

رابطه نوبت های کاری پرستاران با بهره وری منابع انسانی

پژوهشگران: کامران حاجی نبی*^۱، امیر اشکان نصیری پور^۲، پرویز زاهدکار^۳، فردین مهربابان^۴

(۱) گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

(۲) گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

(۳) کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی

(۴) گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۵/۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۹/۶

چکیده

مقدمه: پرستاران بیمارستان نقش اساسی در تداوم مراقبت و ارتقای سلامت دارند و بهره وری سازمان را تحت تاثیر قرار می دهند. آگاهی از دیدگاه پرستاران در مورد ارتباط نوبت کاری با بهره وری منابع انسانی زمینه افزایش بهره وری آنان را فراهم و مدیران را در دستیابی به رسالت اصلی خود یعنی بهره وری بیشتر یاری خواهد نمود.

هدف: تعیین ارتباط نوبت های کاری پرستاران با بهره وری منابع انسانی در بیمارستان های دولتی شمال غرب استان گیلان روش کار: این پژوهش مقطعی از نوع توصیفی تحلیلی است جامعه پژوهش پرستاران با مدرک تحصیلی کارشناسی پرستاری و بالاتر بوده که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به تعداد ۱۸۴ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ای است که بررسی، روایی آن از طریق روایی محتوا با اخذ نظر اساتید رشته های علوم مدیریت و پرستاری و بررسی پایایی آن از طریق آزمون باز آزمون انجام گرفت. داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمونهای توصیفی و تحلیلی (تحلیل واریانس یک طرفه و t استیودنت) در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: آزمون آنالیز واریانس یک طرفه نتایج نشان داد که پنج مولفه فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی، توانمند سازی و شیوه رهبری به طور معناداری تحت تاثیر نوبت کاری قرار دارند. که از بین این عوامل فرهنگ سازمانی بیشترین تاثیر بر روی بهره وری پرستاران در نوبت کاری داشته است. در تمامی عوامل ($p\text{-value} < 0/05$) در نظر گرفته شده است.

نتیجه گیری: بهره وری نیروی انسانی در نوبت صبح از سایر نوبت ها بالاتر است و نوبت در گردش، عصر کاری و نوبت شب در مراتب بعدی قرار دارند.

کلید واژه ها: پرستاران بیمارستان / بهره وری / کارگزینی و برنامه کارمندان

مقدمه

می کند و حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها شده و دائماً توان، استعداد و امکانات بالقوه سازمان را شکوفا می کند (۵). در دنیای کنونی، مهمترین عامل توسعه و پیشرفت، توجه بیش از پیش به بهره وری نیروی انسانی است (۶). منابع انسانی مهمترین منابعی هستند که مدیران با استفاده از آنها می توانند در جهت دستیابی به اهداف سازمان کوشش کنند (۷). عامل انسانی می تواند منابع فیزیکی و مادی را به هدر داده و یا آن را بارور سازد (۸). نیروی انسانی مهمترین عامل در بهبود بهره وری است (۹). اهداف سازمانی موثر، عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان است (۱۰). منابع انسانی به عنوان کاتالیزور و

بهره وری، موضوعی است که از ابتدای تاریخ زندگی بشر مطرح بوده و تحقیق پیرامون راهکارهای ارتقای بهره وری توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است (۱). علیرغم اهمیت و گستره بهره وری، مفهوم بهره وری برای بسیاری از مدیران، روشن و مشخص نیست (۲). آژانس بهره وری اروپا بهره وری را درجه استفاده موثر از هریک از عوامل تولید دانسته و بهره وری را درجه اول یک دیدگاه فکری تعریف کرده است که همواره سعی در بهبود شرایط موجود دارد (۳). همچنین می توان بهره وری را به صورت رابطه بین نتایج کار و مدت انجام آن تعریف کرد (۴). بهره وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پررقابت فعلی تضمین

سازمانی، یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی معرفی شده است (۱۸). آمارهای موجود نشان می‌دهد که برخلاف سازمان‌های صنعتی و تجاری، سازمان‌ها و موسسه‌های بهداشتی و درمانی کشورمان، به ندرت عوامل مؤثر و روش‌های افزایش بهره‌وری در سطح کارکنان را بررسی کرده‌اند (۱۳). از سوی دیگر، مدل‌ها و الگوها غالباً برای سازمانها و بخش‌های صنعتی کشور طراحی و تدوین شده‌اند که مناسب بخش‌های بهداشتی، درمانی نمی‌باشند (۱۹). گزارشها نشان می‌دهد شاخص بهره‌وری منابع انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه شرق آسیا بسیار پایین است (۱). لذا پژوهشگر به تعیین رابطه بین نوبت‌های کاری پرستاران با بهره‌وری منابع انسانی در بیمارستان‌های دولتی شمال غرب استان گیلان اقدام نمود و امیدوار است که نتایج آن بتواند زمینه‌ساز پیشرفت و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در بیمارستانهای مورد مطالعه و سایر بیمارستانهای کشور شود.

