

بررسی رابطه بین توسعه استراتژی‌های منابع انسانی و بهبود بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های روان‌پزشکی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران

سمیه عاشورپور^۱، امیر نجفی^۲

^۱- گروه مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زنجان- گروه مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زنجان
^{*} نویسنده مسؤول: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زنجان، گروه مهندسی صنایع، تلفن: 02433421002 همراه: 09122943675 نمبر: 02433421004 پست الکترونیک: asdnjf@gmail.com, anajafi@aut.ac.ir
 دریافت: 94/1/19 پذیرش: 94/3/31

چکیده

مقدمه: امروزه اصلی ترین هدف سازمان‌ها، بهبود بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و استفاده بهینه از آنان برای رسیدن به اثربخشی و رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌باشد. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین توسعه استراتژی‌های منابع انسانی و بهبود بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های روان‌پزشکی بود.

روش کار: این تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد که در سال 1393 صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران بخش‌های درمانی و سرپرستان و سوپرایزرها و مترون‌های بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران به تعداد 160 نفر بودند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه 30 سوالی محقق‌ساخته برای سنجش استراتژی‌های منابع انسانی و پرسشنامه 21 سوالی محقق‌ساخته برای سنجش بهره‌وری کارکنان بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آموس 21 (Amos 21) و به روش الگوسازی معادلات ساختاری انجام شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین توسعه استراتژی‌های منابع انسانی با بهبود بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه رابطه معناداری وجود داشت (ضریب رگرسیونی: 0/873).

نتیجه‌گیری: نگاهی کوتاه به یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که توسعه استراتژی‌های نیروی انسانی در راستای توسعه استراتژی‌های کلی سازمان و اجرای اقدامات استراتژیک در حوزه‌هایی از قبیل تضمیم‌گیری و برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی کارآمد، ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان، سیستم حقوق و پاداش و آموزش نیروی انسانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه، نقش بسزایی در بهبود بهره‌وری کارکنان آنان داشته است؛ به نحوی که می‌تواند در اثربخشی کلی بیمارستان‌ها و ارایه خدمات با کیفیت بالاتر به مردم در راستای ارتقای سطح سلامت روانی جامعه مؤثر باشد.

گل‌وازگان: بهره‌وری کارکنان، استراتژی‌های منابع انسانی، بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران

مقدمه

عرضه خدمات سلامت می‌باشد. سیاست‌های تأمین منابع انسانی باید با توجه به محدودیت منابع مالی و سرمایه‌ای و با در نظر گرفتن رشد سالانه پیش‌بینی شده برای عرضه خدمات باشد (4-2). همان طور که زمانی کم‌بود نیروی انسانی در نظام بهداشت و درمان ایران، یکی از موانع رشد خدمات سلامت محسوب می‌شد، مازاد نیروی متخصص و آموزش‌دیده نیز

تابستان 94، دوره هجدهم، شماره دوم، پیاپی 69

اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فرآگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیش‌رفته، از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و سرمایه برای سازمان یاد می‌شود (1). در برنامه‌های توسعه بخش سلامت، منابع انسانی، یکی از مهم‌ترین عوامل در فرایند

تحقیقات خود عواملی از قبیل توان، شناخت شغلی، انگیزش ارزیابی عملکرد، حمایت سازمانی و جو سازمانی را در افزایش بهرهوری کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی مؤثر دانسته‌اند. طبیعی (15) در پژوهش خود از برنامه‌ریزی نیروی انسانی و آموزش، به عنوان عوامل کلیدی در توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان به ویژه بیمارستان‌ها نام برده است. با توجه به پیشینه‌های پژوهشی صورت گرفته به نظر می‌رسد که تدوین و پیاده‌سازی استراتژی‌های مناسب در حوزه‌هایی از قبیل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی کارآمد، ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان، سیستم حقوق و پاداش و آموزش نیروی انسانی و غیره در سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در بهره‌وری مؤثر و مطلوب نیروی انسانی داشته باشد. بخش بهداشت و درمان کشور به صورت اعم و بیمارستان‌های دولتی به صورت اخصر، همواره در پی خدمات رسانی به موقع و مناسب به کلیه افراد جامعه به منظور بالا بردن سطح سلامت عمومی و درمان بیماران و پیشگیری از هرگونه مرگ و میر انسانی و غیره می‌باشد. علی‌رغم تلاش‌های گسترده دولت در سالیان اخیر در بالا بردن سطح بودجه مربوط به تأمین اجتماعی و سلامت مردم، پایین بودن بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های دولتی مانع از تحقق کامل سیاست‌گذاری‌های انجام شده در چشم‌انداز 20 ساله کشور در حوزه سلامت شده است. فقدان سیستم‌های مناسب در حوزه توسعه بهره‌وری منابع انسانی منجر به ارایه خدمات ناکافی و عدم کارایی و اثربخشی و عدم ارتقای کیفیت و در نهایت از هم پاشیدگی سلامت جامعه خواهد شد. بنابراین به نظر می‌رسد با توجه به پژوهش‌های انجام شده توسط ژوف (10)، مدین (11)، دیمیتریوس (12)، آئین پرست (13)، زارع (14)، و طبیعی (15) و در حوزه بهره‌وری کارکنان در مراکز بهداشتی و درمانی، اجرای استراتژی‌های مؤثر در توسعه نیروی انسانی فعال در بیمارستان‌های دولتی، نقش بسزایی در بهبود بهره‌وری آنان داشته باشد و در نهایت منجر به بهبود خدمات ارایه شده در حوزه درمان و پیشگیری گردیده و سطح سلامت عمومی را افزایش می‌دهد. لذا این مسأله محققان را بر آن داشت که در این پژوهش به بررسی رابطه بین توسعه استراتژی‌های منابع انسانی و بهبود بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های روان‌پزشکی پردازند. بنابراین پژوهش با این سؤال آغاز می‌شود که: آیا بین توسعه استراتژی‌های منابع انسانی و بهبود بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های روان‌پزشکی رابطه معناداری وجود دارد؟

