رضایت شغلی در پژوهشگران سرطان پستان و مراکز بهداشتی

اکرم‌السادات سجادیان: مربی پژوهش، گروه پژوهشی کیفیت زندگی سرطان، جهاد دانشگاهی، واحد علوم پزشکی تهران

فرزانه مفتون [۱]: دانشیار پژوهش، گروه پژوهشی مدیریت خدمات بهداشتی ـ درمانی، پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی

علی منتظری: استاد پژوهش، گروه پژوهشی سلامت روان، پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی

ماندانا ابراهیمی: استادیار پژوهش، گروه پژوهشی بیماری‌های پستان، جهاد دانشگاهی، واحد علوم پزشکی تهران

چکیده

رضایت شغلی، نتیجه ادراک مثبت کارکنان از ارزشمندی محتوا و زمینه شغل است. از نظر سازمانی برخورد مناسب مدیران، جو سازمانی مطلوب را در پی داشته و موجب رضایت شغلی و جذب و بقای بیشتر کارکنان و همچنین موفقیت در پژوهش و اثر بخشی کارها خواهد شد. این مطالعه مقطعی به بررسی رضایت شغلی پژوهشگران از مدیران در سازمان های بهداشتی و مرتبط با ارائه خدمت به بیماران مبتلا به سرطان پستان می پردازد. ابعاد مدیریتی عبارت بودند از: حمایت از انجام پروژه‌ها، ارائه و نحوه دریافت بودجه، تبادل افکار با مدیر، پاداش‌دهی، برنامه‌های آموزشی، جذب بودجه، وجود اهداف مشخص در سیستم، ارائه تسهیلات و ارتقای شغلی. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پس از طراحی و بررسی اعتبار محتوایی و صوری، با مراجعه به مراکز تحقیقاتی بین پژوهشگران توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد.

از بین ۱۲۰ پژوهشگر شرکت کننده در این مطالعه ۶۸ درصد زن و ۳۲ درصد مرد بوده و ۷۲ درصد متأهل بودند. اکثر پژوهشگران (۹۱ درصد) بین سنین ۳۵ تا ۴۵ سال بودند. اغلب پژوهشگران (۶۵ درصد) دکتری یا بالاتر و ۶۱ درصد پیمانی یا رسمی و ۶۹ درصد تا ۶ سال سابقه کار داشتند. مردان از مساعدت‌های مدیریت در زمینه پروژه‌های تحقیقاتی و نیز ارتقای شغلی از زنان رضایتمندی بیشتری داشتند. در بررسی ارتباط سطح تحصیلات و نیز وضعیت استخدامی با رضایت شغلی پژوهشگران، تفاوت معنی‌دار آماری وجود داشت.

به طور کلی نتایج مطالعه نشان داد که ارتباط مدیران با پژوهشگران و مساعدت آنها در جهت انجام پروژه‌های پژوهشی از یک طرف و توجه به ارتقای شغلی پژوهشگران از طرف دیگر، از عوامل مهم رضایت پژوهشگران هستند. بنظر می رسد مدیران سازمانهای تحقیقاتی برای رسیدن به نتایج درخشان علمی با شکستن عادات ذهنی بسته می‌توانند موجبات ترقی در سطوح مختلف پژوهشی را هموار نمایند. پیشنهاد می‌شود علل تفاوت رضایت پژوهشگران به تفکیک جنسیت، تحصیلات، وضعیت استخدامی و نیز ارائه راهکارهای ارتقای رضایت مندی در طرح‌های اختصاصی‌تر مورد بررسی قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: عوامل مدیریتی، رضایت شغلی، پژوهشگران، پژوهش، ایران.

[۱]. ایمیل نویسنده مسئول: fmaftoon@ihsr.ac.ir

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]
[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

مقدمه

عنصر انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل تشکیل دهنده یک سازمان و ایفا کننده نقش اساسی در انجام هدف‌های سازمان است. هنگامی که یک فرد به سازمانی می‌پیوندد، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و آزمودگی های گذشته را که بر روی هم انتظارهای شغلی را می آفرینند با خود به همراه می آورد. خشنودی شغلی نشانی از همسویی توقعات نوخاسته انسان به کار و میزان برآورده شده انتظارات فرد از طریق کار است. یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های بدی اوضاع یک سازمان، خشنودی شغلی پایین است (۱،۲).

رضایت شغلی نتیجه ادراک مثبت کارکنان از ارزشمندی محتوا و زمینه شغل است. احساس مثبت، کمک زیادی به سلامت جسمانی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می گردد. یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی پژوهشگران چگونگی برخورد مدیران و زمینه پژوهش است. چنانچه سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته باشند، رضایت شغلی زیادتر بوده است (۳).

برنامه‌ریزی‌های دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه تنها کمک ارزنده‌ای در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه می‌کنند، بلکه سبب رضایت و موفقیت بیشتر در کارایی فرد می‌شوند (۴). دیدگاه شاغلین در محیطهای بهداشتی درمانی که به بیماران مبتلا به سرطان ارائه خدمت می نمایند در میزان رضایتمندی آنان موثر است. در این مراکز بنا به ماهیت سازمان، توجه به مسائل انگیزشی اهمیتی بسیار دارد. رابینز معتقد است «رضایت شغلی» عبارتست از نگرش عمومی و کلی هر فرد نسبت به شغل خود و بنابراین کسی که رضایت شغلی او در سطح بالایی قرار دارد، نسبت به حرفه خود نیز نگرش مثبتی دارد و بر عکس(۵).

