

بررسی راهکارهایی جهت حضور مؤثر پزشکان در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

دکتر محمداسماعیل قیداری*

چکیده

مقدمه: بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به عنوان یکی از مراکزی که ایفاگر نقش مهم ارائه خدمات آموزشی و درمانی در سطح وسیع به افراد جامعه می‌باشند، شناخته شده‌اند. لذا شناخت نیازها و عوامل انگیزاننده پزشکان شاغل در این مراکز و در نهایت ارائه راهکارهایی جهت حضور مؤثر آنان در این بیمارستانها، گامی مهم در جهت افزایش کمی و کیفی خدمات آموزشی و درمانی می‌باشد.

مواد و روشها: جهت انجام این تحقیق با استفاده از مدل هرزبرگ متغیرهای فرضیات انتخاب شدند. این متغیرها عبارتند از: میزان حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، رفع نیازهای آموزشی و شرایط ارتقاء شغلی، احترام به پزشک از سوی مدیریت و سایر کارکنان و روابط متقابل پزشکان در بیمارستان. لازم به ذکر است که یکسری از این متغیرها به عنوان عوامل نگهدارنده فرد در شغل و یکسری به عنوان عوامل انگیزاننده معرفی شده‌اند. در این راستا پرسشنامه‌ای تهیه و بصورت تصادفی به ۶۰ نفر از پزشکان هیئت علمی در دو مرکز لقمان حکیم و آیت‌ا... طالقانی داده شد.

نتایج: ۴۸٪ از پزشکان عنوان کرده‌اند، که درآمد دریافتی حاصل از فعالیت در بیمارستان بین صفر تا ۲۰٪ از هزینه‌های زندگی آنها را پوشش میدهد. همچنین به ترتیب ۴۳٪ و ۴۰٪ پزشکان بیان نموده‌اند که حضور مؤثر پزشکان در بیمارستان جهت انجام وظایف آموزشی و درمانی متوسط است.

نتیجه‌گیری: بر اساس اطلاعات بدست آمده از ۴۲ پرسشنامه دانشگاه و بیمارستانهای وابسته به آن برای افزایش حضور تأثیرگذار و تعیین‌کننده پزشکان جهت انجام وظایف آموزشی و درمانی می‌بایست به برآوردن نیازهای پزشکان با استفاده از راهکارهایی از قبیل منطقی نمودن تعرفه خدمات درمانی، تأمین امنیت شغلی، پرداخت کارانه بر اساس شایستگی، رفع نیازهای آموزشی، شرایط ارتقاء شغلی و ... توجه کافی مبذول گردد.

واژه‌های کلیدی: حضور پزشکان، بیمارستانهای آموزشی، راهکارها

* استادیار قلب و عروق دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، مؤلف مسئول.

مقدمه

سپس اصلاحات لازم انجام گرفت و بدین ترتیب روایی پرسشنامه اثبات گردید و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۶۰ پزشک از میان ۱۴۵ پزشک به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و به آنان پرسشنامه تحویل داده شد. از این تعداد، ۴۲ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری گردید. همچنین برای سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفا کرونباخ استفاده گردید که α بدست آمده ۷۰٪ بود و به این طریق مشخص گردید که پرسشنامه از اعتبار لازم نیز برخوردار است.

نتایج:

براساس اطلاعات استخراج شده از پرسشنامه مشخص گردید، سن ۳۶٪ از پزشکان مورد بررسی ۵۱ سال به بالا و ۶۲٪ آنان مرد و حدود ۷۱٪ پزشکان استادیار و همچنین ۷۱٪ دارای مدرک فوق تخصص می‌باشند.

سابقه فعالیت ۳۸٪ پزشکان در سمت فعلی در بیمارستان بین ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشد. همچنین ۱۰۰٪ پزشکان مورد بررسی عضو هیئت علمی دانشگاه می‌باشند.

لازم به ذکر است تقریباً ۴۸٪ پزشکان عنوان کرده‌اند که درآمد دریافتی حاصل از فعالیت در بیمارستان بین صفر تا ۲۰٪ از هزینه‌های زندگی آنها را پوشش می‌دهد.