می‌تواند موجب عدم کارایی ناشی از ترکیب نامناسب عامل نیروی انسانی با سایر عوامل تولید در این بخش دانسته شود. با توجه به برنامه‌های توسعه آموزش پزشکی، باید تلاش شود تا نیروی انسانی متخصص، در آینده مناسب با رشد برنامه‌ریزی شده برای سطح خدمات افزایش حاصل کند. در شرایط فعلی، به دلیل عدم ارتباط مناسب و تعریف شده میان رشد نیروی انسانی متخصص و رشد سالانه سطح خدمات، مشکلاتی مانند بیکاری بخشی از نیروی انسانی تربیت شده و کاهش کارایی در ترکیب منابع انسانی و تجهیزات بوجود آمده است؛ این کاهش کارایی بالقوه و مورد انتظار از نیروی انسانی یا به صورت افزایش هزینه بخش بهداشت و درمان مشاهده شود (5 و 6). سازمان‌ها سالانه مبالغ هنگفتی بر روی منابع انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند تا این طریق بتوانند کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت، افزایش انعطاف‌پذیری، افزایش رضایت مشتری و بهبود کلی عملیات را به دست آورند (7). نیروی انسانی، کار و بهره‌وری، تولید و صنعت واژه‌هایی هستند که با یکدیگر ارتباطی تنگاتنگ دارند. زمانی که سخن از بهره‌وری نیروی انسانی پیش می‌آید انسان به عنوان یک اپراتور یا به عنوان یک عامل حرکت و نیروی فعال مطرح می‌شود. دقت و کارایی افراد در مشاغل مختلف از خدماتی، تحقیقاتی و آموزشی گرفته تا کشاورزی و صنعتی، جزو عوامل مهم در بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد (8). بدیهی است کارمند کارا می‌تواند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه و محیط کاری خود تغییر دهد. همچنین، بهبود و ارتقای بهره‌وری کارکنان، امکان کشف استعدادهای نهفته در آنان را ایجاد کرده و نیز توان مقابله آسان با مشکلات در شرایط بحرانی را افزایش داده و برای اداره امور مربوطه آماده می‌سازد (9). تاکنون تحقیقات گوناگونی در حوزه توسعه بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته است. ژوف و همکاران¹ (10) و مدین² (11) در پژوهش‌های خود به بررسی نقش محیط سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی در توسعه بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌ها پرداخته‌اند. دیمیتریوس³ (12)، نقش دستمزدهای پایین، نبود مشوق کاری، آموزش صحیح پرسنل و سیاست‌های غلط در این حوزه‌ها را در بهره‌وری پایین نیروی انسانی فعال در بخش بهداشت و درمان مورد بررسی قرار دادند. آئین پرست (13) و زارع (14) در

¹ Jozsef et al² Medin³ Dimitrios

روش کار

گردید. شاخص‌های کلی برآش الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی و روایی سازه) در جدول 2 ارایه شده است و بیانگر آن است که الگوهای اندازه‌گیری از برآش خوبی برخوردار هستند. به عبارت دیگر، شاخص‌های کلی تأیید می‌کنند که داده‌ها به خوبی از الگوها حمایت می‌کنند و الگوهای ارایه شده ابزار مناسبی برای سنجش متغیرهای پژوهش می‌باشند و گویی‌های سؤالی به خوبی قابلیت سنجش مؤلفه‌ها و متغیرهای پژوهش را دارند.