مطالعه مشابهی در مرکز ملی تحقیقات و تصمیم گیری معلولان آمریکا در سال ۲۰۰۲ انجام شد. در گزارشات مطالعه آمده است که پژوهشگران این مرکز، ۸۸ درصد از اختیار در امر پژوهش و در مورد دسترسی به همکاران ۷۲ درصد رضایت داشتند. از انجام تحقیق ۸۶ درصد لذت می‌بردند. از دریافت حمایت‌ها و پاداش‌های جانبی در امر تحقیق ۶۳ درصد ناراضی بودند. همچنین این مطالعه اشاره می‌کند که ۸۰ درصد از پژوهشگران به خاطر فرصت‌های پژوهشی در این مؤسسه مشغول به کار شده‌اند و چنانچه موقعیت تحقیق در مؤسسه وجود نداشته باشد، ۶۷ درصد از پژوهشگران در مؤسسه باقی نمی‌مانند (۶).

افرادی که به طور نزدیک با بیماران سرطانی فعالیت می کنند کم و بیش از آنان تاثیر می پذیرند. در ایران مطالعات محدودی در زمینه رضایت شغلی پژوهشگران یافت شد(۷،۸و۹). به طور مثال مطالعه‌ای در دانشگاه اصفهان، استادان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را برخورداری از مدیریت صحیح و کارا و فراهم بودن جو سازمانی و نهایتاً زمینه مناسب برای احترام و قدردانی از کار استادان ذکر کرده‌اند. اگرچه از حقوق و امکانات رفاهی ناخشنود بودند و خواهان حقوق و امکانات بیشتر بودند، ولی تنها عامل رضایت آنان افزایش حقوق و دستمزد نبود، بلکه اعتبار و حیثیت اجتماعی برای آنها مهم‌تر بود. همچنین پژوهش دیگری که درباره فرهنگ سازمانی و رضایت از شرایط شغلی نیروی انسانی در یکی از سازمان‌های پژوهشی اجرا شد نشان داد که کارکنانی که شیوه مدیریت سازمانی را «علمی» و«پدرانه» توصیف

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

کردند، رضایت شغلی بیشتری داشتند. همچنین امنیت شغلی را یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دانسته‌اند(۸). مطالعه ای که در مورد رضایت شغلی پرستاران بخش سرطان انجام شد نشان داد که رضایت شغلی بیرونی اکثریت پرستاران بخش‌های سرطان در سطح پایین قرار دارد. برخی مطالعات عدم رضایت شغلی را داری پیامدهایی مانند تشویش، غیبت کاری (غیبت غیرارادی و غیبت اختیاری)، تأخیر در کار، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس ذکر کرده‌اند (۳).

با سنجش رضایت شغلی پژوهشگران از عوامل مدیریتی می‌توان متوجه به شرایط عمومی محیط کار، ساختار مدیریت سازمان، وضوح نقش‌ها و مانند آنها پی برد.

مواد و روش کار

نوع مطالعه، مقطعی (Cross-sectional) است. نمونه‌ها شامل پژوهشگران علوم بهداشتی و مراکز تحقیقاتی سرطان در استان تهران بودند که به صورت تمام شماری مورد بررسی قرار گرفتند. جهت طراحی پرسشنامه رضایت شغلی پژوهشگران ابعاد مختلف رضایت شغلی پژوهشگران و سایر پرسشنامه‌های موجود در این زمینه نیز مورد بررسی قرار گرفت که شامل موارد زیر است: پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (۲)، پرسشنامه VA (پرسشنامه معتبر ارزیابی وضعیت پژوهشگران مرکز تحقیقات معلولین آمریکا)، این پرسشنامه در مرکز تحقیقات و تصمیم گیری، مؤسسه تحقیقاتی ملی معلولان در آمریکا که به عنوان یکی از مراکز معتبر پژوهشی و درمانی طراحی و اجرا می‌شود (۶). طبق بررسی‌های انجام شده این مؤسسه به طور مرتب ارزیابی‌هایی انجام داده و منتشر می‌کنند، آخرین گزارش در سال ۲۰۰۸ منتشر شد(۱۰). همچنین پرسشنامه مرکز افکار سنجی دانشجویان ایران، پرسشنامه‌های بررسی رضایت شغلی، گروه کاری، رفتار عادلانه میان فردی، عملکرد کارکنان (۴). پرسشنامه در ۲ بخش طراحی شد: الف) مشخصات جمعیتی و سوابق فردی پژوهشگران شامل ۱۲ سؤال، ب) ابعاد عوامل مدیریتی۱۰ مورد شامل: حمایت از انجام پروژه‌ها در زمان اختصاص یافته، ارائه و نحوه دریافت بودجه طرح‌های تحقیقاتی، تبادل افکاربا مدیر، پاداش دهی مناسب، برنامه‌های آموزشی مناسب، جذب بودجه از طرف سیستم مدیریت، وجود اهداف مشخص در سیستم، ارائه تسهیلات برای انجام فعالیت‌های پژوهشی و ارتقای شغلی مناسب. پس از طراحی، پرسشنامه از نظر محتوا و شکل توسط ۱۰ نفر از متخصصان مختلف مورد بررسی و اظهار نظر قرار گرفت. سپس پرسشنامه در مرحله پایلوت توسط ۲۰ نفر از پژوهشگران تکمیل شد و نتایج مورد بررسی قرار گرفت. پس از اعمال اصلاحات ضروری، پرسشنامه‌ها توسط مراجعه مستقیم پژوهشگر به مراکزی که در زمینه سرطان و سایر موضوعات سلامت تحقیق می نمایند ، در بین آنها توزیع شد و پس از تکمیل توسط پژوهشگران جمع آوری گردید. میزان پاسخدهی پژوهشگران ۶۵ درصد بود. اطلاعات جمع آوری شده از طریق نرم‌افزار آماری SPSS 13 وارد رایانه شده و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌ها

