

ارزیابی نیروی انسانی بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سبزوار مطابق با ضوابط و استانداردهای پرسنلی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۳

مرجان وجدانی^۱، سمیرا فوجی^۲، مرضیه وجدانی^۳، مریم گودرزیان^۴، آرش شیردل^{۵*}

۱. مربی، مرکز تحقیقات سلامت سالمندان، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۲. مربی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۳. کارشناس مامایی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۴. مرکز تحقیقات سلامت سالمندان، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۵. *نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

mary_ac_ir@yahoo.com

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۲۰ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۷/۰۱/۲۰)

زمینه و هدف: بیمارستان پرهزینه ترین جزء سیستم های بهداشتی و درمانی است و منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و ارائه ی خدمات به شمار می روند. کمبود ها و مازاد های نیروی انسانی می تواند در کاهش کیفیت ارائه ی خدمات به بیماران موثر باشد. این پژوهش با هدف ارزیابی منابع انسانی بیمارستان های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شده است.

مواد و روش ها: این پژوهش به صورت توصیفی- مقطعی در بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۳ انجام شد. داده ها که شامل اطلاعات نیروی انسانی کلیه واحدهای بستری، پاراکلینیکی و پشتیبانی بیمارستان ها و همچنین ضریب اشغال تخت بخش های بستری بود از معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار دریافت و در ۱۳ فرم استاندارد استخراج شده از استاندارد های پرسنلی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ثبت شد. تجزیه و تحلیل داده ها براساس استاندارد ها و با استفاده از نرم افزار SPSS16 انجام شد.

یافته ها: براساس استاندارد های وزارت بهداشت، ۶۲ درصد بیمارستان ها در مجموع واحد ها کمبود نیرو داشتند. تمامی بیمارستان ها در واحد های فیزیوتراپی، داروخانه، تغذیه، حسابداری، رختشوی خانه، امور اداری و مددکاری و کتابخانه دچار کمبود نیرو بودند. ۱۰۰ درصد بیمارستان ها در کادر پرستاری مازاد نیرو داشتند.

نتیجه گیری: براساس یافته های پژوهش مشخص شد که بیمارستان های مطالعه شده دارای توزیع همگونی از نیروی انسانی نیستند. مدیریت و برنامه ریزی صحیح نیروی انسانی در رابطه با جبران کمبود های پرسنلی و رساندن آن به سطح استاندارد، موجب افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت های بیمارستانی می شود.

کلید واژه ها: نیروی انسانی، استاندارد، بیمارستان

مقدمه

انسانی نیازمند است از طرفی رشد و توسعه هر جامعه در گرو به کارگیری صحیح منابع انسانی است (۳). سازمان بهداشت جهانی در گزارش سال ۲۰۰۶، کانون توجه خود را در دهه اخیر (۲۰۰۶ تا ۲۰۱۵) به نیروی انسانی در حوزه سلامت معطوف کرده است (۴). همچنین محققان معتقدند اساس توسعه هر سازمانی در ۴ عامل سرمایه، نیروی انسانی، تجهیزات و برنامه نهفته شده است که

منابع انسانی شاغل در سازمان ها را باید نوعی سرمایه تلقی کرد، چرا که ابزار ها و ماشین آلات را همواره می توان تهیه نمود اما تامین نیروی انسانی متخصص به آسانی میسر نمی شود. لذا باید به منابع انسانی و قابلیت های آن به عنوان عنصر کلیدی نظام سلامت در ارائه خدمات توجه خاص مبذول داشت (۱، ۲). چرا که هر سازمان برای ادامه حیات خود به عرضه کافی نیروی

مطابق با ضوابط و استانداردهای پرسنلی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۳ انجام دهیم.