جدول 2- شاخص‌های کلی برآش الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عامل تأییدی)

GFI	RMR	CMIN	CFI	RMSEA	P	X2/df	سازه / شاخص
>0/9	<0/05	---	>0/9	<0/07	<0/05	<3	میزان قابل قبول
0/94	0/003	21/1	0/95	0/02	<0/001	2/20	استراتژی‌های منابع انسانی
0/93	0/042	19/75	0/94	0/061	<0/001	2/62	متغیر بهره‌وری کارکنان

پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ تعیین گردید. برای این منظور یک نمونه اولیه 30 تایی از هر یک از پرسشنامه‌ها در بین مدیران و سرپرستان بخش‌های بیمارستان‌های مورد مطالعه توزیع شد. میزان پایایی برای هر یک از متغیرهای پژوهش بالای 0/7 شد که بیانگر پایایی قابل قبول ابزار گردآوری داده می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه استراتژی منابع انسانی (تعداد 30 سؤال)، 0/875، بدست آمد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه بهره‌وری کارکنان انسانی (تعداد 21 سؤال)، 0/906 بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار 22 SPSS برای توصیف اطلاعات جمعیت‌شناسی نمونه مورد بررسی و نرم‌افزار آموس 21 برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به روش الگوسازی معادلات ساختاری انجام شد. به این منظور مدل ساختاری مربوط به هر یک از فرضیه‌های پژوهش در نرم‌افزار آموس 21 طراحی گردید و بر مبنای ضریب همبستگی و معادلات رگرسیونی چند متغیره، روابط بین متغیرهای مورد آزمون سنجیده شد. در ادامه با توجه به یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری و خروجی آزمون شامل شاخص‌های برآش و ضرایب رگرسیونی مربوط به هر مدل ساختاری، به تحلیل یافته‌های مربوط به آزمون نتایج فرضیه‌ها پرداخته شد.

نتایج

یافته‌های جمعیت‌شناسختی: یافته‌های مربوط به آمار توصیفی پژوهش برای هر یک از سؤال‌های جمعیت‌شناسی در جدول 3 آورده شده است.

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است زیرا نتایج آن در اختیار مدیران سازمان مورد مطالعه در جهت بهره‌برداری مؤثر از نتایج حاصل شده قرار گرفته است و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد؛ زیرا به توصیف وضعیت متغیرها و رابطه علی آنان در سازمان مورد مطالعه پرداخته است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه مدیران اداری و مدیران بخش‌های درمانی و سرپرستان و سوپرولایزرها و مترون‌های بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران (شامل بیمارستان‌های ایران، حضرت رسول اکرم (ص)) می‌باشند (تعداد: 160 نفر). ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه 30 سؤالی محقق ساخته برای سنجش استراتژی‌های منابع انسانی و پرسشنامه 21 سؤالی محقق ساخته برای سنجش بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه می‌باشد که در بین نمونه مورد بررسی توزیع گردیده است. در جدول 1، گویی‌های سؤالی مربوط به هر متغیر و مؤلفه‌های آن مشخص شده است.

جدول 1- جزییات سؤالات عملیاتی پرسشنامه‌ها

نام متغیر	مؤلفه‌ها	تعداد سؤال	کد سؤالات	شماره سؤال
تصمیم‌گیری	Dic _{1 or 4}	4		4 تا 1
برنامه‌ریزی	Pro _{1 or 5}	5		9 تا 5
استراتژی‌های منابع	Adj _{1 or 5}	5		14 تا 10
تأمین نیروی انسانی	Per _{1 or 5}	5		19 تا 15
ارزیابی عملکرد	Pay _{1 or 5}	5		24 تا 20
(پرسشنامه اول)	حقوق و پاداش			30 تا 25
آموخت	Edu _{1 or 6}	6		
توانایی		3		3 تا 1
شناخت		3		6 تا 4
همه‌دوری کارکنان ²		3		9 تا 7
(پرسشنامه دوم)	انگیزش	3		12 تا 10
بازخورد عملکرد	Pru _{10 or 12}	3		15 تا 13
انتخار	Pru _{13 or 15}	3		18 تا 16
سازگاری محیطی	Pru _{16 or 18}	3		21 تا 19

1- HRM; 2- Productivity

روایی پرسشنامه‌ها به دو روش روایی محتوایی با تأیید متخصصان و روش سازه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد سنجش واقع شد. به این منظور، در مرحله اول پرسشنامه‌های تهیه شده برای سنجش متغیرهای پژوهش در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه و مدیران بیمارستان‌ها و دانشگاه علوم پزشکی ایران قرار داده شد و قابلیت سنجش هر یک از گویی‌های سؤالی از متغیر و مؤلفه مربوط به خود توسط خبرگان از لحاظ محتوایی تأیید گردید. همچنین در مرحله دوم، به منظور سنجش روایی سازه‌ای هر یک از متغیرهای پژوهش، از روش تحلیل عامل تأییدی بهره گرفته شد. در این راستا مدل اندازه‌گیری مربوط به هر متغیر در نرم‌افزار آموس طراحی شد و سطح برآش هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری که بیانگر قابلیت سنجش متغیر توسط گویی‌های سؤالی مربوط به خود می‌باشد، مورد آزمون واقع

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده ها در جدول 4 آورده شده است.