همچنین به ترتیب ۴۳٪ و ۴۰٪ پزشکان بیان نموده‌اند که به نظر آنان حضور مؤثر پزشکان در بیمارستانها جهت انجام وظایف آموزشی و درمانی متوسط (تا اندازه‌ای) است.

عدم توجه نسبت به شناخت و برآوردن نیازهای پزشکان، باعث سرکوب شدن این نیازها و در نتیجه به وجود آمدن واکنشهایی از قبیل بی‌علاقگی به کار،

عدم تعلق و وابستگی به سازمان و ... می‌شود. هدف از تحقیق حاضر مشخص شدن این نکته است که آیا بین برآورده شدن نیاز به حقوق و دستمزد مکفی، نیاز به احترام، نیاز به اهمیت شغلی، نیاز به روابط متقابل انسانی و نیاز به تأمین شرایط ارتقاء شغلی و رفع نیازهای آموزشی، با حضور مؤثر پزشکان در محیط کار رابطه معنی‌داری وجود دارد یا خیر؟

در این تحقیق منظور از حضور مؤثر حضور تأثیرگذار و تعیین‌کننده پزشکان در انجام دو وظیفه آموزشی و درمانی در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می‌باشد.

مواد و روشها

این بررسی، یک تحقیق از نوع میدانی و کتابخانه‌ای است. مورد مطالعه ۱۴۵ پزشک شاغل در دو مرکز آموزشی درمانی لقمان حکیم و آیت ... طالقانی بود که همه ایشان عضو هیئت علمی دانشگاه بوده و با داشتن یک از سمتهای استادیار، دانشیار و یا استاد به انجام وظیفه مشغول بودند.

این دو بیمارستان از میان ۱۳ مرکز پزشکی، آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به طور تصادفی انتخاب شدند. به علت اینکه درباره موضوع تحقیق پرسشنامه استاندارد موجود نبود، ابتدا با توجه به اطلاعات بدست آمده از طریق مصاحبه با پزشکان پرسشنامه‌ای تهیه و جهت بررسی روایی بین ۱۰ نفر از پزشکان جامعه آماری توزیع گردید تا با استفاده از روش Pilot study، پرسشنامه‌های نامفهوم مشخص گردد.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی نظر افراد مورد مطالعه در مورد راههای مؤثر بر افزایش حضور پزشکان در بیمارستان (وظایف

آموزشی)

نظرات		جمع				سئوالات
خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه‌ای	کم	اصلاً کم (نفر)	جمع	
۵	۱۲	۱۱	۸	۶	۴۲	رابطه بین حقوق و دستمزد دریافتی با حضور مؤثر پزشکان
۶	۱۷	۱۱	۷	۱	۴۲	رابطه بین فعالیت پزشکان در یک محیط بی‌خطر با حضور مؤثر پزشکان
۶	۱۹	۱۱	۳	۳	۴۲	رابطه بین به کارگیری مهارتهای واقعی و تواناییهای پزشکان با حضور مؤثر ایشان
۵	۵	۱۳	۱۴	۵	۴۲	رابطه بین برگزاری دوره‌های بازآموزی، سمینارها و کنگره‌های علمی با حضور مؤثر پزشکان
۴	۱۴	۱۴	۵	۵	۴۲	رابطه بین پرداخت به موقع حق‌الزحمه با حضور مؤثر پزشکان
۵	۱۷	۱۱	۸	۱	۴۲	رابطه بین هماهنگی گروههای کاری پزشکان با حضور مؤثر ایشان
۱۸	۱۶	۳	۳	۲	۴۲	رابطه بین شرایط ارتقاء شغلی با حضور مؤثر پزشکان
۱۲	۱۸	۸	۲	۲	۴۲	رابطه بین ایجاد شرایطی جهت رشد و بهبود کار پزشکان با حضور مؤثر ایشان
۱۶	۱۳	۹	۳	۱	۴۲	رابطه بین زمینه تحقیق و پژوهشهای علمی با حضور مؤثر پزشکان
۶	۱۴	۱۳	۷	۲	۴۲	رابطه بین مزایای شغلی با حضور مؤثر پزشکان
۱۴	۲۰	۴	۲	۲	۴۲	رابطه بین ارزش نهادن به عملکرد پزشکان با حضور مؤثر ایشان

