

«پژوهش»
پزشکی در ارتباط با مسائل اجتماعی

عوامل مؤثر در حضور ناکافی پزشکان در مراکز
پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی*

دکتر علی نوبخت حقیقی**

خلاصه

هدف از این بررسی آن بود که ضمن حفظ اصول علمی و بکارگیری معیارهای بایسته، نظرات و باورهای همکاران ارجمند دانشگاهی را در راستای موردنظر، بیطرفانه، به داوری بنشینیم. پژوهش حاضر از راه زمینه‌یابی (Survey) انجام پذیرفت و هدفها و فرضیات یا شاخصها و متغیرهای گوناگون - در چهارچوب یک پرسشنامه - مورد سنجش قرار گرفت و پس از طبقه‌بندی یافته‌ها، دستاوردها تجزیه و تحلیل گردید.

فقدان دو عامل: برنامه‌ریزیهای اجتماعی و آینده نامعلوم، موثرترین و مهمترین یافته‌های این بررسی شناخته شدند؛ و در مرتبه بعدی تورم اقتصادی (۸۳ درصد در سال ۶۷) و امکان کسب درآمد زیاد در خارج از دانشگاه - به ترتیب به میزان ۶۷ و ۶۲ درصد - از عوامل مؤثر دیگری است که حضور ناکافی پزشکان را توجیه می‌کند. یافته دیگر اینکه افراد مورد مطالعه بر این باورند که ۷۰ درصد اعطای فرصتها و امتیازات شغلی طبق روابط بوده است. در ضمن ۷۲ درصد داشتن مطب خصوصی را شغل دیگر خود ذکر کرده‌اند.

مقدمه

تامین، ایجاد انگیزه و استفاده از نیروی انسانی، در همه کشورها، از مهمترین مسائلی است که بیشترین اوقات مسئولان و برنامه‌ریزان را بخود اختصاص می‌دهد. در این رابطه، ابعاد فراگیر مشکلاتی که در اثر کمکاری و حضور ناکافی نیروی انسانی در زمینه‌های تولیدی و خدماتی بروز می‌کند به نحو ویژه‌ای مطرح است که تمام کشورها با آن دست به گریبانند، منتها برای مملکت ما که مراحل سازندگی را می‌گذارند، و نیز به منظور گسترش برنامه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی به نیروهای متخصص و حضور فعال آنان نیاز بیشتری احساس می‌شود، که مناسبانه این انتظار طبیعی برآورده نمی‌شود. اطلاعات موجود، مشاهدات عینی و گزارشهای رسیده از مراکز پزشکی وابسته به این دانشگاه نشانگر آنست که کمکاری و حضور ناکافی پزشکان در این مراکز عمومیت دارد. و این در شرایطی است که دانشگاههای علوم پزشکی - از جمله شهید بهشتی - در اجرای سیاست کلی دولت و با توجه به

* این مقاله براساس تحقیقی به همین عنوان که در پائیز ۱۳۶۸ به انجام رسید، تدوین گردیده است

** استادیار دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

نیاز کشور تعداد دانشجویان پزشکی به نحو بی سابقه‌ای افزایش یافته‌اند؛ و هماهنگ با این افزایش در نظر است که خدمات پزشکی و تحقیقاتی مراکز - از نظر کمی و کیفی - نیز ارتقاء یابند. علی‌هذا؛ این طرح ضمن جستجوی علل و عوامل موثر در حضور ناکافی، اظهارنظر و عقاید پزشکان دانشگاه، مورد مطالعه قرار گرفته است تا براساس نتایج حاصله و به منظور رفع یا کاهش عوامل موثر، به مقامات مسئول توصیه‌های لازم ارائه شود.

روش تحقیق

روش تحقیق، زمینه‌یابی (Survey) است و از نظر هدف بررسی، پژوهشی از نوع توصیفی (discriptive) می‌باشد و اطلاعات، به وسیله پرسشنامه‌ای - که از طریق آن هدفها و فرضیات تحقیق با شاخصها و متغیرهای مختلف مورد سنجش قرار گرفت - جمع‌آوری گردید. به‌مراه هر پرسشنامه، نامه‌ای ضمیمه شده بود که در آن اهداف تحقیق و نحوه تکمیل پرسشنامه تشریح گردیده بود. پرسشنامه‌ها مستقیماً به پزشکان تحویل داده شد و از آنان درخواست گردید بدون نوشتن نام و مشخصات، پرسشنامه را در یک نشست تکمیل نمایند و بدون بازبینی پاسخ سئوالات آن را توسط پاکت تمبردار، که پیوست پرسشنامه بود، پست کنند. از مجموع ۵۲۰ پرسشنامه توزیع شده، ۸۷ پرسشنامه تکمیل شده برگشت داده شد. در بازبینی، تعداد ۱۱ پرسشنامه - به علت کاستیهای آنها - از رده خارج گردیدند و در نهایت ۷۷ پرسشنامه که به‌طور کامل تکمیل شده بودند، به وسیله مرکز کامپیوتری دانشگاه شهید بهشتی استخراج و طبقه‌بندی گردیدند.