مواد و روش ها

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی-مقطعی و از نظر نتیجه یک پژوهش کاربردی است. جامعه پژوهش شامل بیمارستان های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی سبزوار (محمد واسعی، امداد شهید بهشتی، برادران شهید مبینی، ولی عصر جغتای و قمر بنی هاشم نقاب) است که کلیه واحد های پرستاری، پاراکلینیکی، اداری و پشتیبانی در بیمارستان های مورد مطالعه را در بر می گیرد. این مطالعه به صورت تمام شماری صورت گرفت؛ لذا نمونه و جامعه ی پژوهش یکسان می باشد.

ابزار مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات نیروی انسانی بخش های مختلف بیمارستان های مورد مطالعه، ۱۳ فرم استخراج شده از استاندارد های تایید شده وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی بود. این فرم ها شامل: فرم شماره ۱ برای نیرو های دفتر پرستاری، فرم شماره ۱ برای کادر پرستاری بخش های بالینی، فرم شماره ۲ برای نیرو های واحد رادیولوژی، فرم شماره ۳ برای نیرو های واحد آزمایشگاه، فرم شماره ۴ برای نیرو های واحد فیزیوتراپی، فرم شماره ۵ برای نیرو های واحد داروخانه، فرم شماره ۶ برای نیرو های واحد پذیرش و مدارک پزشکی، فرم شماره ۷ برای نیرو های واحد مددکاری، فرم شماره ۸ برای نیرو های واحد کتابخانه، فرم شماره ۹ برای نیرو های واحد تغذیه، فرم شماره ۱۰ برای نیرو های واحد تاسیسات، فرم شماره ۱۱ برای نیرو های واحد رختشوی خانه، فرم شماره ۱۲ برای نیرو های واحد امور اداری و فرم شماره ۱۳ برای نیرو های واحد امور مالی بود.

استاندارد های نیروی انسانی از وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی دریافت شد، تا وضعیت مطلوب نیروی انسانی بیمارستان ها مشخص شود. با کسب مجوز های لازم از دانشگاه، اطلاعات مربوط به تمامی نیرو های انسانی شاغل در بیمارستان های مورد پژوهش، از معاونت درمان دانشگاه جمع آوری گردید. با توجه به محاسبه ی تعداد نیروی انسانی استاندارد براساس تخت، اطلاعات مربوط به تعداد بخش ها و میانگین تعداد تخت های فعال

همراه با مدیریت خردمندانه موجبات رونق سازمان را فراهم می کند (۵).

با توجه به تنوع و سطوح مختلف مهارت های افراد، نقش برنامه ریزی و توزیع مناسب نیروی انسانی، پررنگ تر می شود (۶). چرا که کمبود کارکنان در حوزه ی سلامت، علاوه بر آثار اقتصادی، اجتماعی و میزان دسترسی به خدمات بهداشتی، کیفیت خدمات را نیز تحت الشعاع قرار می دهد (۷). زیاد بودن نیروی انسانی سلامت از دیدگاه اقتصاد بهداشت قابل بررسی است، زیرا نباید فقط هزینه صرف شده در زمینه ی آموزش و تربیت کارکنان را در نظر گرفت، بلکه هزینه فرصت آن ها با اهمیت تر است (۸). از طرفی چیدمان مناسب نیروی انسانی باعث افزایش کارایی و اثربخشی مراقبت های بیمارستانی می گردد (۹). بسیاری از کشور های دنیا با چالش های حیاتی در زمینه ی نیروی انسانی در نظام سلامت مواجه هستند؛ از قبیل کمبود نیروی انسانی، عدم توازن در ترکیب مهارت ها، توزیع جغرافیایی غیر متوازن، شرایط کاری نامناسب و ضعف در دانش و مهارت کارکنان (۱۰-۱۲). عمده ترین مشکل بیمارستان های کشور به کمبود نیروی انسانی یا توزیع نامناسب آن برمی گردد (۱۳).