جدول 4- نتایج آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف

	p	Z	آماره آزمون	نتیجه آزمون	سازه	تعداد داده ها	میانگین	تغییر استراتژی مبایع انسانی	توزیع نرمال می باشد
0/949	0/521	2/840	160	تغییر بهره وری کارکنان	تغییر بهره وری کارکنان	160	3/234	160	تغییر بهره وری کارکنان می باشد
0/815	0/635								

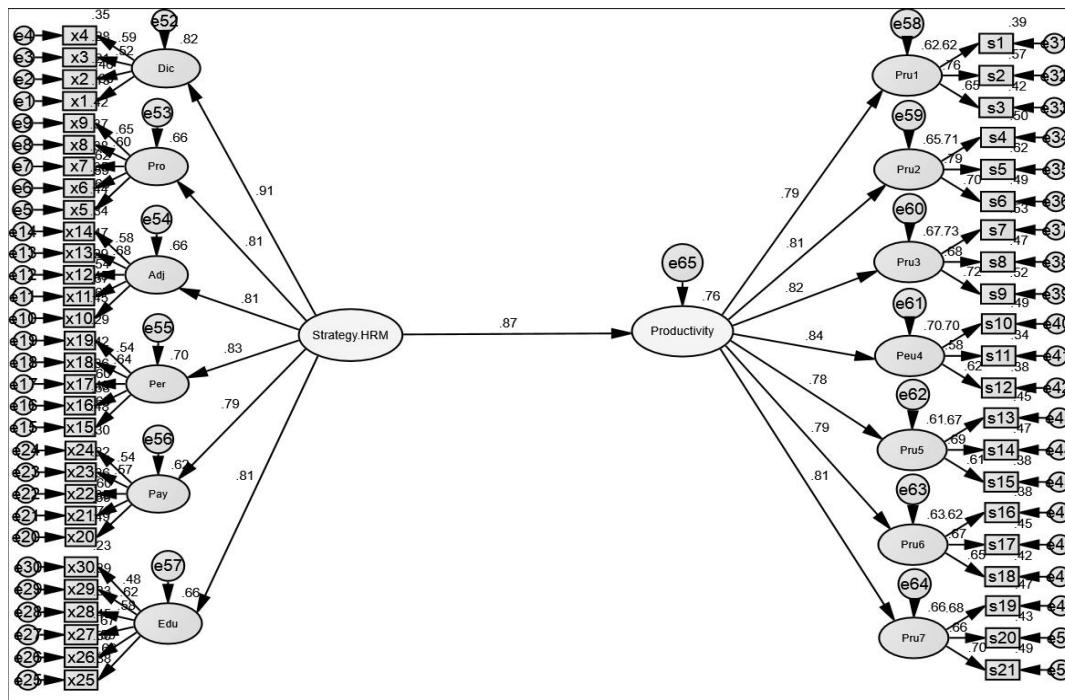
بررسی نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده ها نشان می دهد که با توجه به این که سطح معناداری آزمون بالاتر از 0/05 می باشد، ادعای نرمال بودن توزیع داده ها پذیرفته شده است و می توان از آزمون های پارامتریک و از روش حداکثر درستنمایی در مدل سازی معادلات ساختاری استفاده کرد.

آزمون فرضیه های پژوهش: جهت آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. به این منظور، پس از تدوین مدل ساختاری برای هر یک از فرضیه های پژوهش، با استفاده از نرم افزار آموس 21 مدل طراحی شده مورد آزمون قرار گرفت. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اصلی پژوهش در شکل 1 ارایه گردیده است.

جدول 3- یافته های مربوط به آمار توصیفی پژوهش

چنیست	درصد	فروانی	سوالات
مرد	51	82	
زن	49	78	
سن			
30 تا 20	53	85	
40 تا 31	43	68	
50 تا 41	3	5	
51 و بالاتر	1	2	
پست سازمانی			
مدیر	16	26	
سرپرست	66	106	
سوپر وایزر	15	24	
مترون	3	4	
سطح تحصیلات			
کارشناس	66	105	
کارشناسی ارشد	18	29	
دکتری	16	26	

نمونه آماری 160 نفره پژوهش شامل 82 نفر مرد (%51/7) و 78 نفر زن (%48/3) بود. همچنین بیشتر کارکنان در بازه سنی 20 تا 30 سال (%51/1) و دارای مقطع تحصیلی کارشناسی (%64) بودند. بیشترین تعداد شرکت کنندگان (%64)، سرپرست ها بودند و تعداد کمتری را مترون ها (%2/3) تشکیل داده بودند. آزمون نرمال بودن داده ها: نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف



شکل 1- نمودار ضرایب حاصل از محاسبه معادلات ساختاری

(0/873) و سطح معناداری (0/000) آزمون فرضیه اصلی). همچنین نتایج فرضیه‌های دیگر نشان می‌دهد که هر یک از شش اقدام استراتژیک در حوزه مدیریت منابع انسانی از قبیل تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، تأمین نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد، حقوق و پاداش و آموزش بر بهبود بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه تأثیر مستقیم مثبت و معناداری داشته‌اند که در این بین، تأمین نیروی انسانی متخصص و با مهارت بالا با ضریب رگرسیونی (0/666)، بیشترین تأثیر و آموزش نیروی انسانی با ضریب رگرسیونی (0/567)، کمترین تأثیر را بر بهبود بهره‌وری کارکنان داشته‌اند.