از بین ۱۲۰ پژوهشگر شرکت کننده در این مطالعه ۶۸ درصد زن و ۳۲ درصد مرد بوده و ۷۲ درصد متأهل بودند. ۹۱ درصد پژوهشگران دارای سن زیر ۴۵سال بودند. اغلب پژوهشگران ۶۵ درصد دکتری یا بالاتر و ۶۱ درصد پیمانی/رسمی و ۶۹ درصد تا ۶ سال سابقه کار داشتند (جدول شماره ۱).

در بررسی رابطه بین رضایت از عوامل مدیریتی حاکم بر محیط‌های پژوهشی و ارتباط آن با مشخصات جمعیتی و فردی نتایج زیر بدست آمد (جدول‌های ۲، ۳، ۴).

در رابطه با حمایت ازانجام پروژه‌ها در طول زمان اختصاص یافته، ۵۲ درصد پژوهشگران از حمایت مدیران رضایت

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

داشتند و میزان رضایت مردان نسبت به زنان بیشتر بود (P=۰/۰۴).

در رابطه با ارائه بودجه طرح‌های تحقیقاتی مصوب، ۵۳ درصد از پژوهشگران رضایت داشتند و میزان رضایت در گروه سنی بالاتر از ۴۵ سال نسبت به سایر گروه‌های سنی بیشتر بود (P=۰/۰۲). همچنین پژوهشگران با سابقه کار بیش از ۷ سال نسبت به سایر گروه‌های سنی رضایت بیشتری داشتند (P<۰/۰۰۳).

در رابطه با نحوه دریافت بودجه طرح‌های تحقیقاتی، ۳۲ درصد رضایت وجود داشت و میزان رضایت در مردا ن نسبت به زنان بیشتر بود (P=۰/۰۱). همچنین افراد بالای ۴۵ سال در این مورد نسبت به سایر گروه‌های سنی، رضایت بیشتری داشتند (P=۰/۰۲).

در رابطه با تبادل افکار و نظرات با مدیر بلافصل، ۶۰ درصد از پژوهشگران رضایت داشتند. پژوهشگران با مدرک دکتری و بالاتر نسبت به سایر مدارک تحصیلی رضایت بیشتری داشتند (P<۰/۰۰۰۱). همچنین پژوهشگران تمام وقت نسبت به نیمه وقت رضایت بیشتری داشتند (P=۰/۰۳).

در رابطه با سیستم پاداش دهی، میزان رضایت ۱۳ درصد بود و تفاوت آماری بین گروه‌های مختلف وجود نداشت.

در رابطه با ارائه برنامه‌های آموزشی مرتبط از طریق سازمان، میزان رضایت ۲۶ درصد بود و در گروه‌های

مختلف سنی تفاوت آماری معنی‌دار وجود داشت (P=۰/۰۰۳).

در رابطه با مساعدت سیستم مدیریت در جهت جذب بودجه، میزان رضایت ۳۸ درصد بود و در گروه مردان نسبت به زنان رضایت بیشتری داشتند (P=۰/۰۰۹)، در سابقه کار ۱۰-۷ سال رضایت بیشتری داشتند (P=۰/۰۰۵) و همچنین افراد تمام وقت نیز نسبت به نیمه وقت‌ها رضایت بیشتری داشتند (P<۰/۰۰۳). در رابطه با وجود برنامه‌ها و اهداف مشخص در سیستم، میزان رضایت ۲۸ درصد بود و در مردان نسبت به زنان رضایت بیشتری وجود داشت (P=۰/۰۵). همچنین درگروه‌های تمام وقت نسبت به نیمه وقت رضایت بیشتری مشاهده شد (P<۰/۰۱). در رابطه با ارائه تسهیلات برای انجام فعالیت‌های پژوهشی، میزان رضایت ۳۲ درصد بود. در گروه سنی زیر ۳۵ سال نسبت سایر گروه‌های سنی رضایت بیشتری مشاهده شد (P=۰/۰۲). در رابطه با مناسب بودن ارتقای شغلی، ۱۸ درصد رضایت وجود داشت و در مردان نسبت به زنان رضایت بیشتری وجود داشت (P<۰/۰۰۰۱). همچنین در گروه سنی بالای ۴۵ سال نسبت به سایر گروه‌های سنی رضایت بیشتری وجود داشت (P<۰/۰۰۰۱).