از سال ها قبل ضرورت وجود استاندارد پرسنلی بیمارستان ها به عنوان چهارچوبی اصولی احساس گردیده است. در این راستا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با در نظر گرفتن رابطه ی حجم فعالیت و تعداد نیروی انسانی در بخش هایی که مقدر بوده، استاندارد هایی تدوین نموده است. انتظار می رود کارشناسان مربوطه هنگام تدوین تشکیلات بیمارستان ها نسبت به تعریف ردیف های پست سازمانی به گونه ای عمل نمایند که جوابگوی نیاز واقعی این موسسات باشند (۱۴). در مجموع بررسی وضعیت نیروی انسانی بیمارستان های وابسته به وزارت بهداشت دارای اهمیت خاصی است، به طوری که هم اکنون در کانون توجه سیاست گذاران نظام سلامت قرار دارد (۹). از آنجا که نیروی انسانی، قلب نظام سلامت محسوب می شود و اکثر مشکلات سیستم های بهداشت و درمان ناشی از کمبود یا زیاد بودن نیروی انسانی و توزیع نامناسب آن است (۱۵)، لذا بر آن شدیم تا مطالعه ای با عنوان ارزیابی نیروی انسانی بیمارستان های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و نرم افزار spss16 استفاده گردید.

یافته‌ها

همه بیمارستان های مورد بررسی آموزشی- درمانی و دولتی بودند. مشخصات مربوط به تعداد تخت فعال و تخصص هر بیمارستان در جدول شماره ۱ و وضعیت استخدامی نیروی انسانی بیمارستان های مورد مطالعه در جدول شماره ۲ آورده شده است.

بیمارستان های مورد پژوهش از معاونت درمان اخذ گردید. با توجه به تعداد تخت فعال هر بیمارستان استاندارد های واحد های مختلف بیمارستان ها مشخص گردید. کمبود ها و مازاد بخش ها و واحد های بیمارستان های مورد مطالعه و نیز نحوه ی توزیع نیروی انسانی طبق ضوابط و استاندارد های پرسنلی وزارت بهداشت تعیین گردید و مشخص شد که این کمبود ها و مازاد ها مربوط به چه ردیف های شغلی می باشد و برای هر بیمارستان بصورت مستقل این کار انجام شد. برای تحلیل داده ها از

جدول شماره ۱: مشخصات بیمارستان های مورد مطالعه

ردیف	نام بیمارستان	نوع بیمارستان	تعداد تخت فعال
۱	محمد واسعی	عمومی	۲۷۵
۲	امداد شهید بهشتی	تخصصی سوانح	۱۳۰
۳	برادران شهید مبینی	تخصصی زنان	۹۵
۴	ولی عصر جغتای	عمومی	۳۲
۵	قمر بنی هاشم نقاب	عمومی	۳۲

مازاد نیرو روبرو بود. در سایر واحد ها کمبود نیرو وجود داشت. توزیع پرسنل در ۲۳ درصد واحد ها بالاتر از استاندارد و در ۷۷ درصد واحد ها کمتر از استاندارد های وزارت بهداشت بود.

بیمارستان ولی عصر جغتای: در واحد های کادر پرستاری بخش های بالینی، آزمایشگاه و پذیرش و مدارک پزشکی با مازاد نیرو روبرو بود. تنها واحد رادیولوژی مطابق استاندارد های وزارت بهداشت نیرو داشت. در سایر واحد ها کمبود نیرو وجود داشت. توزیع پرسنل در ۲۳ درصد واحد ها بالاتر از استاندارد و در ۶۹ درصد واحد ها کمتر از استاندارد های وزارت بهداشت بود.

بیمارستان قمر بنی هاشم نقاب: در واحد های کادر پرستاری بخش های بالینی، آزمایشگاه و پذیرش و مدارک پزشکی با مازاد نیرو روبرو بود. در سایر واحد ها کمبود نیرو وجود داشت. توزیع پرسنل در ۲۳ درصد واحد ها بالاتر از استاندارد و در ۷۷ درصد واحد ها کمتر از استاندارد های وزارت بهداشت بود.