جدول 6- بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب رگرسیونی	p	خطای معیار ضوابط
آرتباط میزان معناداری متغیر استراتژی منابع انسانی با بهره‌وری کارکنان	0/873	<0/001	502/000
آرتباط میزان معناداری متغیر تصمیم‌گیری با بهره‌وری کارکنان	0/577	<0/001	302/000
آرتباط میزان معناداری متغیر برنامه‌ریزی با بهره‌وری کارکنان	0/589	<0/001	308/000
آرتباط میزان معناداری متغیر ارزیابی عملکرد با بهره‌وری کارکنان	0/666	<0/001	262/000
آرتباط میزان معناداری متغیر ارزیابی عملکرد با بهره‌وری کارکنان	0/641	<0/002	316/000S
آرتباط میزان معناداری متغیر حقوق و پاداش با بهره‌وری کارکنان	0/607	<0/001	282/000
آرتباط میزان معناداری متغیر آموزش با بهره‌وری کارکنان	0/567	<0/009	318/000

فرضیه اصلی

بحث

یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان‌های کوچک و بزرگ، بهره‌وری کارکنان است (16). از این رو، مهم‌ترین و اصلی‌ترین چالش انسانی مدیریت، اتخاذ شیوه‌های مناسب در جهت بهبود عملکرد و بهره‌وری یکایک افراد در سطح گوناگون سازمان است (17). فقدان برنامه‌های برای نرخ رشد متوازن برای نیروی انسانی پزشکی و تسهیلات و درمان براساس سطح مشخصی از خدمات بهداشتی و درمانی در برنامه پنج سال گذشته پس از رسیدن به تعداد مورد نیاز پزشکان در کشور می‌تواند مشکلی مهمی در برنامه آینده محسوب شود (18). در این پژوهش برآن شدیم تا رابطه بین توسعه استراتژی‌های منابع انسانی و بهبود بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های روان‌پزشکی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران را بررسی نماییم. از این رو با توجه به پرسشنامه محقق ساخته، استراتژی‌های منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه برای سنجش بررسی گردیدند. بررسی یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه اصلی، نشان می‌دهد که توسعه استراتژی‌های منابع انسانی و بکارگیری آن در بیمارستان‌های مورد مطالعه، نقش مؤثری در

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، به منظور سنجش استراتژی‌های منابع انسانی به عنوان متغیر مستقل پژوهش در بیمارستان‌های مورد مطالعه از سنجه‌های حاصل از مدل بامبرگ⁴ و فیلیپس (1999)، شامل شش اقدام استراتژیک تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی کارآمد، ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان، سیستم حقوق و پاداش و آموزش نیروی انسانی بهره گرفته شد که در قالب 30 گویه سوالی در پرسشنامه تهیه شده توسط محقق آورده شده است. همچنین به منظور سنجش بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه به عنوان متغیر وابسته پژوهش از مدل «اچیو»⁵ هرسی و گلاداسمیت (2003) که شامل هفت مؤلفه توانایی (دانش و مهارت)، شناخت (درک یا تصور نقش)، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی می‌باشد استفاده شد که در قالب 21 گویه سوالی در پرسشنامه تهیه شده توسط محقق آورده شده است.

همچنین شاخص‌های برازش کلی حاصل از مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های پژوهش در جدول 5 آورده شده است که همگی دارای برازش مناسب می‌باشند. نتایج جدول 5 نشان می‌دهد که شاخص‌های کلی برازش مدل‌های ساختاری مربوط به هریک از فرضیه‌های پژوهش در سطح قابل قبول بوده است و بیانگر آن است که مدل‌های ساختاری از برازش و اعتبار بالایی برای سنجش روابط بین متغیرها برخوردار بوده‌اند.

جدول 5- شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های پژوهش

مدل ساختاری	GFI	RMR	CMIN	CFI	RMSEA	p	X2/df
میزان اصلی	>0/9	<0/05	---	>0/9	<0/07	<0/05	<3
فرضیه اصلی	1/00	0/012	991/72	0/958	0/011	<0/001	2/638
فرضیه فرعی 1	0/98	0/041	300/31	0/99	0/012	<0/001	2/337
فرضیه فرعی 2	0/915	0/009	239/21	0/994	0/015	<0/001	2/107
فرضیه فرعی 3	0/98	0/036	115/31	0/97	0/054	<0/001	2/295
فرضیه فرعی 4	0/966	0/034	13/011	0/988	0/01	<0/023	2/602
فرضیه فرعی 5	0/936	0/033	226/48	0/955	0/046	<0/001	2/574
فرضیه فرعی 6	0/951	0/008	21/247	0/988	0/012	<0/002	2/541

در ادامه با توجه به این که مدل ساختاری هر یک از فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است، به بررسی فرضیه‌ها با استفاده از ضرایب رگرسیونی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری در جدول 6 پرداخته می‌شود. نتایج فرضیه‌های پژوهش در جدول 6 نشان می‌دهد که استراتژی‌های توسعه منابع انسانی بر بهبود بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه رابطه معناداری وجود داشته‌اند (با توجه به عدد ضرایب رگرسیونی

⁴ Bambarger & Philips⁵ Achieve

انسانی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر وجود یک سیستم حقوق و پاداش مؤثر و مناسب با عملکرد کارکنان می‌تواند عاملی مهم در افزایش انگیزه کاری کارکنان و بهبود بهره‌وری آنان باشد که این نتیجه به نتایج دیمیتریوس (12) همخوانی دارد.