یافته‌ها

اول: مشخصات پزشکان مورد بررسی

اطلاعات و متغیرهای پس‌زمینه‌ای (Background) پزشکان مورد بررسی شامل: سن، جنس، وضعیت تاهل، محل تولد افراد تحت تکفل محل زندگی در ده سال گذشته و عضویت در هیات علمی دانشگاه ... و بالاخره میزان علاقمندی پزشکان مورد مطالعه به این حرفه قسمت اول یافته‌ها را تشکیل می‌دهد. سن نزدیک به ۴۰ درصد از آنان زیر ۴۰ سال و میانگین سنی حدود ۴۲ سال بود. حدود ۵۰ درصد، افراد تحت تکفل خود را بیش از ۵ نفر ذکر کرده‌اند. حدود ۸۹ درصد از پزشکان مورد بررسی عضو هیات علمی دانشگاه نبودند و حدود ۱۱ درصد عضو هیات علمی بودند.

دوم: عوامل اقتصادی و تاثیر آنها در میزان حضور ناکافی پزشکان

عوامل برگزیده اقتصادی پزشکان شامل میزان کل درآمد ماهانه و رابطه آن با مخارج ماهانه؛ نسبت حقوق دریافتی از دانشگاه به مخارج ماهانه؛ نحوه سکونت؛ طبقه‌بندی پزشکان از بعد اقتصادی؛ تاثیر سوابق خدمتی با طبقه اقتصادی آنان؛ رابطه طبقه اقتصادی پزشکان با سن آنان و ...

حدود ۴۴ درصد از پزشکان مورد مطالعه، درآمد ماهانه خود را بیش از هفتصد هزار ریال اعلام داشته‌اند و در ضمن اضافه کرده‌اند که حقوق ماهانه‌ای که دانشگاه به آنان پرداخت می‌کند - در مقایسه با مخارج - بسیار کم می‌باشد، به‌طوری که، برای نزدیک به ۶۰ درصد پزشکان این درآمد فقط کفاف یک‌چهارم هزینه ماهانه آنان را می‌دهد؛ و ۸۵ درصد اظهار داشتند که حقوق ماهانه دانشگاه کمتر از ۵۰ درصد مخارجشان را تامین می‌کند.

حدود ۴۷ درصد مستاجر بوده و نحوه تمسک آنان به شکل‌های گوناگون: اجاره - رهن، اجاره و یا رهن بود. با گذشت زمان و افزایش سوابق تجربی وضعیت اقتصادی آنان بهبود می‌یابد و بهترین وضعیت اقتصادی را حدود ۴۰ سالگی اظهار داشته‌اند.

سؤال شد که به نظر آنان، پزشکی که به دلایل اقتصادی از کار در مراکز پزشکی کناره‌گیری نمودند تا چه حد از وضعیت خود رضایت دارند. در پاسخ، میزان رضایت را "خیلی زیاد و زیاد" ذکر کردند؛ حدود ۲۵ درصد، "تاحدی" و ۹ درصد بقیه نحوه رضایت را "کم و خیلی کم" اعلام نمودند.

سوم: اظهارنظر درباره نحوه مدیریت دانشگاه

در اینجا منظور از مدیریت دانشگاه، فعالیت‌هایی است که برای تامین، نگهداری و ایجاد انگیزه و روحیه خدمت در پزشکان انجام می‌گیرد؛ اهداف آن عبارتست از باقی ماندن، افزایش کمی و کیفی حضور پزشکان در دانشگاه و ... کامل کردن میزان بازدهی آنان.