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

جدول ۱ مشخصات جمعیتی وفردی پژوهشگران (n=120)

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۸۱	۶۸
مرد	۳۱	۳۲
سن	تعداد	درصد
<۳۵	۵۴	۴۵
۳۵-۴۵	۵۵	۴۶
>۴۵	۱۱	۹
وضعیت تأهل	تعداد	درصد
مجرد	۳۴	۲۸
متأهل	۸۶	۷۲
میزان تحصیلات	تعداد	درصد
کارشناس/کارشناس ارشد	۴۲	۳۵
دکتری و بالاتر	۷۸	۶۵
وضعیت استخدامی	تعداد	درصد
حق‌التحقیق	۱۱	۹
قراردادی	۳۶	۳۰
پیمانی/رسمی	۷۳	۶۱
سابقه کار	تعداد	درصد
۰-۳	۵۲	۴۳
۴-۶	۳۱	۲۶
۷-۱۰	۱۶	۱۳
>۱۰	۲۱	۱۸
اختصاص تمام وقت به پژوهش	تعداد	درصد
بلی	۶۲	۵۲
خیر	۵۸	۴۸
رضایت از دستمزد پژوهشی	تعداد	درصد
رضایت	۲۸	۲۳
راضی/ناراضی	۸۶	۷۲
عدم رضایت	۶	۵

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

جدول شماره۲- میزان رضایتمندی پژوهشگران از عوامل مدیریتی (n=۱۲۰)

عوامل مدیریتی	راضی		راضی/ناراضی		ناراضی	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱- از انجام پروژه‌های شما در طول زمان اختصاص یافته حمایت می‌شود	۶۲	۵۲	۳۲	۲۶	۲۶	۲۲
۲- بودجه طرح‌های تحقیقاتی مصوب ارائه می‌گردد	۶۴	۵۳	۲۹	۲۴	۲۷	۲۳
۳- نحوه دریافت بودجه طرح‌های تحقیقاتی مناسب است	۳۸	۳۲	۴۲	۳۵	۴۰	۳۳
۴- تبادل افکار و نظرات با مدیر بلافصل وجود دارد	۷۲	۶۰	۳۲	۲۷	۱۶	۱۳
۵- نحوه سیستم پاداش دهی مناسب است	۱۵	۱۳	۴۵	۳۷	۶۰	۵۰
۶- برنامه‌های آموزشی مرتبط از طریق سازمان ارائه می‌شود	۳۱	۲۶	۵۴	۴۵	۳۵	۲۹
۷- مساعدت و حمایت سیستم مدیریت در جهت جذب بودجه وجود دارد	۴۶	۳۸	۴۱	۳۳	۳۳	۲۸
۸- برنامه‌ها و اهداف مشخص در سیستم وجود دارد	۳۳	۲۸	۴۴	۳۷	۴۳	۳۶
۹- تسهیلات برای انجام فعالیت‌های پژوهشی ارائه می‌شود	۳۸	۳۲	۳۵	۲۹	۴۷	۳۹
۱۰- ارتقای شغلی به طرز مناسب انجام می‌گردد	۲۱	۱۸	۴۷	۳۹	۵۲	۴۳

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

جدول شماره۳- میزان رضایتمندی از عوامل مدیریتی به تفکیک سن، جنسیت و وضعیت تأهل (n=۱۲۰)

مشخصات جمعیتی	جنسیت		سن (سال)			وضعیت تأهل	
عوامل مدیریتی	زن	مرد	<۳۵	۳۵-۴۵	>۴۵	مجرد	متأهل
	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)
حمایت از انجام پروژه‌ها در طول زمان اختصاص یافته	۳۷(۴۶)	۲۶(۶۷)	۲۴(۴۴)	۳(۵۶)	۸(۷۳)	۱۵(۴۵)	۴۷(۵۵)
P	۰/۰۴		۰/۲۱			۰/۲۱	
ارائه بودجه طرح‌های تحقیقاتی مصوب	۳۸(۴۷)	۲۶(۶۷)	۸(۱۶)	۷(۱۳)	۹(۷۲)	۱۸(۵۳)	۴۶(۵۳)
P	۰/۱۶		۰/۰۲۳			۰/۹۸	
دریافت بودجه مناسب طرح‌های تحقیقاتی	۱۹(۲۳)	۱۹(۴۹)	۱۵(۲۷)	۱۵(۲۷)	۸(۷۳)	۱۲(۳۵)	۲۶(۳۰)
P	۰/۰۱		۰/۰۲			۰/۸۵	
تبادل افکار و نظرها با مدیر بلافصل	۴۳(۵۳)	۲۹(۴۷)	۲۹(۵۴)	۳۶(۶۵)	۷(۶۴)	۱۷(۵۰)	۵۵(۶۴)
P	۰/۰۸		۰/۳۹			۰/۱۰	
نحوه سیستم پاداش دهی	۹(۱۱)	۶(۱۵)	۸(۱۵)	۷(۱۳)	-	۶(۱۸)	۹(۱۱)
P	۰/۸۱		۰/۱۰			۰/۵۰	
برنامه‌های آموزشی مرتبط از طریق سازمان	۲۰(۲۵)	۱۱(۲۸)	۹(۱۷)	۲۰(۳۷)	۲(۱۸)	۹(۳۶)	۲۲(۳۶)
P	۰/۹۳		۰/۰۰۳			۰/۱۶	
مساعدت و حمایت سیستم مدیریت جهت جذب بودجه	۲۵(۳۱)	۲۰(۵۱)	۱۸(۳۳)	۲۳(۴۴)	۴(۳۶)	۱۵(۴۴)	۳۰(۳۶)
P	۰/۰۰۹		۰/۰۹			۰/۳۱	
برنامه‌ها و اهداف مشخص در سیستم	۱۷(۲۱)	۱۶(۴۱)	۱۴(۲۶)	۱۵(۲۸)	۴(۳۶)	۹(۲۷)	۲۴(۲۸)