وضعیت نیروی انسانی بیمارستان های مورد مطالعه در مقایسه با استاندارد های وزارت بهداشت به شرح زیر بود:
بیمارستان محمد واسعی: کادر پرستاری بخش های بالینی بیمارستان با مازاد نیرو روبرو بود. تنها واحد آزمایشگاه بیمارستان مطابق استاندارد نیرو داشت. سایر واحد ها کمبود نیرو داشتند. بیشترین کمبود نیرو در واحد امور اداری بیمارستان بود. توزیع پرسنل در ۷ درصد واحد ها بالاتر از استاندارد و در ۸۵ درصد واحد ها کمتر از استاندارد های وزارت بهداشت بود.

بیمارستان امداد شهید بهشتی: در واحد های کادر پرستاری بخش های بالینی، رادیولوژی و آزمایشگاه با مازاد نیرو روبرو بود. در سایر واحد ها کمبود نیرو وجود داشت. توزیع پرسنل در ۲۳ درصد واحد ها بالاتر از استاندارد و در ۷۷ درصد واحد ها کمتر از استاندارد های وزارت بهداشت بود.

بیمارستان برادران شهید مبینی: در واحد های کادر پرستاری بخش های بالینی، رادیولوژی و آزمایشگاه با

جدول شماره ۲: وضعیت نیروی انسانی بیمارستان های مورد مطالعه بر اساس استاندارد وزارت بهداشت

قمر بنی هاشم نقاب	ولی عصر جفتای		برادران شهید مبینی		بیمارستان امداد شهید بهشتی		بیمارستان محمد واسعی		تعداد بخش های استاندارد	استاندارد های وزارت بهداشت
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
-	-	۷	۱	-	-	-	-	۷	۱	تعداد بخش های استاندارد
۲۳	۳	۲۴	۳	۲۳	۳	۲۳	۳	۷	۱	تعداد بخش های بالاتر از استاندارد
۷۷	۱۰	۶۹	۹	۷۷	۱۰	۷۷	۱۰	۸۴	۱۱	تعداد بخش های پایین تر از استاندارد
۱۰۰	۱۳	۱۰۰	۱۳	۱۰۰	۱۳	۱۰۰	۱۳	۱۰۰	۱۳	جمع

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه با هدف ارزیابی نیروی انسانی بیمارستان های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سبزوار مطابق با ضوابط و استانداردهای پرسنلی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۳ انجام شده است.

براساس یافته های این پژوهش ۱۰۰ درصد بیمارستان ها در کادر پرستاری مازاد نیرو داشتند. نتایج مطالعه والی و همکاران در بیمارستان های کرمان با مطالعه ی حاضر همخوانی دارد (۱۶). کهنکی در تهران (۱۷)، نیشی یورا در ژاپن (۱۸) و اوزکن در ترکیه (۱۹) بیان کردند کادر پرستاری بیمارستان با کمبود نیرو مواجه بوده و با استاندارد ها همخوانی ندارد. این اختلاف ممکن است به خاطر استفاده ی زیاد از کمک بهیاران به جای پرستاران و وجود نیرو های طرحی در بیمارستان های مطالعه ی ما باشد. چنانچه گوش و کروز در مطالعه ی خود عنوان کردند که توزیع نیروی پرستاری در هر بخش از یک بیمارستان به نوع بیمار، نیاز جامعه، سختی مراقبت از بیمار، قابلیت استفاده از پرستار، هماهنگی مراقبت حمایت سازمان و سایر موارد بستگی دارد (۲۰).

۴۰ درصد بیمارستان های مورد مطالعه در واحد رادیولوژی کمبود نیرو، ۴۰ درصد مازاد نیرو و ۲۰ درصد

مطابق استاندارد نیرو داشتند. نتایج سایر مطالعات نشان داد در واحد رادیولوژی مازاد نیرو وجود داشته است (۱۶)، (۱۹)

در مطالعه ی حاضر ۸۰ درصد بیمارستان ها در واحد آزمایشگاه مازاد نیرو و ۲۰ درصد مطابق استاندارد ها نیرو داشتند. مطالعه ی والی نشان داد که واحد آزمایشگاه بیمارستان ها مازاد نیرو دارند در حالی که در مطالعه ی اوزکن در ترکیه و مطالعه ی شیردل و همکاران در مشهد واحد آزمایشگاه بیمارستان با کمبود نیرو مواجه بوده است (۱۶، ۱۹، ۲۱).