برای سنجش نحوه مدیریت در دانشگاه از نظر پزشکان، عوامل و متغیرهای مختلفی - از قبیل چگونگی اعطای فرصت‌ها و امتیازات شغلی، شرایط و امکانات برای انجام وظایف مقرر، پذیرش انتقادات سازنده و مثبت، میزان رضایت جهت ادامه همکاری، رعایت روابط انسانی و اجتماعی و... - مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها نشانگر این واقعیت است که به‌طور کلی مدیریت در دانشگاه، در وضعیت نسبتاً متوسط و معمولی اعمال می‌گردد. فعالیت‌های مدیریت دانشگاه برای ایجاد شرایط و امکانات مناسب جهت فعالیت‌های آموزشی و درمانی، تجهیزات لازم برای جلب ادامه همکاری با دانشگاه، میزان پذیرش انتقادات سازنده و مثبت، نحوه رفتار با پزشکان و... حتی روابط انسانی و اجتماعی در مراکز پزشکی در حد معمولی و متوسط می‌باشد و در مجموع و با جمع‌بندی کلیه عوامل و متغیرهای موضوع مدیریت، این عامل در حضور ناکافی پزشکان نقش مهمی ندارد.

چهارم: تاثیر عوامل اجتماعی

عوامل اجتماعی با متغیرهای مختلفی مانند امنیت شغلی، تفتیش عقاید، از دست دادن عضوی از اعضای خانواده، وجود مراکز تفریحات سالم و چگونگی گذران اوقات فراغت، فاصله محل سکونت تا محل کار، نوع استخدام، مشاغل دیگر پزشکان، امتیازات شغلی و اجتماعی، برنامه‌ریزی‌های اجتماعی و وضعیت آینده و محل صرف اوقات موظف مورد سنجش قرار گرفت.

نامشخص بودن آینده و فقدان برنامه‌ریزی‌های صحیح اجتماعی بیش از هر عامل اجتماعی دیگر پزشکان دانشگاه را متاثر نموده است؛ دومین عامل موثر در حضور ناکافی حذف امتیازات شغلی و حرمت پزشکی است؛ عدم احساس امنیت شغلی و پاکسازیه‌ها، سومین عامل مهم از عوامل اجتماعی است که ۶۶ درصد پزشکان این عامل را به میزان خیلی زیاد و زیاد موجب حضور ناکافی اعلام نمودند، و به همین دلیل غیر از اشتغال در مراکز پزشکی دانشگاه، مشاغل دیگری هم دارند؛ در این رابطه، ۷۳ درصد مطب خصوصی و ۲۷ درصد کارهای دیگری از قبیل خدمت در نهادها، تدریس در خارج از دانشگاه و مشاغل آزاد غیرپزشکی را ذکر کرده‌اند. مسئله امنیت شغلی به کیفیتی برای پزشکان مطرح است که وقتی از آنان سؤال شد که آیا به نظر شما نوع استخدام غیررسمی در دانشگاه تا چه حد در نحوه انجام وظیفه و دلبستگی شما به کار موثر است؟ در پاسخ، حدود ۷۰ درصد اظهار داشتند که این عامل "تاحدی، کم و خیلی کم" در روحیه آنان جهت خدمت تاثیر می‌گذارد.

تفتیش عقاید در دانشگاه، فاصله محل سکونت تا محل کار، نوع استخدام (رسمی و یا غیررسمی) و بالاخره از دست دادن عضوی از اعضای خانواده به ترتیب از عوامل موثر بعدی در حضور ناکافی پزشکان است که البته این عوامل به صورت یک طیف وسیع، از ۸۶ تا ۲۳ درصد پزشکان را دربر می‌گیرد و به باور آنان، این عوامل و متغیرها به میزان خیلی زیاد و زیاد موجب عدم حضور کافی آنها می‌گردد.

بحث

واضح است که حضور ناکافی پزشکان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، مسئله‌ای خاص این دانشگاه نمی‌باشد و حتی به زمان بعد از انقلاب اسلامی ایران بازمی‌گردد بلکه این مشکل از مدتها پیش به‌عنوان مسئله‌ای مهم در نظام خدماتی دولتی وجود داشته است.

مسئله آموزش، درمان و تحقیقات هم از عوامل و در عین حال از نتایج رشد اقتصادی و اجتماعی می‌باشد که فقدان یا ضعف آن ایجاد و یا استمرار یک جامعه غیرمولد را باعث می‌شود؛ و چنین جامعه‌ای نه تنها قادر به رشد و توسعه نیست، بلکه محکوم به فنا و نابودی می‌باشد. در این رابطه، نیروی انسانی پزشکی یکی از عوامل اساسی در نظام ارائه خدمات آموزشی، درمانی، بهداشتی و تحقیقاتی است و مسلماً از برنامه‌ها، فعالیت‌ها، تجهیزات و مواد به مراتب اهمیت بیشتری دارد. علیهذا اولین گام در جهت رفع مشکل حضور ناکافی پزشکان، مطالعه و شناخت عوامل به وجود آورنده آن می‌باشد. در این پژوهش سعی شده است به بعضی از آثار و اهمیت آن، به شرح یافته‌های تحقیق پاسخ داده شود.