روش کار

این پژوهش، مقطعی از نوع توصیفی تحلیلی و جامعه‌آماري شامل کلیه (۳۵۸ نفر) پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شهرستانهای انزلی، تالش و آستارامی باشد. پژوهشگر با حضور در محیط پژوهش پرسشنامه را در اختیار پاسخگویان در نوبت‌های کاری قرار داده و هدف از پژوهش را به جامعه آنها اعلام نمود. داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی پرستاری و بالاتر و شاغل بودن در این مراکز از شرایط شرکت در پژوهش بود. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بود که تعداد نمونه‌ها نیز با استفاده از فرمول آماری کوکران ۱۸۴ نفر تعیین گردید. با توجه به تعداد پرستاران شاغل در این بیمارستانها، نسبت نمونه آماری، ۶۹ نفر (۳۷/۴ درصد) از بیمارستان انزلی، ۶۲ نفر (۳۳/۶ درصد) از بیمارستان تالش و ۵۳ نفر (۲۹ درصد) از بیمارستان آستارا در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده‌ها عبارت بود از پرسشنامه‌ای که بخش اول آن شامل ۸ سوال درخصوص اطلاعات فردی و دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تاهل، نوع استخدام، سابقه کار، میزان تحصیلات، سمت و نوبت کاری) و بخش دوم ۴۲

تسریع‌کننده افزایش بهره‌وری در سازمان عمل می‌کنند (۱۱). کارکنان نقش حیاتی در کامیابی سازمان‌ها دارند و از این رو در متون مدیریت از آنها به عنوان منابع انسانی استراتژیک یاد می‌شود و پرستاران جزء این دسته قلمداد می‌شوند (۷). بهبود بهره‌وری گروه پرستاری اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد، زیرا پرستاران نقش اساسی در کیفیت مراقبت و ارتقای سلامت داشته و منبع کاری بزرگی را تشکیل می‌دهند. گروه پرستاران بیش از هر گروهی بهره‌وری کل و پیشرفت سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند (۱۰). هیچ سازمان مراقبت بهداشتی بدون واحد پرستاری کارآمد نمی‌تواند دوام بیاورد (۱۲). نظر به اینکه پرستاران بزرگترین گروه تیم بهداشتی را تشکیل می‌دهند، کیفیت مراقبت‌های بهداشتی به میزان زیادی به نحوه‌ارایه کار توسط آنها بستگی خواهد داشت (۱۴). نسبت به سایر بخش‌های استخدام عمومی، درصد بیشتری از کارکنان سرویس بهداشتی، دارای نوبت کاری هستند. پرستاران نیز بزرگترین گروهی هستند که به صورت نوبتی کار می‌کنند (۱۵). شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از آرمانهای محققان بوده و معتقدند که برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی تنها نمیتوان علت خاص‌ارایه نمود بلکه ارتقاء بهره‌وری به عوامل گوناگونی بستگی دارد (۱۱). پژوهشهای محدود انجام شده در ایران و خارج از کشور از جمله پژوهش دهقان نیری منابع انسانی مناسب را از عواملی که بهره‌وری پرستاران را افزایش داده و به افزایش کیفیت مراقبت که مأموریت اصلی نظام سلامت است کمک می‌کند، می‌دانند (۱۳). و مطالعات تطبیقی و مروری الوانی و همکاران با عنوان طراحی الگوی جامع مدیریت، عواملی چون شیوه رهبری، عوامل انگیزشی، روحیه رقابت‌پذیری، وضعیت جسمی و روحی، آموزش و سابقه را به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی دانستند (۱۶). و پژوهش انجام شده توسط هالسینگر (Holsinger) با عنوان رابطه آموزش نیروی انسانی و بهره‌وری منابع انسانی، آموزش را یکی از عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری منابع انسانی قلمداد نمود (۱۷). همچنین در مدل انیسمورث (Anismors) و نیوبل ارزشهای

عوامل انگیزشی بیشترین اثر بر بهره وری منابع انسانی را داشته و توانمندسازی کارکنان، فرهنگ سازمانی، سبکهای رهبری و عوامل محیطی در مراتب بعدی قرار دارند (جدول شماره ۱).