نتایج مطالعه ی حاضر نشان داد، تمام بیمارستان های مطالعه شده در واحد فیزیوتراپی کمبود نیرو داشتند. در سایر مطالعات نیز همین نتیجه حاصل شده است (۱۶)، (۲۱). توجه به این نکته حائز اهمیت است که کمبود نیرو، سطح ارائه کیفیت خدمات را کاهش خواهد داد.

در این مطالعه واحد های تغذیه و رختشوی خانه که در بهبود کیفیت و افزایش رضایت بیماران و حتی کارکنان موثرند، با کمبود نیرو روبرو هستند و کم رنگ دیده شده اند که با مطالعه ی شیردل و همکاران همخوانی دارد (۲۱).

بخصوص بیمارستان هایی که از ظرفیت تخت های بیمارستانی به طور مناسب استفاده نشده و متوسط اشغال تخت های بیمارستانی پایین است مدیریت بیمارستان از تعداد کمتر نیروی انسانی و بعضاً با چینش نامناسب استفاده می نماید که این امر ضرر جبران ناپذیری بر بدنه نظام سلامت کشور وارد کرده است و بسیاری از امکانات و ظرفیت های بیمارستانها که برای آنها سرمایه گذاری های کلانی صورت گرفته است، دست نخورده باقی می ماند.

پیشنهادات برای مطالعات بعدی به صورت زیر ارائه می شود: انجام زمان سنجی و کارسنجی فعالیت های بخش های بیمارستانی، مطالعه در جهت مدل سازی برآورد نیروی انسانی مورد نیاز بیمارستان با توجه به وضعیت اپیدمیولوژیکی جامعه و بیماری های آن، تحقیق در مورد رابطه ی بین میزان رعایت استاندارد های نیروی انسانی با میزان کارایی و بهره وری بیمارستان ها، بررسی استاندارد های نیروی انسانی کشورهای مختلف و مقایسه ی آنها با استاندارد های وزارت بهداشت ایران.

تقدیر و تشکر

این مقاله نتیجه ی طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار می باشد، بدین وسیله نویسندگان این مقاله، کمال تشکر را از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار و نیز از معاونت درمان و به خصوص جناب آقای سعادت منش، ابراز می دارند.

تعارض منافع

تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

۶۰ درصد بیمارستان های مطالعه شده در واحد پذیرش و مدارک پزشکی با کمبود نیرو مواجه بودند. در مطالعه ی محمد عرب که در واحد مدارک پزشکی مرکز طبی کودکان تهران صورت گرفته کمبود نیرو در واحد پذیرش گزارش شده است (۲۲).

براساس یافته های این پژوهش ۶۲ درصد بیمارستان ها در مجموع واحد ها کمبود نیرو داشتند. در مطالعه ی مومنی که در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام گرفته بود، ۶۳ درصد واحد ها با کمبود نیرو روبرو بوده اند (۲۳). ۷۷/۴ درصد واحد های بیمارستان های ایلام در مطالعه ی صادقی فر نیز کمبود نیرو داشتند (۲۴). مطالعه ی روزبهانی (۲۵)، بصیری (۲۶)، مصطفایی (۲۷)، جمال (۲۸) و کاتوری (۲۹) کمبود نیرو را گزارش کرده اند.