عوامل اقتصادی به‌عنوان یک هدف تحقیق

حدود ۴۷ درصد از پزشکان مورد بررسی در خانه‌های اجاره‌ای یا رهن و اجاره‌ای سکونت دارند و شاید به همین دلیل وقتی از آنان سؤال شد که چه عامل یا امتیازی در میزان حضور کافی شما موثر است؟ حدود ۵۰ درصد، واگذاری مسکن و حدود ۱۷ درصد

حق مسکن (در مجموع ۶۷ درصد) را موثر دانستند؛ بعد از مسکن، حدود ۱۵ درصد درخواست کرده‌اند که به آنان خودرو داده شود، حدود ۵۸ درصد پزشکان اظهار داشتند که حقوق ماهانه دانشگاه فقط یک چهارم مخارج آنان را تامین می‌کند. حقوق ماهانه ۸۵ درصد پزشکان مورد مطالعه، کمتر از ۵۰ درصد هزینه آنان را تکافو می‌کند. در این راستا و در پاسخ به این پرسش که چه عواملی در حضور و همکاری ناکافی پزشکان موثر است؟ حدود ۶۳ درصد دستمزد کم ماهانه، حدود ۱۸ درصد عدم مدیریت مناسب و ۱۸ درصد عدم امکانات درمانی، آموزشی و پژوهشی را مطرح نمودند.

آمارهای رسمی کشور و مشاهدات روزمره نشانگر این واقعیت است که افزایش بی تناسب مقدار نقدینگی (انتشار بیش از حد اسکناس) سبب بالا رفتن قیمت‌ها و پایین آمدن ارزش پول و در نتیجه تورم افسارگسیخته در کشور شده است*. و این موضوع در ارکان اقتصادی و نیز در شئون گوناگون کشور - از جمله در میزان حضور کافی پزشکان - تاثیر بسیار دارد، به طوری که ۸۳ درصد از پزشکان مورد مطالعه اظهار می‌دارند که این عامل اقتصادی، حضور ناکافی آنان را در مراکز پزشکی دانشگاه به میزان "زیاد و خیلی زیاد" موجب گشته است. باز در این رابطه، شایان ذکر است که حدود ۴۴ درصد پزشکان کل درآمد ماهانه خود را بیش از هفتصد هزار ریال اعلام کرده‌اند، ولی - با توجه به میزان تورم و هزینه ماهانه - فقط ۱۷ درصد آنان این درآمد را بیش از نیاز خود ذکر نموده‌اند. بهر حال عامل تورم موجب می‌گردد که حقوقها تکافوی یک زندگی راحت و مطمئن را ندهد و در جهت موضوع مورد بحث به عنوان یک عامل مهم دافعه عمل نماید.

توزیع ناعادلانه و تبعیضات موجود در توزیع درآمدها از دیگر عوامل است. همچنین درآمد زیاد خارج از دانشگاه نیز به عنوان یک عامل در حضور ناکافی پزشکان (حدود ۶۴ درصد) می‌باشد. این عامل در نهایت موجب می‌گردد که پزشکان از خدمت در دانشگاهها انصراف حاصل کنند.

به نظر نمی‌رسد توبیخ، کسر و یا جلوگیری از پرداخت حقوق و مزایا در افزایش ساعات حضور پزشکان تاثیر داشته باشد و برعکس ممکن است که نارضایتی بیشتری ایجاد کند و حتی به ترک خدمت در دانشگاه منجر شود. هر چند منطقی به نظر نمی‌رسد که حقوق و مزایای پزشکان در رقابت با طب خصوصی و نهادهای و مراکز آموزشی دیگر منظور شود، چرا که در اینجا مسئله تناسب سطح حقوق و مزایای کارکنان دولت مطرح است، و بعلاوه این دور تسلسل، افزایش هزینه خدمات درمانی را در پی خواهد داشت که در این صورت، بیماران مراجعه‌کننده به مراکز پزشکی دانشگاهی، قدرت پرداخت هزینه خدمات درمانی مورد نظر را نخواهند داشت. لیکن این نیز منطقی نیست که از سال ۱۳۵۷ تاکنون در میزان حقوق و مزایای پزشکان کوچکترین افزایشی به عمل نیاید! آنهم در شرایطی که بخش خصوصی با امکانات و قدرت مالی بسیار پزشکان را به آسانی جذب می‌کند.

