionalism in residency training programs in Iran. Med Teach 2009; 31(8):e356-61. PMID: 19811199.
4. Eghbali F, Seyedpour S, Pazouki A, Hosseini BF. Professionalism in Residents of Iran University of Medical Sciences Hospitals and Its Associated Factors. Iran J Surg 2017; 25(3):45-53.
5. Mianehsaz E, Tabatabaee SMR, Sharif MR, Gilasi HR, Far HRS, Tabrizi BN. Professionalism among medical residents in a young second-level university in Iran: a cross-sectional study. J Med Ethics Hist Med 2020; 13. PMID: 32337008.
6. Haque M, Zulkifli Z, Haque SZ, Kamal ZM, Salam A, Bhagat V, et al. Professionalism perspectives among medical students of a novel medical graduate school in Malaysia. Adv Med Educ Pract 2016; 7: 407-22. PMID: 32337008.
7. Kebede S, Gebremeskel B, Yekoye A, Menlkalew Z, Asrat M, Medhanyie AA. Medical professionalism: perspectives of medical students and residents at Ayder Comprehensive and Specialized Hospital, Mekelle, Ethiopia - a cross-sectional study. Adv Med Educ Pract 2018; 9: 611-22. PMID: 30214374.
8. O'Touathaigh CM, Idris AN, Duggan E, Costa P, Costa MJ. Medical students' empathy and attitudes towards professionalism: Relationship with personality, specialty preference and medical programme. PLoS One 2019; 14(5): e0215675. PMID: 31048851.

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2026-11-29]