براساس یافته های پژوهش مشخص شد که بیمارستان ها ی مطالعه شده دارای توزیع همگونی از نیروی انسانی نیستند. در برخی واحد ها با وجود تراکم نیرو در برخی از پست ها، پست هایی دچار کمبود نیروی شدید هستند که این بر کیفیت خدمات ارائه شده تاثیر می گذارد. مدیریت و برنامه ریزی صحیح نیروی انسانی در راستای رساندن بخش های بیمارستان ها به سطح استاندارد پرسنلی باعث افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت های بیمارستانی خواهد شد. نکته حائز اهمیت این است که در حال حاضر بیمارستان های وزارت بهداشت برای تعیین تعداد و چینش نیروی انسانی خود تنها استاندارد رایجی که در اختیار دارند، استاندارد های پرسنلی وزارت بهداشت می باشد. به طور کلی در بیمارستان های کل کشور و

References

- 1- Karamefar A. Finding of collectivemanagement and productive congress. Administrative Revolution Magazine. 1993; 2&3(1):20-3.(Persian)
- 2- Pallikadavath S, Singh A, Ogollah R, Dean T & Stones W. Human resource inequalities at the base of India's public health care system. Health and Place 2013; 23(1): 26-32.
- 3- Singer MG. Human resource management. USA: PWS-Kent Publishing Company; 1990: 110-5.
- 4- Anonymous. The world health report 2006- working together for health. Available at: <http://www.who.int/whr/2006/en/>. 2006.



- 5- Tabibi SJ. Human resources development in hospitals. Tebo Tazkie Journal 2003; 12(3): 9-24.[in Persian]
- 6- Nili M & Nafisi SH. Human capital estimates based on average years of education for Iranian labor. Iranian Journal of Economic Research 2006; 7(25): 17. [In Persian]
- 7- Toyabe SI. Trend in geographic distribution of physicians in Japan. International Journal for Equityin Health 2009; 8(1): 5.
- 8- Asefzadeh S. Health care economics. Qazvin University of Medical Sciences Press, 2008.
- 9- Abolhallaj M PHS, Jafari Sirizi M & Inanloo S. Assessment of human resources working in the hospital. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences 2010; 12(1): 60-8[in Persian]. .
- 10- Chen L, Evans T, Anand S, Boufford JI, Brown H, Chowdhury M, et al. Human resources for health: overcoming the crisis. The Lancet. 2004;364(9449):1984-90.
- 11- Dussault G, DuboisC-A. Human resources for health policies: a critical component in health policies. Human resources for health. 2003;1(1):1.
- 12- Wyss K. An approach to classifying human resources constraints to attaining health-related Millennium Development Goals. Humanresources for health. 2004;2(11):8.
- 13- Sadeghifar J, Pourreza A, Ahmadi B, Zeraati H, Arab M. Assessment of necessary staff for hospitals of Ilam university of medical sciences in accordance with personnel criteria and standards of Iranian health ministry. JOURNAL OF ILAM UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES. 2011.
- 14- Mouseli L, Vali L, Mastaneh Z, Shojaee P, Mosavirad A. Distribution of human resources in hospitals of Kerman city and compared with the Standards. Homay Salamat. 2010;7(1(34)):19-25.
- 15- ImaniR, Asefzadeh S, Mamikhani J. Comparative study of the composition of the health of human resources in countries of the Eastern Mediterranean(2007-2008). The Journal of Qazvin University of Medical Sciences. 2012;15(4(61)):5-12.
- 16- Vali L, mousuli l, Mastane Z, Shojai P. Distribution of manpower in the hospitals of Kerman city and comparison with the standard. homaey salamat. 2011;34(Policy, quality and management of the health system):4.
- 17- Yaghubi M. Comparative study of manpower planning hospitals, medical universities in Iran and comparison with existing standards Iran university of medical sciences. 2001.
- 18- Nishiura H, Barua S, Lawpoolsri S, Kittittrakul C, Leman M, Maha M. Health inequalities in Thailand: geographic distribution of medical supplies in the provinces. The Southeast Asian journal of tropical medicine and public health. 2004;35(3):735.
- 19- Ozcan S, Hornby P. Determining Hospital Workforce Requirements:A Case Study. Human Resources for Health Development Journal. 1999;3(3):210-20.
- 20- Ghosh B, Cruz G. Nurse requirement planning: a computer-based model. Journal of Nursing Management. 2005;13(4):363-71.
- 21- AvShirdel, Vafae-Najar A, Ebrahimipour H, Taghipour A. A survey on human resource distribution in Hospital affiliated with MashhadUniversity of Medical Sciences. Mashad Mashad University of Medical Sciences School of Public Health; 2013.
- 22- Arab M, Fazayeli S, Mohammadpour M, Pirmoazen V, yousefi M. Acceptance of estimated number of required manpower at Children's Medical Center, Tehran University of Medical Sciences ergometer method and timing of activities. hospital. 2011:1-7.
- 23- Momeni K, Akbari F, Arab M, Rahimi A, Bahadori M. Situation of the Necessary Human Resources for hospitals of Lorestan Province in Accordance with Proposed Model by the Iran's Ministry of Health. Review of Global Medicine and Healthcare Research. 2012;3(2):143-35. DRUNPP.
- 24- Sadeghifar J, Poureza A, Ahmadi B, Zeraati H, Arab M. Assessment of the Necessary Manpower for the Hospitals of Ilam Universityof Medical Sciences in Accordance with the Personnel Criteria and Standards of the Ministry of Health Ilam University of Medical Sciences. 2012;19(1):24-31.
- 25- Rouzbahani N. 1995.