مطابق با نتایج به دست آمده از تحقیق دیمیتریوس (12) و طبیعی (15)، بررسی یافته‌های این تحقیق در خصوص فرضیه ششم نیز نشان می‌دهد که آموزش مناسب کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه، نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر وجود یک سیستم آموزش مؤثر و مناسب با نیازهای شغلی کارکنان می‌تواند عاملی مهم در بهبود بهره‌وری آنان باشد. با توجه به پیشینه‌های پژوهشی صورت گرفته به نظر می‌رسد که تدوین و پیاده‌سازی استراتژی‌های مناسب در حوزه‌هایی از قبیل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی کارآمد، ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان، سیستم حقوق و پاداش و آموزش نیروی انسانی و غیره در سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در بهره‌وری مؤثر و مطلوب نیروی انسانی داشته باشد.

محدودیت‌های تحقیق عبارتند از: 1) کمبود منابع و رساله در ارتباط با استراتژی سازمانی، 2) عدم پاسخگویی مدیران به پرسشنامه و محدودتر نمودن جامعه پژوهش.

نتیجه گیری

با در نظر گرفتن کلیه اقدامات استراتژیکی که در حوزه نیروی انسانی می‌تواند گام‌های مؤثری در بهبود بهره‌وری کارکنان داشته باشد، به نظر می‌رسد در بیمارستان‌های مورد مطالعه بیش از هر اقدام دیگری جهت افزایش سطح بهره‌وری کارکنان نیاز به تأمین نیروی انسانی کارآمد و با سطح مهارت بالا می‌باشد. مطالعه نشان می‌دهد که اگر چه پایین بودن سطح حقوق و دستمزد کارکنان و نحوه ارزیابی عملکرد و ارتقای آنان بر کاهش بهره‌وری به صورت مشهودی مؤثر بوده است، مهم‌ترین عامل در این حوزه کمبود نیروی انسانی با تخصص بالا در بیمارستان‌های مورد مطالعه بوده است که منجر به فشار کاری بیشتر به کارکنان گردیده و تعادل زندگی و کار آنان را بر هم زده است و در نهایت منجر به نارضایتی کارکنان و کاهش بهره‌وری آنان گردیده است بنحوی که حتی اجرای اقدامات انگیزشی کوتاه‌مدت در بین کارکنان از قبیل دادن پاداش‌های دوره‌ای و برنامه‌های تاریخی نیز توانسته است چندان در بهبود بهره‌وری آنان نقش داشته باشد. در این راستا پیشنهادهایی به سرح زیر ارایه می‌گردد:

بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر هدف نهایی و غایی از تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی در بیمارستان‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی و کارآیی کل سیستم می‌باشد به شرط آن که مؤلفه‌های آن دقیق و منطقی شناسایی شده و سپس اجرا شوند. در واقع همان طور که پژوهش‌های ژوف (10)، مدين (11)، دیمیتریوس (12)، آئین پرست (13) و زارع (14) و طبیعی (15) نیز نشان داد، بررسی یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه اول، نشان می‌دهد که فرآیند تصمیم‌گیری در حوزه منابع انسانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند.

بررسی یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه دوم نشان می‌دهد که فرآیند برنامه‌ریزی در حوزه منابع انسانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر اهمیت دادن به برنامه‌ریزی استراتژیک در حوزه منابع انسانی و تشکیل کمیته‌ها و بخش‌های برنامه‌ریزی در سازمان و حمایت مدیران از برنامه‌های تدوین شده در مرحله اجرا می‌تواند تأثیر بالایی در بهبود بهره‌وری کارکنان داشته باشد. چنانچه طبیعی (15) نیز برنامه‌ریزی نیروی انسانی و آموزش را عوامل کلیدی در توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان به ویژه بیمارستان‌ها شمرده است.

بررسی یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه سوم نشان می‌دهد که فرآیند تأمین منابع انسانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر انتخاب کارکنان بر اساس تخصص و مهارت آنان و داشتن شایستگی‌های لازم جهت ورود به شغل و همچنین وجود استراتژی‌های مناسب سازمان جهت فرآیند انتخاب و گزینش کارکنان و ارتقای مناسب آنان در مسیر شغلی می‌تواند تأثیر بالایی در بهبود بهره‌وری نیروی انسانی داشته باشد.