جدول شماره (۱): بهره وری و مؤلفه های تشکیل دهنده آن

با نوبت کاری

مؤلفه ها	انحراف معیار \pm میانگین	نتیجه آزمون
عوامل انگیزشی	۰/۹۵۱۳ \pm ۰/۰۷۸۱۲	$p < ۰/۰۰۰۱$
توانمند سازی	۰/۹۳۹۳ \pm ۰/۰۸۱۸۳	$p < ۰/۰۰۰۱$
فرهنگ سازمانی	۰/۹۳۶۹ \pm ۰/۰۸۴۷۰	$p < ۰/۰۰۰۱$
سبک رهبری	۰/۸۷۸۴ \pm ۰/۱۰۹۷۹	$p < ۰/۰۰۰۱$
عوامل محیطی	۰/۹۴۱۳ \pm ۰/۰۸۹۱۳	$p < ۰/۰۰۰۱$

تحلیل توصیفی میانگین نمره بهره وری منابع انسانی در نوبت های مختلف کاری که نوبت صبح (۲۰۷/۰۶)، نوبت عصر (۱۹۱/۷۰) نوبت شب، (۱۶۵/۴۸) و نوبت در گردش (۱۹۱/۹۸) می باشد بیانگر آن است که نوبت صبح بیشترین بهره وری، نوبت در گردش و عصر در مراتب بعدی و نوبت شب کمترین بهره وری را دارند (جدول شماره ۲).

جدول شماره (۲): توزیع ابعاد بهره وری منابع انسانی به تفکیک

نوبت های کاری

نوبت کاری	تعداد (درصد)	حداقل	حداکثر	انحراف معیار \pm میانگین
نوبت صبح	۴۷ (۲۵/۵)	۲۰۱	۲۱۰	۲۰۷/۰۶ \pm ۲/۹۵
نوبت عصر	۱۷ (۹/۲)	۱۸۰	۲۱۰	۱۹۱/۷۰ \pm ۹/۳۵
نوبت شب	۱۹ (۱۰/۳)	۱۵۲	۱۹۷	۱۶۵/۴۸ \pm ۱۰/۵۵
نوبت در گردش	۱۰۱ (۵۵)	۱۵۲	۲۱۰	۱۹۱/۹۸ \pm ۱۳/۳۵

آزمون معنی داری میانگین ها نشان داد بهره وری نیروی انسانی در نوبت صبح به طور معناداری با سایر نوبت ها متفاوت است ($p < ۰/۰۰۰۱$) تفاوت متوسط بهره وری نیروی انسانی در نوبت عصر با سایر نوبت ها نشان داد که این تفاوت معنی دار نیست. آزمون بهره وری پرسنل در نوبت شب در مقایسه با سایر نوبت ها نشان داد بهره وری نیروی انسانی در نوبت شب به طور معناداری با سایر نوبت ها متفاوت است و با نگاهی به میانگین نمره بهره وری نیروی انسانی در نوبت های مختلف کاری مشخص شد که بهره وری در نوبت شب از سایر نوبت ها به طور معنا داری پایین تر است.

عبارت در خصوص متغیرهای موثر بر بهره وری منابع انسانی می باشد. در این تحقیق عوامل انگیزشی (۱۰) عبارت، سبکهای رهبری (۳ عبارت)، فرهنگ سازمانی (۱۸ عبارت)، توانمند سازی کارکنان (۴ عبارت) و عوامل محیطی (۷ عبارت) از مؤلفه های مؤثر بر بهره وری منابع انسانی در نظر گرفته شد. برای هر متغیر، با استفاده از مقیاس لیکرت امتیاز ۵ درجه ای کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱) (با دامنه ۲۱۰-۴۱) در نظر گرفته شد.