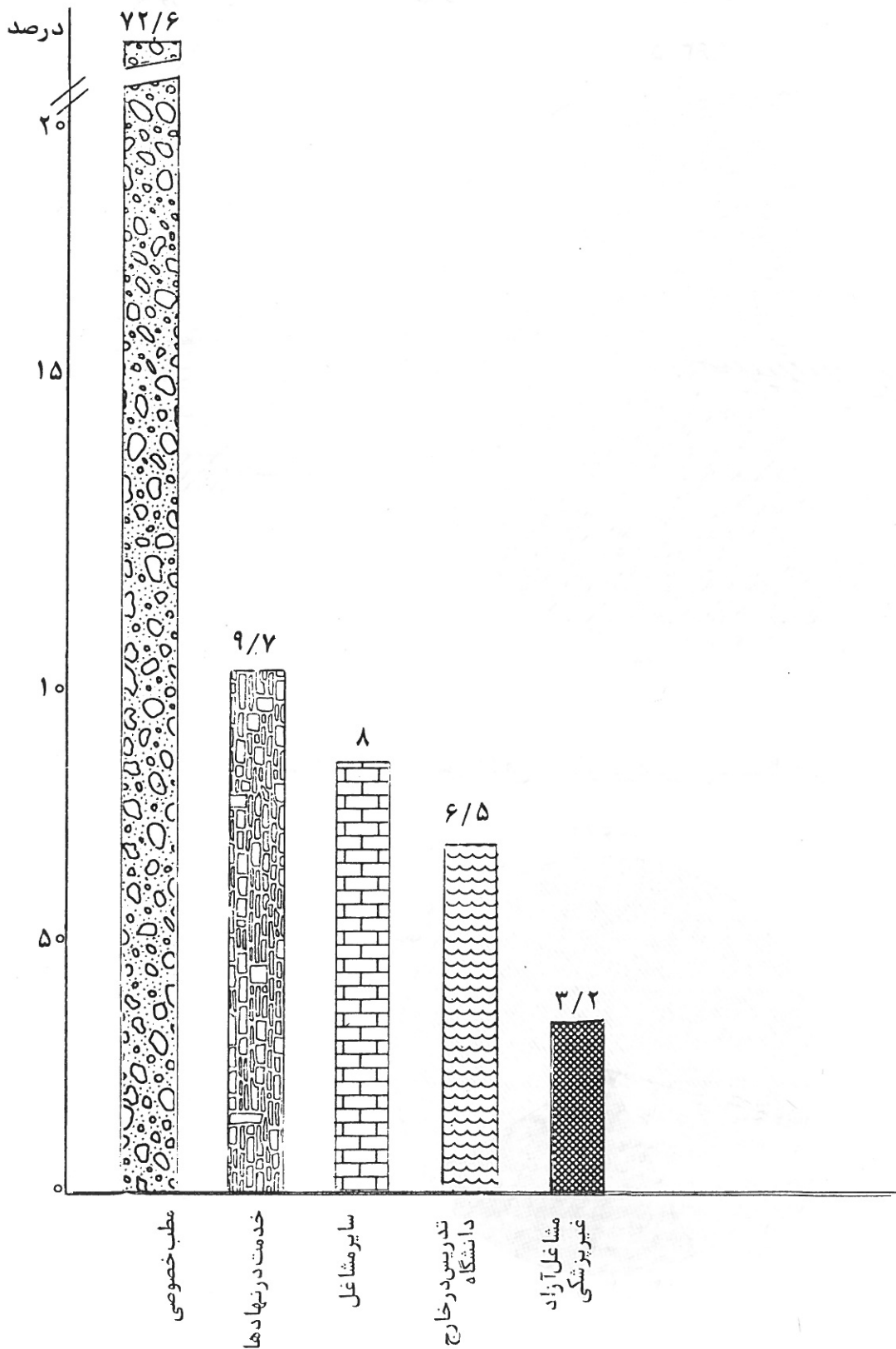
مدیریت به عنوان یک هدف تحقیق

با عنایت به تعریف عملی مدیریت و با توجه به عوامل و متغیرهای سنجش آن، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از نظر پزشکان، عناصر این عامل در دانشگاه نقش مهمی ندارند. هدف این قسمت از تحقیق معطوف به بررسی و تعیین تاثیر معرفهای مدیریت در میزان حضور ناکافی پزشکان در مراکز پزشکی بود (دافعه‌های داخلی). ولی، به نظر می‌رسد که پاسخ دهندگان، مفهوم مدیریت مورد سؤال را بر اساس وضعیت کلی در داخل کشور ارزیابی و مقایسه کرده‌اند (دافعه‌های خارج از دانشگاه)، و به نوعی مفهوم مدیریت در داخل مراکز را با مدیریت ساختارهای اجتماعی، سیاسی و امکانات مملکتی پیوند زده‌اند.