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

P	۰/۰۵		۰/۹۶			۰/۷۲	
ارائـه تسـهیلات بـرای انجـام فعالیت‌های پژوهشی	۲۳(۲۸)	۱۵(۳۸)	۱۸(۳۳)	۱۶(۲۹)	۴(۳۶)	۷(۲۱)	۲۱(۳۶)
P	۰/۳۸		۰/۰۲			۰/۲۵	
ارتقای شغلی به طرز مناسب	۸(۱۰)	۱۳(۳۳)	۶(۱۱)	۸(۱۵)	۷(۶۴)	۲(۶)	۱۹(۲۲)
P	۰/۰۰۰۱		۰/۰۰۰۱			۰/۱۰۲	

جدول شماره ۴- میزان رضایتمندی از عوامل مدیریتی به تفکیک تحصیلات، سابقه کار و نوع همکاری

مشخصات فردی	تحصیلات			سابقه کار (سال)				نوع همکاری	
عوامل مدیریتی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری و بالاتر	۰-۳	۴-۶	۷-۱۰	>۱۰	تمام وقت	نیمه وقت
	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)
حمایت از انجام پروژه‌ها در طول زمان اختصاص یافته	۵(۴۲)	۱۲(۴۱)	۴۵(۵۸)	۲۶(۵۱)	۱۴(۴۵)	۹(۵۶)	۱۳(۶۲)	۳۲(۵۲)	۳۱(۵۳)
P	۰/۳۸			۰/۸۲				۰/۹۵	
ارائه بودجه طرح‌های تحقیقاتی مصوب	۶(۵۰)	۱۳(۴۳)	۴۵(۵۸)	۲۲(۴۲)	۱۴(۴۵)	۱۱(۶۹)	۱۷(۸۱)	۳۱(۵۰)	۳۳(۵۷)
P	۰/۰۶			۰/۰۰۳				۰/۱۹	

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

دریافت بودجه مناسب طرح‌های تحقیقاتی	۳(۲۵)	۶(۲۰)	۲۹(۳۷)	۱۳(۲۵)	۷(۲۳)	۸(۵۰)	۱۰(۴۸)	۲۰(۳۲)	۱۸(۳۱)
P	۰/۱۲			۰/۰۸				۰/۵۳	
تبادل افکار و نظرها با مدیر بلافصل	۸(۶۷)	۸(۲۷)	۵۶(۷۲)	۲۸(۵۴)	۲۰(۶۴)	۱۰(۶۳)	۱۴(۶۷)	۳۰(۵۰)	۱۵(۲۶)
P	۰/۰۰۰۱			۰/۳۸				۰/۰۰۳	
نحوه سیستم پاداش دهی	۱(۸)	۶(۲۰)	۸(۱۰)	۶(۱۱)	۶(۱۹)	۱(۶)	۲(۱۰)	۶(۱۰)	۹(۱۶)
P	۰/۲۶			۰/۶۱				۰/۱۵	
برنامه‌های آموزشی مرتبط از طریق سازمان	۲(۱۷)	۸(۲۷)	۲۱(۲۷)	۱۱(۲۱)	۱۱(۳۵)	۵(۳۱)	۴(۲۰)	۱۶(۲۶)	۱۵(۲۶)
P	۰/۴۷			۰/۱۲				۰/۸۹	
مساعدت و حمایت سیستم مدیریت جهت جذب بودجه	۵(۴۲)	۸(۲۷)	۳۲(۴۲)	۲۲(۴۳)	۹(۲۹)	۸(۵۰)	۶(۳۰)	۳۰(۵۰)	۱۵(۲۶)

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

P	۰/۲۰			۰/۰۰۵			۰/۰۰۳	
برنامه‌ها و اهداف مشخص در سیستم	۲(۱۷)	۶(۲۰)	۲۵(۳۲)	۱۸(۳۵)	۶(۱۹)	۴(۲۵)	۳۳(۳۷)	۱۰(۱۷)
P	۰/۵۶			۰/۸۰			۰/۰۱	
ارائه تسهیلات برای انجام فعالیت‌های پژوهشی	۳(۲۵)	۱۰(۳۳)	۲۵(۳۲)	۱۸(۳۵)	۷(۲۳)	۹(۵۶)	۲۳(۳۷)	۱۵(۲۶)
P	۰/۰۴			۰/۰۰۷			۰/۴۰	
ارتقای شغلی به طرز مناسب	-	۲(۱۰)	۱۹(۲۴)	۸(۱۵)	۳(۱۰)	۴(۲۵)	۱۱(۱۸)	۱۰(۱۷)
P	۰/۰۰۶			۰/۲۴۳			۰/۹۴۷	

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه مشابه سایر مطالعات، ۶۸ درصد از پژوهشگران زن، ۷۲ درصد متأهل و ۶۵ درصد دارای مدرک دکتری بودند (۱۳-۱۱). همچنین ۹۱ درصد از پژوهشگران سن زیر ۴۵ سال داشته، ۴۳ درصد دارای سابقه کاری زیر ۳ سال بودند (۱۴). این یافته‌ها نشانگر این است که پژوهش و پژوهشگری در کشور ما جوان است. بیش از ۵۰ درصد از پژوهشگران با این که تمامی وقت خود را به پژوهش اختصاص می‌دادند ولی تنها ۲۳ درصد از حقوق دریافتی خود راضی بودند، در صورتی که در مطالعات دیگر حداقل نیمی از پژوهشگران از حقوق دریافتی خود راضی بودند (۲).