محیط پژوهش شامل بیمارستان های دولتی شمال غرب استان گیلان بود و توزیع پرسشنامه در یک بازه زمانی سه ماهه شامل (اسفند ۸۹، فروردین و اردیبهشت ۹۰) انجام شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوا با اخذ نظر اساتید و متخصصان و نخبگان رشته های علوم مدیریت و پرستاری و پایایی پرسشنامه از طریق آزمون بازآزمون و به وسیله توزیع پرسشنامه بین ۲۱ نفر از جامعه تحت بررسی به فاصله زمانی ۱۵ روز بررسی شد (F=۰/۷۱۱). داده های جمع آوری شده به صورت جداول آماری توصیفی بوده و برای تحلیل اطلاعات گردآوری شده از روش تحلیل واریانس یک طرفه و تی استیودنت استفاده شد.

نتایج

یافته ها نشان داد که ۳۶/۴ درصد افراد مورد پژوهش در گروه سنی ۲۹-۲۰ سال، ۷۵ درصد زن، ۵۱ درصد استخدام رسمی، ۷۳/۳ درصد متاهل، ۴۲/۴ درصد دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۷۷/۲ درصد پرستار و ۹۳/۵ درصد کارشناس پرستاری بودند. در مورد نوبت کاری، ۲۵/۵ درصد از جامعه پژوهش صبح کار، ۹/۲ درصد عصر کار، ۱۰/۳ درصد شب کار و ۵۵ درصد نوبت در گردش بودند. آنالیز واریانس یک طرفه برای مقایسه تاثیر پذیری بهره وری و مؤلفه های تشکیل دهنده آن از نوبت کاری نشان داد که هر پنج مؤلفه بهره وری نیروی انسانی شامل عوامل انگیزشی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، توانمندسازی و عوامل محیطی بطور معناداری تحت تاثیر نوبت کاری قرار دارند. بر این اساس یافته ها نشان داد که

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان می دهد که بین نوبت های کاری پرستاران و بهره وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد و پنج مؤلفه بهره وری یعنی عوامل انگیزشی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، توانمندسازی و عوامل محیطی بطور معناداری تحت تاثیر نوبت کاری پرستاران قرار دارند. الوانی و همکاران در طراحی الگوی مدیریت بهره وری نیروی انسانی ۸ مؤلفه را بعنوان مؤلفه های موثر بر بهره وری نیروی انسانی پیشنهاد نمودند که عوامل انگیزشی یکی از مؤلفه های اصلی ارتقاء بهره وری نیروی انسانی معرفی شد (۱۶). که در پژوهش حاضر نیز عوامل انگیزشی اثرگذارترین عامل در بهره وری منابع انسانی می باشد. عنبری و همکاران نقش مدیریت را در کارایی و اثر بخشی بیمارستانها، ضروری دانسته و آن را به عنوان یکی از عوامل اثر گذار بر بهره وری، در کنار سایر مؤلفه ها مورد تاکید قرار داده است (۲۰). که می توان گفت با پژوهش حاضر مطابقت داشته و در یک راستا می باشد. اگرچه نتایج حاصل از پژوهش مصدق راد وجود رابطه بین سبک رهبری مدیران و کارایی بیمارستانها را تأیید نکرد (۲۱). فرهنگ سازمانی یکی از مؤثرترین عوامل تاثیر گذار بر روی بهره وری پرستاران در نوبتهای کاری بوده و مطالعات اسچرمهورن (Schermehorn) حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی، روی تمام جنبه های سازمان تاثیر دارد (۲۲). همچنین هدایتی نیز نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و بهره وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد (۲۳). از دیگر عواملی که در این پژوهش بر بهره وری پرستاران در نوبت های کاری مؤثر تشخیص داده شد، توانمندسازی کارکنان می باشد. یافته های حاصل از پژوهش عسگری نیز حاکی از آن است که آموزش نیروی انسانی بعنوان عامل ارتقاء بهره وری نیروی انسانی می باشد که در واقع مقصود محقق از آموزش نیروی انسانی به نحوی توانمند سازی آنان می باشد (۲۴). نتایج تحقیق کامازورا (Kamazora) نیز مبین آن بود که توانمندسازی کارکنان، شرایط و امکانات زیادی را برای افزایش بهره وری منابع انسانی در بخشهای خصوصی و عمومی فراهم می کند