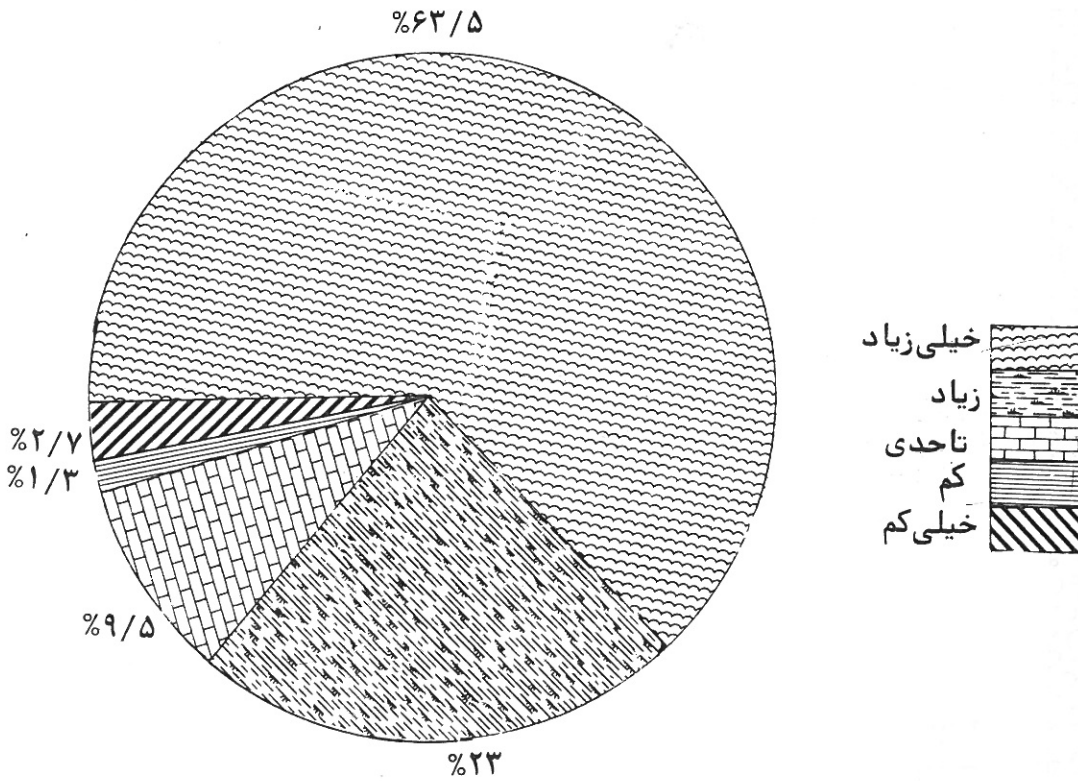
بهر حال، پزشکان مورد سؤال اظهار نموده‌اند که رفتار مدیریت دانشگاه با آنان، میزان رضایت آنان جهت ادامه همکاری با مدیریت مراکز پزشکی، کیفیت مدیریت و ریاست در دانشگاه، ایجاد شرایط و امکانات مناسب، روابط انسانی و اجتماعی محیط کار، پذیرش انتقادات، همه و همه در دانشگاه به نحوی اعمال می‌گردد که در میزان همکاری و حضور کافی آنان تاثیر چندانی ندارد. این اظهار نظرها احتمالاً در جهت تائید وضعیت موجود مدیریت در دانشگاه نمی‌باشد بلکه به شرحی که گذشت مسئله نسبی بودن آن در کل جامعه مطرح نظر قرار گرفته است. اما همین پزشکان در مورد چگونگی اعطای فرصتها و امتیازات شغلی در دانشگاه برخوردی بسیار جدی می‌نمایند. اعطای فرصتها و امتیازات شغلی - از جمله اعطای فرصتهای مطالعاتی در خارج از کشور به پزشکیانی

* گرچه میزان تاثیر حجم پول به عنوان عامل اصلی در ایجاد تورم قطعی نیست، اما بدون پرداختن به پول نمی‌توان به بررسی تورم روی آورد، چرا که تورم لزوماً با کاهش ارزش پول همراه است و پژوهش در تورم و پول، به عنوان دو متغیر مرتبط با هم، کاملاً طبیعی و منطقی است.