۶	۱۶	۱۲	۶	۲	۴۲	رابطه بین بهبود روابط انسانی میان گروههای کاری با حضور مؤثر پزشکان
۱۸	۱۲	۵	۵	۲	۴۲	رابطه بین اعطای بورس تحصیلی و فرصتهای مطالعاتی با حضور مؤثر پزشکان
۱۶	۱۴	۶	۴	۲	۴۲	رابطه بین میزان پوشش هزینههای زندگی از طریق درآمد بیمارستانی با حضور مؤثر پزشکان
۱۵	۱۴	۸	۳	۲	۴۲	رابطه بین تشویق پزشکان با حضور مؤثر ایشان

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی نظر افراد مورد مطالعه در مورد راههای مؤثر بر افزایش حضور پزشکان در بیمارستان (وظایف درمانی)

نظرات					
سئوالات	جمع	اصلاً کم	تا اندازه‌ای زیاد	زیاد	خیلی زیاد
رابطه بین حقوق و دستمزد دریافتی با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۵	۳	۱۴	۶
رابطه بین فعالیت پزشکان در یک محیط بی‌خطر با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۲	۶	۷	۷
رابطه بین به کارگیری مهارتهای واقعی و تواناییهای پزشکان با حضور مؤثر ایشان	۴۲	۳	۳	۸	۸
رابطه بین برگزاری دوره‌های بازآموزی، سمینارها و کنگره‌های علمی با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۴	۱۵	۱۴	۴
رابطه بین پرداخت به موقع حق‌الزحمه با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۵	۶	۱۴	۵
رابطه بین هماهنگی گروههای کاری پزشکان با حضور مؤثر ایشان	۴۲	۱	۸	۱۳	۶
رابطه بین شرایط ارتقاء شغلی با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۳	۵	۷	۱۶
رابطه بین ایجاد شرایطی جهت رشد و بهبود کار پزشکان با حضور مؤثر ایشان	۴۲	۲	۲	۷	۱۱
رابطه بین زمینه تحقیق و پژوهشهای علمی با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۳	۹	۶	۱۲
رابطه بین مزایای شغلی با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۳	۸	۱۰	۶
رابطه بین ارزش نهادن به عملکرد پزشکان با حضور مؤثر ایشان	۴۲	۳	۳	۵	۱۱
رابطه بین بهبود روابط انسانی میان گروههای کاری با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۴	۶	۱۱	۵
رابطه بین اعطای بورس تحصیلی و فرصتهای مطالعاتی با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۴	۷	۹	۱۰
رابطه بین میزان پوشش هزینههای زندگی از طریق درآمد بیمارستانی با حضور مؤثر پزشکان	۴۲	۲	۳	۵	۱۸
رابطه بین تشویق پزشکان با حضور مؤثر ایشان	۴۲	۳	۵	۱۰	۱۴

- ۳- اجرای بیمه‌های همگانی جهت بالا بردن درآمد پزشکان.
- ۴- مشارکت دادن پزشکان در اداره و درآمد بیمارستان از طریق اخذ مجوز قانونی.
- ۵- واگذاری مزایای شغلی چون بازنشستگی، وام، حق مسکن و بیمه از سوی دانشگاه به پزشکان.

پیشنهاداتی جهت امنیت شغلی

با توجه به محیط فعالیت پزشکان و خطر ابتلا به انواع بیماریها، لذا حفظ سلامتی آنان و سایر پرسنل بیمارستان اقدام اساسی محسوب می‌شود لذا در این خصوص از جمله اقدامات مقتضی انجام معاینات و تشکیل مدارک پزشکی منظم برای هر یک از پزشکان در طول دوره خدمت می‌باشد.