در این مطالعه رابطه معنی‌داری بین جنس، سن، وضعیت تأهل و رضایت از حقوق دریافتی مشاهده نشد که مشابه نتایج سایر مطالعات است (۱۵، ۲۱). در رده‌های تحقیقاتی، کارکنان حق‌التحقیق نسبت به قراردادی و رسمی رضایت کمتری از حقوق دریافتی داشتند. کارکنان حق‌التحقیق در این مطالعه افرادی را شامل می‌شوند که نسبت به سایر گروه‌ها سابقه کاری کمتری داشتند و خیلی دور از ذهن نیست که حقوق کمتری دریافت کرده و رضایت کمتری داشته باشند. سایر مطالعات نیز نشان می‌دهند که بین افزایش تجربه کاری و رضایت از دریافتی رابطه معنی داری وجود دارد (۱۵، ۱۶). تمام رده‌های تحصیلی، به ویژه افراد پژوهشگر با تحصیلات دکتری یا بالاتر، از حقوق دریافتی ناراضی بودند. در حالی که در سایر مطالعات درجه تحصیلی با رضایت رابطه مستقیم داشت (۱۵، ۱۶).

در این مطالعه حدود ۵۰ درصد از محققان از حمایت مدیران از انجام پروژه‌ها در زمان اختصاص یافته و نیز بودجه طرح‌های پژوهشی، راضی بودند که نسبت به سایر مطالعات کمتر است (۶، ۱۷). سطح تحصیلات و بلوغ پژوهشگران به گونه‌ای است که نیاز به ساخت دهی و اعمال مقررات از طرف رئیس یا مدیر خود را ندارند و فقط به مقداری حمایت اجتماعی، عاطفی نیاز دارند (۱۸). چون مدیران خواهان حداقل تنش هستند، مایلند کارکنانشان به آنها و شغلشان علاقه داشته باشند. از طرف دیگر قدرت و نفوذ رهبر یک سازمان تحقیقاتی کارآمد، در سطح متوسطی قرار داشته و ساختار کار در سطح پایینی است، این مدیران باید در سبک رهبری رابطه گرا حرکت کنند (۴). در این مطالعه پژوهشگران از نحوه حمایت مدیران در جهت جذب و دریافت بودجه های پژوهشی تا ۳۸ درصد راضی بودند در صورتی که در مطالعه مشابه تا ۷۰٪ درصد بود (۶).

در این مطالعه در پاسخ به میزان رضایت از جذب و ارائه بودجه های تحقیقاتی، محققان از جذب بودجه‌های تحقیقاتی ۵۳ درصد و از نحوه دریافت بودجه‌های طرح‌های تحقیقاتی ۳۲ درصد راضی بودند. در مطالعات دیگر محققان از حمایت در جهت جذب بودجه‌های تحقیقاتی توسط مدیران خود رضایت بیشتر داشتند (۱۹).

مدیران تحقیقاتی بخش سرطان علاوه بر مهارت‌های تخصصی و فنی به مهارت‌های انسانی سطح بالایی نیاز دارند. زیرا بدون پذیرش اجتماعی تحقیقات و درخواست انجام آنها و تأمین نتایج لازم کار تحقیقات بسیار دشوار خواهد بود. سازمان‌هایی که در انتقال تکنولوژی حاصله از تحقیقات خود موفقند برای تحقیقات بعدی خود از سوی مشتریان خود بیشتر حمایت می‌شوند. در صورتیکه تحقیقات در زمینه های بهداشت و درمان از جمله سرطانها بازار فروش خاصی نداشته و به حمایت بیشتری از طرف مدیران نیازمند است. جلب پشتوانه مالی برای تحقیق در این زمینه ها، یکی از راه‌های اثربخشی سازمانهای پژوهشی است (۴). توجه به حمایت‌ها و جلب

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

ارتباطات خارج از سازمان، یکی از مسئولیت‌های مدیران است.

همچنین پژوهشگران در این مطالعه ۶۰ درصد از تبادل نظر با مدیران مستقیم خود راضی بودند که در مطالعه مشابه ۸۰ درصد بود (۶). مدیران تحقیقاتی با افراد تیز هوش و مستقلی سر وکار دارند (۷) و نیز کار تحقیقات با ابداع و نوآوری توأم است. بنابراین مدیران باید مراقب باشند، افکار و ایده های خوب در فراگردهای کاری به اجرا در آیند. یکی از موانع نوآوری در سازمان‌های تحقیقاتی، محدود بودن ارتباط مدیر عالی با بقیه کارکنان است (۲۰). در مطالعات دیگری نیز رابطه معنی‌داری بین تعاملات زیاد با مدیران، نحوه رهبری و رضایت شغلی دیده شد (۱۲، ۱۳، ۱۹، ۲۲، ۲۳، ۲۶). در مطالعه‌ای که در بین اعضای هیئت علمی دو دانشگاه از استان‌های اردبیل و لرستان انجام شد، به طور کلی به نظام اداری ـ مدیریتی اشاره‌ای داشتند که حدود ۶۰ درصد ناراضی بودند (۱۷). بنابراین نحوه ارتباط با کارکنان نقش اساسی در پیشبرد اهداف سازمان دارد.