- 26- Basiri M. Comparative study on how the distribution of labor in public and private hospitals in Tehran. Science and Research Branch, Islamic Azad University of Tehran. 2001.
- 27- Mustafai D. Estimation of the necessary manpower for the hospitals of Tehran University of Medical Sciences in accordance with the personnel criteria and standards of the ministry of health. MSc Thesis. Tehran University, 2003.p.2-3. (Persian)
- 28- Jamal D, Jardali F, Chaghchagian V. Assessment of human resources management practices in Lebanese hospitals. World hospitals and health services. the official journal of the International Hospital Federation. 2010;46(1):23.
- 29- Katori K, Iwakiri S, . Manpower at private university hospitals in Japan. The Japanese journal of Anesthesiology. 2002;51(5):539.



A survey on human resource distribution in Hospital affiliated with Sabzevar University of Medical Sciences

*Marjan vejvani¹, samira foji², marziye vejvani³, Maryam goudarziyan⁴, arash shirdel⁵**

1. Instructor, Iranian Research Center on Healthy Aging, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
2. Instructor, School of Paramedical, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
3. BSc., Department of Midwifery, School of Nursing and Midwifery, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
4. Iranian Research Center on Healthy Aging, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
5. *Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Corresponding Author: arash shirdel, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
(E-mail: mary_ac_ir@yahoo.com)

(Received: March 11, 2018 Accepted: April 9, 2018)

Background and Aims: The hospital is the most expensive component of health systems and human resources are the most valuable factor of production and service delivery. Staffing shortages and surpluses can be effective in reducing the quality of patient care. This study aims to assess the manpower resources in educational hospitals affiliated to Sabzevar University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This cross-sectional study in a teaching hospital affiliated to Sabzevar University of Medical Sciences. All data, including information on staffing inpatient units, clinical and support departments of hospitals and hospital bed occupancy was also Vice Chancellor of Sabzevar University of Medical Sciences and received the standard form derived from standards in 13 ministry of health and medical personnel. Data analysis was performed based on standards and using SPSS16.

Results: The results of the surveys conducted in the hospitals in this study show that 62 percent of hospitals, shortage of health standards. All hospitals in units of physical therapy, pharmacy, nutrition, Accounting, laundry and administration have shortage. 100% of hospitals had a surplus of nursing staff.

Conclusion: General hospitals were faced with a shortage of manpower and personnel distribution of the various units was inappropriate. Proper planning and management of human resources in relation to the compensation of personnel shortages and deliver it to the standard level, thereby increasing the efficiency of hospital activities.

Key words: Hospital, manpower, Standard