پیشنهاداتی جهت احترام به پزشک از سوی مدیریت و سایر کارکنان

- ۱- پرداخت کارانه به پزشکان براساس شایستگی
- ۲- بر پایی جلسات دوره‌ای با حضور پزشکان و ریاست بیمارستان جهت نظرخواهی از پزشکان برای شناخت و حل مشکلات موجود در خصوص بهبود کمیّت و کیفیت آموزش و درمان در این مراکز که در نهایت شرایطی جهت رشد و بهبود در کار پزشکان از سوی بیمارستان فراهم می‌شود.

بحث

براساس نتایج مشخص گردید که بنظر پزشکان میزان حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، احترام به پزشک، رفع نیازهای آموزشی و شرایط ارتقاء شغلی و روابط متقابل پزشکان، با حضور مؤثر آنها در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی جهت انجام وظایف آموزشی و درمانی ارتباط وجود دارد هر چند که ما معتقدیم عوامل دیگری نیز ممکن است در کمیّت و کیفیت این حضور تأثیر داشته باشند لذا پیشنهاد می‌گردد در خصوص شناسایی این عوامل و بررسی میزان تأثیر آنها بر حضور مؤثر پزشکان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و یا دانشگاههای دیگر، تحقیقات تکمیلی دیگری انجام پذیرد.

اما مطابق بررسیهای بعمل آمده راهکارهای ذیل جهت حضور مؤثر پزشکان در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی پیشنهاد می‌گردد.

پیشنهاداتی جهت حقوق و دستمزد

- ۱- منطقی نمودن تعرفه خدمات درمانی
- ۲- پرداخت بموقع حق‌الزحمه

شناسایی علل اختلالات رفتاری چون عدم هماهنگی، وجود سوء تفاهات و سردی روابط در میان گروههای کاری پزشکان، و ارائه راهکارهایی جهت حل این مشکل. براساس نتایج حاصل از بررسی سئوال باز پرسشنامه مشخص گردید که حدود ۶۰٪ پزشکان وجود تبعیض و بی‌عدالتی بین پزشکان را در شرایط مساوی، دلیل برای بی‌انگیزه بودن جهت حضور مؤثر در محل کار خود می‌دانند. همچنین حدود ۷۰٪ پزشکان مورد بررسی درآمد بیشتر ناشی از فعالیت در بخش خصوصی را عاملی جهت عدم حضور در مراکز درمانی - آموزشی دانشگاه عنوان نموده‌اند. لازم به ذکر است براساس مصاحبه‌های انجام شده معلوم گردید که از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، نظارت کافی و مستمر جهت ارزشیابی و اعتبارگذاری آموزش و درمان در این مراکز انجام نمی‌گیرد که خود این عامل بر روی کیفیت و کمیت حضور مؤثر آنان برای انجام وظایف محوله آموزشی و درمانی تأثیر بسزایی دارد در نتیجه توجه به این امر ضروری به نظر می‌رسد.

منابع

۱. حجتی اشرفی غلامعلی، مجموعه قوانین و مقررات کار. تهران، انتشارات گنج دانش، ۱۳۷۶. صفحه: ۳۵-۳۰
۲. دکتر رضائیان علی، اصول مدیریت. تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها ۱۳۷۴. صفحه: ۱۱۳-۱۱۰
3. Armstrong Michel. Personal Management, Practice. 4 th ed. Koganpage, 1991.P. 302
4. Decenzo, David P., Rabbins Stephan. Personal human resource management; Prentice Hall, 1988. P. 340
۵. الوانی سیدمهدی، مدیریت عمومی. تهران، انتشارات مهرت، چاپ هفتم، ۱۳۷۰. صفحه: ۶۳-۶۰
۶. علوی امین ا...، ارزشیابی عملکرد کارکنان، نظریه‌ها، اصول و روشهای ارزیابی. مجله مدیریت دولتی، شماره. ۱، ۱۳۶۹. صفحه: ۵۴-۵۰
7. Anold & Feldman; Organization behavior, 3 rd ed. Prentice Hall, INC, 1986. P. 320
۸. الوانی سیدمهدی، پژوهشی در زمینه برخی از مشکلات سازمانی و عدم ارضای نیازهای کارکنان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰. صفحه: ۲۸-۲۴
۹. رایبیز استیفن، مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و محمدعلی اعرابی، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ج اول، تهران ۱۳۷۴. صفحه ۵۶۱-۵۶۰
۱۰. میرسپاسی ناصر. تأثیر ماهیت شغل در ایجاد انگیزه در کار و رشد افراد. مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۸، دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۲. صفحه ۱۸-۱۴
۱۱. میرسپاسی ناصر. مدیریت فرهنگ سازمان مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۶ و ۱۷. دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۳. صفحه: ۱۵-۱۶