که تاثیر آن در کشورهای پیشرفته بیش از کشورهای در حال توسعه می باشد (۲۵). عوامل محیطی آخرین مؤلفه ای است که در این پژوهش تاثیر آن در نوبت های کاری بر بهره وری پرستاران مورد بررسی قرار گرفته است. در مدل آچپو نیز از محیط به همراه مؤلفه های دیگری همانند توانایی انجام کار، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزه و... بعنوان مؤلفه های مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی نام برده شده است (۲۶). جانعلی نژاد در پژوهش خود شرایط محیطی را یکی از مؤلفه های مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی دانست، یافته های حاصل از پژوهش او ارتباط معنی دار بین بهره وری نیروی انسانی و عوامل محیطی را تأیید نمود (۲۷). تحلیل یافته های حاصل از این پژوهش بیانگر آن است که عوامل محیطی یکی از مؤلفه های مؤثر بر بهره وری پرستاران بوده است. در حالی که خورشیدی بین عوامل محیطی و بهره وری نیروی انسانی ارتباط معنی داری گزارش نکرد (۲). از آنجا که در پژوهش حاضر، مؤلفه های مؤثر بر بهره وری پرستاران در نوبت های کاری مد نظر بوده و هدف از بهره وری، ارتقاء سطح مراقبت پرستاری در حدی است که برای بیمار، پرستار و پزشک، کافی، قابل حصول و مقبول باشد (۲۸)، بسیاری از مزایای افزایش بهره وری نه تنها شامل حال بیماران می شود و به ارتقاء کیفیت مراقبت می انجامد، بلکه موجب حفظ و پیشبرد کیفیت زندگی کاری تجربه شده توسط پرستاران نیز می شود. مدیران پرستاری با آگاهی از نتایج این پژوهش می توانند به تقویت نوبت های کاری که بهره وری کمتری دارند بپردازند تا مراقبتهای آرایه شده کیفیت بهتری داشته و زمینه افزایش رضایت مددجویان و پرستاران را فراهم آورند. بنابراین ضروری است که مدیران توجه بیشتری به این مؤلفه ها داشته و زمینه افزایش بهره وری پرستاران را در تمامی نوبتها فراهم سازند.

تشکر و قدردانی:

شایسته است از همکاری صمیمانه پرستاران و همکارانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند سپاسگزاری و تشکر ویژه نمائیم.

References:

1. Taheri sh. Productivity and Analysis in Organizations. 2th ed. Tehran: Mastan Publication. 2009. pp:2-20. [text in Persian]
2. Khorshidi H. Investigating the human forces influencing on human resources productivity dimensions at Guilan university. Government Management MA Thesis. Rasht. The College of Human Sciences. Guilan University. 2009. pp:4-5,101. [text in Persian].
3. Khaki Gh. Productivity Management. 5th ed. Tehran: kohsar Publication. 2009. pp: 25. [text in Persian].
4. Prokopenko J. Productivity Management. Translated by. Gholam Reza Khaki. Tehran: International labor Org. 1986. pp:25. [text in Persian].
5. Soltani E. Human Resources Productivity. Esfahan: Arkan Publication. 2007. pp: 11. [text in persain].
6. Mehrabian F, Nasiripour AA, Raeisi P. Measurement Component of Effective Manpower Productivity. The Scientific Journal of Guilan University of Medical Sciences. 2010.19(74). pp:58-59. [text in persain].
7. Frank B, Eckrich H, Rohr j. Quality nursing Care, leadership makes the difference. Journal of nursing Administration. 1997.27(3).pp:13-14.
8. Sarmad Ggh. Organizational Behavior Management. Tehran: Banking Institute. 1993. pp:20.
9. Abtahi S, Kazemi B. Productivity. 3th ed. Tehran: Commercial Research and Studies and Institute. 2001. pp: 109. [text in persain].
10. Eastaugh SR. Hospital Nurse Productivity. Journal of Health Care Finance. 2002. 29(1).pp: 14-22.
11. Emami Meibodi A. Measurement Principles of Efficiency and Productivity. 2th ed. Tehran: Institute For Cultural Studies and Research. 1999. pp: 14. [text in persain].
12. Helmer T, Suver J. Pictues of Performance: the key to Improved Nursing Productivity. Health Care Management Review. 1988.13(4).pp:65-70.
13. Dehghan Nayeri N, Nazari A, Salsali M, Ahmadi F, Adib M. Lranian Staff Nurses Views of Their Productivity and Management Factors Improvement Impending It. The Scientific Journal of kashan University of Medical Sciences. 2006.8(1). pp:51-55. [text in persain].
14. Dogas, Dorolee, Tize. Principles of Patient Care ,Comprehensive View of Nursing. Tehran; Ministry of Helth. 2003. pp:11.
15. Chobineh AR. Shifts. 3th ed. Shiraz: Shiraz University of Medical Science. 2005. pp:15. [text in Persian].
16. Alvani SM, Ahmadi P. Designing A Model for Human Resources Productivity by Using Managemant Productivity Approach. The Scientific Journal Terbiat Modares. 2001. 5(1). PP:19. [text in persain].
17. Hol singer D B. Modernization and education, economics of education research and studies. George psa char opoulus pergamon. 1997. pp:107-110.
18. Anismors M, Esmite N. Effective Management. Translated by: Gholam Reza Khaki. Tehran: Institution of Labor and Social Security. 1996. pp: 25. [text in persain].
19. Jordan S D. Nursnig Productivity in Rural Hospitals. Nurse Manages .1994. 25(3). pp:58-62.
20. Anbari Z, Sadaghiani A, Tabibi G. Compare Instruments and Work Efficiency of Support Services in Arak, S Hospitals. The Scientific Journal Of Zanjan University of Medical Sciences. 2005.13(5). pp:49-56. [text in persain].
21. MosadghRad A. A Survey on Relationship Between Styles of Leadering of Manegers and Functions of Isfahan Hospitals. Journal of Economical and Offical Sciences in Isfahan University. 2005.17(4).PP:23-37. [text in persain].
22. Schermohorn J. Basic Organizational Behavior. 2 nd edition. New york Wiley: 1999. pp:51.
23. Hedayati SP, Nasiriour AA, Raeisi P. The Relationship Between Organizational Culture and Employee Efficiency in The Public Hopital Iran University of Medical Sciences. The Journal Health Management. 2009.12(35).pp:17-24. [text in persain].
24. Asgari M. Factors Affecting Efficiency in Human Resources Mobarakeh Steel Compang [dissertation]. Industrial Engineering MA Thesis. Yazd University Engineering Compelex. 2005. pp:97-102. [text in persain].
25. Kamuzora f. Enhancing Human Resource Productivity Using Information and Communication Technologies. Opportunities and Challenges for Tanzania. 2006.9(3).pp:51-54.
26. Blanchard K, Herys P. Management of Organization Behavior. New York: Prentic Hall. 1992. pp:59.
27. Janalinejad M. Factors Affecting Human Resources Productivity. Government Management MA Thesis. Terbiat Modares University. 2001. pp: 81-86. [text in persain].
28. Walker DA. Botton-Line Approach to Nurse Staffing. Nursing Management. 1996. 27(2). pp:31-32.

Relationship between nurses' working shifts with human resources productivity

BY: Hajinabi K¹, Nasiripoor A.A², Zahedkar P³, Mehrabian F⁴

1) Department of Health care management, Islamic Azad University, Science and Research Unit, Tehran, Iran

2) Department of Health care management, Islamic Azad University, Science and Research Unit, Tehran, Iran

3) MSc Health Care Management

4) Department of Health Education, School of Health, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

Received: 2012/07/28

Accept: 2012/10/26

Abstract

Introduction: Nurses play a fundamental role on continuity of care and health promotion and affect organizational utilization. Awareness of nurses' viewpoint on relationship between working shifts and human resource utilization provides the possibility of increasing their utilization and helps managers in achieving their major and crucial mission of increased utilization.

Objective: This study aims to determine the relationship between nurses' working shifts and utilizing human resources in state hospitals in northwest of Guilan province.

Methods: This research is descriptive analytical cross-sectional study. Study sample included nurses with a Bachelor degree and higher and 184 nurses were chosen by random stratified sampling method. The tool of data gathering was a questionnaire that its validity was obtained through the content validity by grasping the views of Professors of management and nursing and its reliability was attained through test-retest process. The collected data was analyzed using descriptive – statistical test (One-way ANOVA and student T) by SPSS software.

Results: Using one-way ANOVA the results showed that five factors of organizational culture, environmental conditions, motivational factors, enabling and leadership style were significantly affected by working shifts. Among these factors, the factor of organizational culture had the most effect on nurses utilization in the working shifts ($p < 0.05$).

Conclusion: Human resource utilization was highest in the morning shifts and then rotating shifts, evening shifts and night shifts were reported.

Key Words: Nursing Staff, Hospital / Productivity / Personnel staffing and scheduling

*Corresponding Author: Kamran Hajinabi, Tehran, Islamic Azad University, Science and Research Unit
Email: Khajinabi@yahoo.com