همچنین در این مطالعه از نظر وجود برنامه ریزی و اهداف مشخص، رضایتمندی پایینی وجود داشت. به طوری که میزان رضایت ۳۲ درصد بود، در مطالعه مشابه دیگری میزان نارضایتی از برنامه ریزی و فعالیت‌ها حدود ۷۰ درصد بود (۱۷).

مدیر یک سازمان تحقیقاتی علاوه بر این که باید پاسخگوی مسئولیت روزمره شغلی خود باشد، باید به نیازهای دراز مدت سازمان و به سیاست‌ها و برنامه ریزی‌های استراتژیک گروه پژوهشی نیز توجه کند. ارزیابی عملکرد، یکی از فرآیندهای مهم برای رسیدن به اثر بخشی سازمان و همگرایی اهداف کارکنان است (۴). این مهم با بصیرت و برنامه ریزی هدفمند مدیران میسر می گردد. برنامه ریزی و مدیریت صحیح و کارآ رضایت شغلی بیشتری را به همراه دارد (۲۵-۱۸).

یکی از موانع نوآوری در سازمان‌های پژوهشی، اعطای پاداش‌های نامناسب و استفاده از پاداش و ابزارهای کنترلی برای پرداختن به کارهای جاری است که موجب می‌شود افراد را از اهتمام به انجام کارهای ابتکاری و غیرمرسوم نوآورانه باز دارد در صورتیکه تحقیقات سرطان نیاز به نوآوری و خلاقیت بیشتری دارد(۱). در این مطالعه بیشترین نارضایتی (۵۰ درصد ناراضی و ۱۳ درصد راضی) از عوامل مدیریتی مربوط به سیستم پاداش دهی بود، که با مطالعه مشابه که معادل ۱۸ درصد است کاملاً تفاوت دارد (۷). در مطالعات دیگر، رابطه‌ای بین رضایت شغلی و سیستم پاداش دهی کارکنان مشاهده شد (۱۵، ۱۶، ۲۱، ۲۶). پاداش‌ها هرچند غیر مادی در حیطه هایی مانند ارائه خدمت به بیماران سرطانی به عنوان یک حمایت جانبی برای کارکنان مطرح و به عنوان سنگ زیرین پیشرفت‌های بزرگ بوده و رضایت شغلی را به همراه دارد. به طور کلی هر کارمند باید بداند که از نظر عملکرد شغلی در چه موقعیتی قرار دارد (۲، ۴). در نتیجه سرپرست باید به طور شفاف در مورد عملکرد کارکنان خود با آنان به گفتگو بنشیند و حساسیت کار را بیان کند (۴). زنان به طور قابل ملاحظه‌ای نسبت به مردان عدم رضایت بیشتری از ارتقای شغلی داشتند (۵۴ درصد در برابر ۲۱ درصد). ارتقای شغلی گاهی به شکل پاداش در زندگی شغلی ظهور می‌کند. محققان جوان باید مهارت‌های خود رادر مورد تمامی جوانب ارتباط با بیماران سرطانی افزایش داده، بیشتر بیاموزند. بنابراین آموزش، ترقی و انتقال به مشاغل مختلف برای آنها به منزله پاداش است (۴). در محققان جوان (زیر ۳۵ سال) ۱۱ درصد از ارتقای شغلی و از جایگاه علمی خود۳۰ درصد راضی و در پژوهشگران ۳۵ الی ۴۵ ساله، ۱۵ درصد از ارتقای شغلی رضایت داشتند و ۳۴ درصد جایگاه علمی که درحال حاضر در مؤسسه خود داشتند را مناسب می‌دانستند. مهم‌ترین پاداش برای محققان جوان در نخستین دوره کار، خود شکوفایی و ترقی است. اگر محقق جوان احساس کند که شغل او

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

فرصت هایی برای رشد و خود شکوفایی فراهم می‌آورد، میزان رضایت مندی او و احساس موفقیت ناشی از آن، حداکثر خواهد بود (۲۷). تحقیق با محدودیت های ذهنی و روزمرگی سازگار نیست و بدون شکستن محدودیت‌ها و عادات ذهنی بسته نمی‌توان به نتایج درخشانی رسید (۲۸). در دوران میانی زندگی شغلی سنین (۳۵ تا ۵۰ سالگی) قدر شناسی، عزت و به چشم آمدن از جمله مهم‌ترین پاداش‌ها هستند (۴).