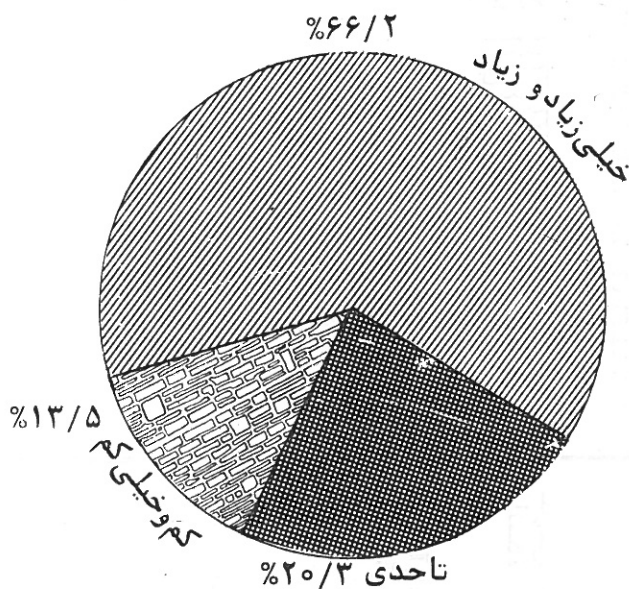
مشاغل دیگر یزشکان مورد بررسی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۶۷



تاثیر نامشخص بودن آینده و فقدان برنامه‌ریزی‌های صحیح احتمالی در میزان حضور ناکافی در محل کار، پزشکان مورد بررسی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی (سال ۱۳۶۷)



میزان تاثیر امنیت شغلی در حضور ناکافی پزشکان مورد بررسی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۶۷



که شرایط آن را دارا هستند - حرکت و نمود عینی از اعمال مدیریت صحیح و بیان احترام واقعی به خدمتگزاران خواهد بود و به نظر می‌رسد حضور کافی پزشکان و ارائه خدمات به کیفیت مطلوب باعث خواهد شد که پزشکان در جریان آخرین و جدیدترین دستاوردها و تحولات پزشکی قرار گیرند .

عوامل اجتماعی به‌عنوان یک هدف تحقیق

بنظر می‌رسد که یکی از عوامل موثر در حضور ناکافی پزشکان، عدم آگاهی آنان از مسائل جامعه می‌باشد. بدین لحاظ، این موضوع به‌عنوان یکی از معرفهای عوامل اجتماعی مورد بررسی و سنجش قرار گرفت؛ نتیجه آنکه این عامل تقریباً تاثیری در میزان همکاری پزشکان با دانشگاه ندارد.

دگرگونیهای اجتماعی و تغییرات سیاسی ناگهانی نیز در موضوع مورد بحث نقش مهمی ندارد.

از عوامل و معرفهای مسائل اجتماعی دیگر - مانند از دست دادن عضوی از اعضای خانواده، فقدان مراکز تفریحات سالم و چگونگی گذراندن اوقات فراغت، فاصله محل سکونت تا محل کار در میزان حضور ناکافی پزشکان اهمیت چندانی ندارد. اما حسب بررسی انجام شده دو عامل از عوامل اجتماعی در حضور ناکافی پزشکان بسیار موثر بوده است که به ترتیب اهمیت "فقدان برنامه-ریزیهای اجتماعی و نامشخص بودن آینده" و دیگری "تنزل حرمت و امتیاز شغلی پزشکان" می‌باشد.

۸۶ درصد پزشکان اظهار کرده‌اند که فقدان برنامه‌ریزیهای اجتماعی و نامشخص بودن آینده به میزان خیلی زیاد و زیاد در کاهش حضور در ساعات موظف نقش دارد و همین عامل در کنار عامل اقتصادی موجب شده است که پزشکان به طبابت در مطب و بیمارستانهای خصوصی - و حتی به مشاغل آزاد غیرپزشکی - روی آورند؛ و باز هم، همین عامل موجب گردیده است که پزشکان عدم امنیت شغلی را عمیقاً احساس نمایند، به‌طوری که ۶۶ درصد آنان اظهار داشته‌اند که این عامل به میزان زیاد و خیلی زیاد موجب عدم حضور کافی پزشکان می‌گردد. در همین رابطه، پزشکان تاکید داشته‌اند که نوع استخدام - اعم از رسمی، رسمی آزمایشی و پیمانی - تاثیری در میزان حضور کافی و انجام وظیفه با روحیه خوب و دل‌بستگی آنان ندارد. آنچه موثر است اینکه، این افراد احساس می‌کنند که اساساً آینده مشخصی ندارند و نیز امنیت شغلی آنان در مخاطره است، برعکس مطبها و بخش خصوصی از آزادی عمل و قدرت بیشتری برخوردار می‌باشند.