۳- شناخت تواناییهای هر پزشک و استفاده بهینه از این تواناییها از سوی دانشگاه و بیمارستان.

پیشنهاداتی جهت رفع نیازهای آموزشی و شرایط ارتقاء شغلی پزشکان

۱- تشکیل کمیته‌های تخصصی متشکل از برترین اعضاء هیئت علمی جهت بازنگری مستمر دروس در رشته‌ها و مقاطع مختلف آموزشی گروه پزشکی و حتی‌الامکان تطابق آنها با پیشرفت‌های علمی در سطح جهان و رعایت تناسب بین دروس نظری و علمی.

۲- لزوم برگزاری کارگاههای آموزشی روش تحقیق، روش تدریس و ارزشیابی آموزشی برای همه اعضاء هیئت علمی.

۳- افزایش ارتباط علمی و فرهنگی با دانشگاهها، استادان و پژوهشگران خارج از کشور و از جمله دعوت آنان برای شرکت در کارهای پژوهشی، سمینارها و کنگره‌های علمی داخل کشور و ایجاد تسهیلات برای جذب آنها.

۴- اختصاص اعتبارات از سوی دانشگاه به پروژه‌های آموزشی در مراکز تحت پوشش.

— وجود مسیر پیشرفت شغلی (Carear

Management) جهت کلیه اعضاء هیئت علمی، به این مفهوم که از سوی دانشگاه جهت هر پزشک هیئت علمی یک کارنامه ارتقاء شغلی وجود داشته باشد که در آن مشخص گردد هر پزشک از بدو استخدام تا مرحله بازنشستگی در هر دوره، چه آموزشی را باید ببیند و متعاقب آن در چه رده شغلی قرار گیرد و در این بین یک سیستم ارزشیابی بر پایه شایستگی فرد بصورت مستمر وجود داشته باشد که در اینصورت بطور اتوماتیک مراحل ارتقاء شغلی پزشک طی می‌شود و این امر خود عاملی جهت پویایی و تحرک آنان برای بالابردن توان علمی می‌باشد.

— همانطور که عنوان شد جهت ارتقاء شغلی، پزشکان ملزم به کسب امتیازات علمی خاصی می‌باشند لذا ایجاد انگیزه و تشویق اعضاء هیئت علمی برای تهیه، تدوین و انتشار مقالات علمی، لازم به نظر می‌رسد.

— جلوگیری از تصدی پستهای متعدد بوسیله یک نفر که هم فرصت اشتغال دیگر پزشکان، از بین می‌رود و هم به دلیل عدم امکان اختصاص وقت کافی برای هر کدام از این شغلها کارایی سیستم و فعالیت علمی کم می‌شود.

— تشکیل کمیته‌های تخصصی متشکل از برترین اعضاء هیأت علمی جهت ارزشیابی پزشکان بدور از هرگونه رابطه و اعلام نتیجه ارزشیابی به دانشگاه جهت ارتقاء شغلی و در نتیجه ترویج فرهنگ ارزشیابی به منظور ارتقاء کیفیت و نه اثبات نقاط ضعف.

پیشنهاداتی جهت روابط متقابل پزشکان در بیمارستان با یکدیگر

تشکیل کمیته‌ای متشکل از متخصصین علوم رفتاری و نمایندگان اعضاء هیأت علمی از سوی بیمارستان جهت

۱۲. نشریه آمار اعضاء هیئت علمی دانشگاه. انتشارات معاونت
آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی
شهید بهشتی، اردیبهشت ۱۳۷۸.