بررسی یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه چهارم، نشان می‌دهد که فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه، نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر ایجاد یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب در سازمان و تعریف شاخص‌های مناسب جهت ارزیابی کارکنان در مشاغل مختلف، تأثیر بالایی بر بهبود بهره‌وری کارکنان خواهد داشت. آئین پرست (13) و زارع (14) نیز در مورد کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پژوهشی به همین نتیجه رسیده بودند. بررسی یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه پنجم نشان می‌دهد که سیستم حقوق و پاداش در بیمارستان‌های مورد مطالعه نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی مجله تحقیقات نظام سلامت حکیم

نویسنده‌گان مقاله و پژوهشگران آتی در رابطه با متغیرهای تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان در حوزه سلامت می‌دهد. براین اساس مشخص گردید که یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان در حوزه بهداشت و سلامت، تمرکز بر توسعه استراتژی‌های نیروی انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر هم‌راستای توسعه استراتژی‌های کلی نظام بهداشت و سلامت، اجرای اقدامات استراتژیک در رابطه با نیروی انسانی از قبیل تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی کارآمد، ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان، طراحی و پیاده‌سازی سیستم حقوق و پاداش مبتنی بر عملکرد و آموزش نیروی انسانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه، نقش بسزایی در بهبود بهره‌وری کارکنان آنان خواهد داشت.

اعتقاد بر این است که توسعه استراتژی‌های منابع انسانی یاد شده در حوزه بهداشت و سلامت به طور عام و بخش‌های روان‌پژوهشی بیمارستان‌های تحت بررسی به شکل خاص موجب می‌گردد که انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی فعال در این بخش‌ها به شکل قابل توجهی در راستای خدمات‌رسانی مناسب‌تر به بیماران بالا رود که این اقدام در نهایت ارتقای سطح سلامت روانی جامعه را در پی خواهد داشت. در عین حال نتایج این پژوهش مشخص می‌نماید که علاوه بر عوامل مادی و تجهیزاتی مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی که در پژوهش‌های متعددی در گذشته به آنان توجه شده است، عوامل دیگری در خصوص بهره‌وری نیروی انسانی در حوزه بهداشت و سلامت با توجه به شرایط خاص حاکم بر آن می‌توانند تأثیرگذار باشند که بررسی آنان به دلیل گستردگی بیش از حد در چارچوب مفهومی پژوهش قرار نگرفته است. بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات خود به دنبال شناسایی سایر عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان در حوزه بهداشت و سلامت باشند. یکی از مهم‌ترین این عوامل تعادل بین زندگی و کار نیروی انسانی فعال در بخش بهداشت و درمان است.

تشکر و قدردانی

از دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، در خصوص حمایت و پشتیبانی در اجرایی این پژوهش تشکر و قدردانی می‌نمایم.
(info@iauz.ac.ir)

References

- Çelen, A. Efficiency and productivity (TFP) of the Turkish electricity distribution companies: An application of two-stage (DEA& Tobit) analysis. Energy Policy 2013; 63: 300-310.
- Riyahi L, Tabibi SJ, Jandaghi A, Peyvandi A. Designing the pattern of labor legislation in health sector of Iran. Medical Council of Islamic Republic of Iran Journal 2007; 98(2): 154-169.

- بهره‌گیری از متخصصان مدیریت منابع انسانی و همچنین نظرات سرپرستان و کارکنانی که به صورت مستقیم در گیر خدمات‌رسانی به مردم در بخش‌های مختلف بیمارستان می‌باشند، در جلسات برنامه‌ریزی منابع انسانی جهت حاکمیت تفکر استراتژیک بر فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی.

- فراهم کردن امکاناتی نظیر شرکت در جلسه‌های تصمیم‌گیری و جلسه‌های تدوین برنامه استراتژیک بیمارستان و استفاده از نظر مدیران اجرایی در تصمیم‌های سازمانی، ارزیابی علمی و منطقی فعالیت مدیران و بازخورد نتایج به آن‌ها جهت ایجاد انگیزه در کارکنان در جهت حصول اهداف مورد نظر و افزایش بهره‌وری.

- دوری از هرگونه رابطه و سیاسی‌بازی سازمانی در فرآیند انتخاب کارکنان برای مشاغل موجود و یا در روند ارتقای آنان در مسیر توسعه شغلی و توجه خاص به شایستگی‌ها، قابلیتها و معهدهای بودن فرد به قوانین حاکم

- اصلاح ساز و کار ارزشیابی حاضر و جایگزین کردن سیستمی با شاخص‌های مرتبط و معقول و قابل سنجش و مقایسه جهت سنجش و ارزشیابی فعالیت مدیران که می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری فرد و در نتیجه افزایش بهره‌وری کل سیستم گردد.

- توجه به حقوق و مزايا به عنوان بخشی از استراتژی‌های سازمانی که ارتباط مستقیمی با کیفیت زندگی افراد دارد با تأکید بر عدالانه و منصفانه بودن حقوق و پاداش و بر اساس عملکرد افراد.