در همه کشورها پزشکان از منزلت شغلی و موقعیت اجتماعی والایی برخوردارند. در کشور ما نیز با توجه به بنیاد اعتقادی حرمت نوامیس - که پزشکان، محرم شرف، عفت و عصمت مردم قلمداد می‌شوند و همینطور دانشگاه، به‌عنوان محلی که این معنویت کسب می‌شود، در جامعه از حرمت خاصی برخوردار است. مع هذا پزشکان بر این باورند که کیفیت این امتیاز و حرمت شغلی و اجتماعی آنان در کسوت پزشک و استاد دانشگاه، در اثر تعبیرات سوء و تبلیغات خلاف واقع تنزل کرده است، در این رابطه، نزدیک به ۷۰ درصد پزشکان اظهار داشتند که این عامل به میزان زیاد و خیلی زیاد موجهی برای کاهش حضور آنان می‌گردد. بعضی از پزشکانی که از خدمت در دانشگاه منصرف شده‌اند، حتی کشور را ترک کردند.

محدودیتها و توصیهها

به شرحی که گذشت، ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای بود که به منظور جلوگیری از جهت‌دار شدن تحقیق (تورش*) و براساس تعهد گروه پژوهش، مقرر گردید پرسشنامه‌ها از طریق خود مراکز در اختیار پزشکان قرار گیرد و آنان پس از تکمیل، پرسشنامه‌ها را توسط صندوق پست به گروه تحقیق دانشگاه مسترد دارند.

این روش دارای محاسن و معایبی می‌باشد که بیان آن از حوصله این نوشتار خارج است ولی مهمترین عیب آن، تعداد و درصد پرسشنامه‌های برگشت داده شده می‌باشد. این درصد را از حدود ۱۰ (۲) تا ۳۵ درصد (۳) در کتابهای روش تحقیق و بررسی پیش‌بینی شده است. در این تحقیق هم حدود ۱۸ درصد پرسشنامه بازگشتی و حدود ۱۵ درصد پرسشنامه، که تکمیل و برگشت داده شده بود را دریافت داشتیم؛ لذا، توصیه می‌گردد:

اولاً، نتایج این تحقیق باید با احتیاط بسیار مطرح و تلقی گردد؛

ثانیاً، با امان نظر به ویژگیهای فرهنگی و اجتماعی مردم کشور، این نوع مطالعات که ابزار آن پرسشنامه می‌باشد بهتر است که

توسط همکاران مجرب و ورزیده با آموزشهای لازم و از طریق مصاحبه غیرمستقیم تکمیل گردد . امید است که این پژوهش، زمینه مساعدی جهت انجام تحقیقات بیشتر را فراهم آورد و نیز در رفع یا کاهش عوامل موثر در حضور ناکافی پزشکان اقدامات عاجل را به دنبال داشته باشد .

تشکر

نگارنده وظیفه خود می‌داند که از معاونت امور پژوهشی و شورای تخصصی پژوهشی دانشگاه، بخاطر تصویب و حمایت مالی از این طرح و نیز از همه پزشکان و همکاران ارجمند، که با حوصله بسیار پرسشنامه شش صفحه‌ای را تکمیل و پست نمودند، صمیمانه سپاسگزاری نماید. ضمن تشکر از کارکنان مرکز خدمات ماشینی دانشگاه شهید بهشتی که با کمال دقت اطلاعات پرسشنامه‌ها را استخراج کردند توفیق همه عزیزانی که به نوعی در انجام این پژوهش همکاری داشته‌اند را از خداوند منان مسئلت دارد .

منابع

۱. بررسی علل خروج نیروهای متخصص از دانشگاهها. مرکز پژوهشهای اجتماعی، نخست‌وزیری، گروه علوم اجتماعی موسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی - دفتر جمعیت و نیروی انسانی وزارت برنامه و بودجه، خرداد ۱۳۶۴
۲. ایزدی، کاظم "روش تحقیق" تهران. موسسه کیهان، ۱۳۶۷، ص ۲۲۹
۳. رفیع پور، فرامرز "مقدمای بر روشهای شناخت جامعه" تهران، شرکت سهامی انتشار ۱۳۶۰، ص ۳۶۲