از نتایج این مطالعه بر می آید که رضایت پژوهشگران سیستم بهداشتی و مراکز تحقیقات سرطان فرق چندانی با سایر پژوهشگران ندارند. آنچه ضروری به نظر می‌رسد جلب نظر مدیریت ارشد به منظور ارتقای سطح رضایت پژوهشگران است. همچنین بررسی علل تفاوت رضایت در پژوهشگران به تفکیک جنس و وضعیت استخدامی و ارائه راهکارهای رفع آن از موارد مهمی است که پژوهش در آن پیشنهاد می‌شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان وظیفه خود می دانند از همکاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جهت تهیه لیست پژوهشگران ، بنیاد جانبازان انقلاب اسلامی و سایر مراکز پژوهشی سرطان و سرطان پستان که امکان تکمیل پرسشنامه را فراهم کردند کمال سپاسگزاری و قدردانی را بنماید.

references

1. Hersey P, Blanchard K. Organizational behavior management. Translated by Alagheband A. 1 st Edition, Amirkabir: Tehran, Iran 2003 (Persian)
2. Moghimi M. Organizational and managemet approach. 1 st Edition, Termeh: Tehran, Iran 1998 (Persian(
3. Kertiner R, Kiniki A. Organizational behavior management. Translated by Farhangy AR, Safarzadeh H. 1 st Edition, Pouyesh: Tehran, Iran 2005 (Persian)
4. Jain RK, Triadis HC. Managing the unmanageable, management of research and development organizations. Translated by Sarhadi M, Rezaei M, Bidgoli H. 2 nd Edition, Institute for defense Industrial Research: Tehran, Iran 2001
5. Robbins S. Organizational behavior. Translated by Parsaeian A, Aarabi MA. 1 st Edition, Institute for Business Studies and Research: Tehran, Iran 1999
6. Bushehri A, Malekifar A. Organizations and research centers productivity. 1 st Edition, Institute for education and research in defense industry: Tehran, Iran, 1998 (Persian)
7. Sohrabpoor AA. Assessment the role of academic staff to achieving research mission in medicine faculty. Health and Medicine 2002; 1: 13-27 (Persian)
8. Eftekhari Shirkuhi F. Comparing views of managers and personel in job satisfaction factors. MPH dissertation, Health Faculty, Tehran University of Medical Sciences 2002 (Persian)
9. U.S Medicune, Health Services Research and Development Service, Department of Veterans Affairs, 2002, 2; VISN1. http://WWW.colmr.research.va.gov/publications/reports/VISN-07-Facility-Result.pdf
10. Sale M, Christopherson GA., Fairbanks FA, Palguta JP, Parron DL, Schexnider AJ, Williams JM. RECRUITING AND RETAINING A. DIVERSE HIGH-PERFORMING WORKFORCE. Report by National Academy of Public Administration for the United States Department of Veterans Affairs, 2008.

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]

http://WWW.1.va.gov/op3/docs/Program Evaluations/NAPA_YellowRib.pdf
11. Bogdewic SP, Garr D, Miller Mc, Myers P. Characteristics and job satisfaction of nonphysical full-time family medicine faculty members. Family Medicine 1994; 612: 79-84
12. Krueger P, Brazil K, Lohfeld L, Edward H. Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. BMC Health Service Research 2002; 2: 6
13. Yaghinloo M. Requistion is not enough to research. Tadbir 1998; 100: 126-7 (Persian(
14. Rahimpoor Bahar N. Motivation and job satisfaction in high education and culture ministry. Master dissertation, Allameh Tabatabaei University 1996 (Persian)
15. Al Ahmadi HA. Job satisfaction of nurses in Minstery of health hospitals in Riyadh Saudi, Arabia. Saudi Medical Journal 2002; 23: 645-50
16. Moody Nb. Nurse faculty job satisfaction: a national survay. Journal of Professional Nursing 1996; 12: 277-88
17. Heidari BA. Academic staff attracting in new stablishment universities. Rahyaft 2000; 24: 77-92 (Persian)
18. Soleimanian Z. Nurses job satisfaction and factors related in pediatric hospitals. MPH dissertation, Health Faculty, Tehran University of Medial Sciences 1999 (Persian)
19. Rezaeian A. Organizational behavior basics. 1 st Edition, Samt: Tehran, Iran 2003 (Persian)
20. Amoran OE, Omokhodin FO, Dairo MD, Adebayo AO. Job satisfaction among primary health care workers in three selected local government areas in southwest Nigeria. Nigerian Journal of Medicine 2005; 14: 195-6
21. Cormely Dk. Factors affcting job satisfaction in nurse faculty: a mata-analysis. The Journal of Nursing Education 2003; 42: 174-8
22. Kennerly SM. Leadership behavior and organizational characteristic: implications for faculty satisfaction. The Journal of Nursing Education 1989; 28: 198-202
23. Maknoon R, Mardookhi B, Mozafarzadeh F, Azizi F, Salehi AA. Iran 1400 horizons and strategies. Rahyaft 1997; 16: 17-18 (Persian(
24. Ranaei Ashkiki F. Job satisfaction related in educational hospitals in Rasht city. Master dissertation, Rasht University of Medical Sciences 1999 (Persian)
25. Misener TR, Cox DL. Development of the minster nurse practitioner job satisfaction scale. Journal of Nursing Measurment 2001; 9: 91-108
26. Ghaneirad MA. Institutionallization of science, maintenance and stablishment of brains. Rahyaft 2002; 28: 71-86 (Persian)
27. Keenan T. Stress and professional engineer. In D.C.Cooper and J Marshall (Eds). White collar and professional stress. Willey: New York, 1980

[Downloaded from ijbd.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.17359406.1390.4.4.3.6]