کاربرد در تصمیم‌های مرتبط با سیاست‌گذاری

در نظام سلامت

تا قبل از شروع این پژوهش، اعتقاد نویسنده‌گان بر آن بود که تنها عامل پایین بودن بهره‌وری کارکنان در بخش‌های روان‌پژوهشی بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی ایران از جمله مدیران بخش‌های درمانی، سرپرستان، سوپر وايزرها و متrownها، فقدان حقوق و مزاياي مناسب با سختي شغل و تجهيزات پزشكی نه چندان پيشرفته بکار گرفته شده در اين بخش‌ها بوده است که موجب کاهش کیفیت خدمات‌رسانی به بیماران بستری در این واحدها گردیده است. با این حال یافته‌های به دست آمده در این مطالعه مشخص نمود که عوامل بسیاری در این خصوص تأثیرگذارند که دید گستردگی به

- 3- Maftoon F, Farzadi F, Mohammad K, Pilevardi S, Aeenparast A. Demand and reference for health care in Tehran. Payesh Journal 2006; 5(2): 131-140. (in Persian)
- 4- Shahabi M, Tofighi Sh, Maleki MR. The Nurse and Specialist Physicians Manpower Distribution by Population and its Relationship with the Number of Beds at Public Hospitals in Iran's (2001-2006). Journal of Health Administration 2010; 13 (41):7-14.
- 5- Razavi SM, Labbaf Ghasemi R, Heydarzadeh A, Mohagheghi MA, Banazadegan R, Aghahi N, et al. Analysis of needs estimated to clinical subspecialists & fellowships in the country for the next 10 years (since 2019). Teb va Tazkiye 2010; 19(1): 8-18. (in Persian)
- 6- Farzadi F, Aeenparast A, Maftoon F, Mohammad K, Montazeri A. Waiting time to visit an endocrinologist in Iran: shortage of workforce or inappropriate distribution of patients. Payesh Journal 2013; 12(1): 17-23. (in Persian)
- 7- Cecchini M, Leitch, R, Strobel C. Multinational transfer pricing: A transaction cost and resource based view. Journal of Accounting Literature 2013; 31(1): 31-38.
- 8- Joz Canaani M, Mortazavi A, Khavanin E, Asilian H. Ergonomics, Safety and Productivity. First International Conference on Ergonomics; 2009. (in Persian)
- 9- Abbaspoor A. *Advanced human Resource Management: processes, functions, and approaches*. Tehran: the study and development of textbooks (SAMT). 2011. (in Persian)
- 10- Jozsef B, Blagaa P. Increasing human resource efficiency in the production process. International Conference of Interdisciplinarity in Engineering 2014; 12(1): 469 - 475.
- 11- Medin E. International hospital productivity comparison: Experiences from the Nordic countries. Health Policy 2013; 112(1): 80- 87.
- 12- Dimitrios K. Comparative approach at the European level of the human resources management of the health system. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2012; 46(2): 5274- 5279.
- 13- Aienparast R. (dissertation). Factors affecting labor productivity and the Ministry of Health and Medical Education from the perspective of employees. Tehran: School of Management, University of Allameh Tabatabai; 2013. (in Persian)
- 14- Zare D. (dissertation). The relationship between organizational climate and employee productivity. Beheshti University of Medical Sciences teaching hospitals. Tehran: Faculty of Economics and Management, Beheshti University. 2007.
- 15- Tabibi J. Model for human resources development in the health sector in Iran. Journal of the Medical School: Beheshti University of Medical Sciences. 2007.
- 16- Progoulaki M, Theotokas I. Human resource management and competitive advantage: An application of resource-based view in the shipping industry. Marine Policy 2010; 34(3): 575-582.
- 17- Abtahi H, Kazemi B. Efficiency. Tehran: Institute of Business Research; 1389. (in Persian)
- 18- Kazemian M, Ardekan P, Meskarpour Amiri M. Assessment of physician human resources in Iran based on the goals of 1st – 4st. Scientific Journal of Shahed University 2014; 110. (in Persian)

Relationship between Human Resource Development Strategies and Staff Productivity in Psychiatric Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences

Ashourpour S¹ (MSc), Najafi A^{2*} (PhD)

¹Department Executive Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

²Department of Industrial Engineering, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

Original Article

Received: 8 Apr 2015, Accepted: 21 Jun 2015

Abstract

Introduction: A main goal of organizations is to improve productivity of their staff to achieve effectiveness and efficiency of the organizations. The purpose of this study was to investigate the relationship between human resource development strategies and staff productivity in psychiatric hospitals.

Methods: This was a cross-correlational study. The study participants included 160 managers and supervisors of the health departments and hospital matrons at Iran University of Medical Sciences. Data were collected using a 30-item questionnaire designed by the researchers to measure human resource strategies and a 21-item questionnaire to measure employee productivity. Data were analyzed in the Amos-21 using the structural equation modeling.

Results: The results of the study showed that there was a positive significant relationship between the human resource development strategies with employee productivity in hospitals (regression coefficient: 0.873).

Conclusion: Development of human resources strategies and implementation of strategic initiatives in areas such as decision-making and planning, human resources, supply manpower efficiency, effective employee performance evaluations, salary and bonus systems and manpower training was significantly related with efficiency improvement among the employees.

Key words: employee productivity, human resource strategies, Iran University of Medical Sciences

Please cite this article as follows:

Ashourpour S, Najafi A. Relationship between Human Resource Development Strategies and Staff Productivity in Psychiatric Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences. Hakim Health Sys Res 2015; 18(2): 153- 161.

*Corresponding Author: Department of Industrial Engineering, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. Cell Phone: +98- 912- 294-3675, +98- 24- 33421002, Fax: +98- 24- 33421004. E-mail: anajafi@aut.ac.ir, asdnjf@gmail.com