

کمبود کارکنان پرستاری در ایران: یک چالش جدی

عباس عبادی* ربابه خلیلی**

نامه به سردبیر

پدیده ترک خدمت پرستاران نگرانی بسیاری از کشورها را به خود اختصاص داده است. در سال‌های اخیر موضوع کمبود پرستار در ایران نیز به عنوان یک دغدغه برای مدیران و چالش اساسی برای نظام سلامت تبدیل شده است. براساس تعریف ترک خدمت فرآیندی است که در آن کارکنان، سازمان را ترک می‌کنند یا به سایر بخش‌ها یا واحدهای سازمان منتقل می‌شوند. البته در این تعریف داوطلبانه بودن یا غیرداوطلبانه بودن ترک خدمت اعضا قید نشده است (۱). از طرفی پرستاران جزء حیاتی از سیستم مراقبت بهداشتی می‌باشند، به طوری که به عنوان بزرگ‌ترین گروه حدود ۵۶٪ کارکنان بیمارستان را تشکیل می‌دهند (۲). نگرانی‌ها در مورد ترک خدمت پرستاران چالشی برای مدیران سیستم مراقبت بهداشتی است. کمبود اطلاعات از ترک خدمت پرستاران، شناخت عوارض آن را برای پرستاران و مدیران مراکز بهداشتی و درمانی سخت کرده و تلاش جهت پر کردن جای خالی پرستار را با پیچیدگی روبه‌رو می‌سازد (۳). این موضوع پیچیده از عوامل بسیاری متأثر است. ترک خدمت و جابه‌جایی کارکنان پرستاری، بر روی هزینه‌های درمانی از طریق تأثیر بر برآیندهای بیمار اثرگذار است.

عوامل تعیین‌کننده ترک خدمت پرستاران

- ۱ - عوامل سازمانی: نظیر فشارکاری، استرس شغلی و فرسودگی شغلی، الگوی مدیریتی، قدرت و اختیار، ادراک نقش، شانس رشد سازمانی کم‌تر.
- ۲ - عوامل فردی: نظیر جنس، سن و سنوات خدمت، سطح تحصیلات و صلاحیت حرفه‌ای.
- ۳ - حقوق و مزایا، میزان دریافتی در قیاس با سایر گروه‌های همکار و رضایتی شغلی پایین.
- ۴ - عوامل اجتماعی - فرهنگی: تصویر نامناسب اجتماعی، ضعف در اجرای قوانین مرتبط با پرستاری (۴ و ۵).

• پیامدهای ترک خدمت پرستاری: این پیامدها و عوارض به سه دسته اقتصادی، بیمار و مراقبت پرستاری قابل بررسی است.

* عضو مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشیار گروه آموزشی پرستاری داخلی جراحی دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران
e-mail: ebadil347@bmsu.ac.ir

** دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران

۱ - پیامدهای اقتصادی: ترک خدمت کارکنان سبب کاهش بهره‌وری می‌شود به طوری که زمان زیادی صرف استخدام و به‌کارگیری نیروهای جدید و آموزش و آشناسازی آنان توسط پرستاران مجرب می‌شود.

۲ - پیامدهای مرتبط با بیمار: کاهش رضایتمندی و افزایش تنش‌های بین بیماران با کارکنان.

۳ - پیامدهای مراقبت پرستاری: در مطالعات اخیر افزایش ترک خدمت مدیران با برآیندهای ضعیف‌تر مرتبط با درد، زخم‌های فشاری و افزایش مهار فیزیکی بیماران همراه بوده که نشان‌دهنده این است که مدیران جدید کم‌تر بر کیفیت مراقبت تمرکز می‌کنند. افزایش تغییرات تعداد و ترکیب کارکنان پرستاری به علت ترک خدمت فوق‌العاده زیاد که سبب افزایش کارکنان اضافه کار، کارکنان موقت و پاره وقت می‌شود، به عنوان عاملی برای زوال سازمان و بیمار شناسایی شده است (۶).

در ایران علی‌رغم افزایش هر ساله تعداد دانشکده‌های پرستاری و افزایش پذیرش دانشجو در رشته پرستاری و همچنین ایجاد رشته‌های تخصصی پرستاری در مقاطع تحصیلات تکمیلی و توسعه کمی و کیفی آموزش پرستاری و توانمندی‌های قابل توجه پرستاران و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های پرستاری و تشکیل سازمان نظام پرستاری، هنوز مراکز درمانی کشور، کمبود شدیدی در زمینه تعداد پرستاران بالینی دارند. طبق تحلیل‌های موجود، مشکل کمبود پرستاران در آینده به چند دلیل تشدید خواهد شد:

۱ - به طور مرتب، از تعداد پرستاران با تجربه در مراکز درمانی کشور کاسته می‌شود. عمده این مسأله ناشی از مهاجرت، اشتغال در کارهای اداری و ترک خدمت بالینی می‌باشد. فرسودگی زیاد شغل پرستاری، عدم تفاوت قابل توجه دریافتی پرستاران نسبت به سایر شغل‌های هم‌رده و در بسیاری موارد اشتغال در کارهای بسیار آسان‌تر از پرستاری ولی با درآمد بالاتر همگی عواملی شده‌اند تا برخی از پرستاران تغییر شغل بدهند، یا با انگیزه کم‌تری کار بکنند.

۲ - بازگشایی مراکز درمانی جدید و پیشرفت‌های جدید در روش‌های درمانی و ایجاد بخش‌های درمانی جدید و نیاز به روش‌های مراقبتی نوین، افزایش روزافزون تعداد سالمندان و بسیاری دلایل از این قبیل، همگی موجب افزایش تقاضا برای پرستاران بیشتر و نیاز به پرستاران با تجربه و آموزش دیده در آینده نه چندان دور خواهد شد.

- ۳ - علاوه بر دلایل بالا هنوز در کشور ما جایگاه پرستاری از بیمار و منزلت پرستاران در فرهنگ عمومی کشور، به سطح شایسته خود نرسیده است و بنابراین نمی‌توان انتظار زیادی داشت که در شرایط فعلی، تعداد زیادی در صف ورود به این رشته باشند.
- ۴ - مسأله دیگری که در مورد پرستاران ایران وجود دارد و ارتباط مستقیم با مشکلات اقتصادی و عدم درآمد کافی پرستاران دارد، زیاد بودن ساعات کاری پرستاران است.

نتیجه‌گیری

اصول و قوانین سیستم‌های بهداشتی درمانی و نظام‌های اقتصادی حاکم بر آن تقریباً در همه کشورها یکسان است و در برخی موارد، تنها با ایجاد اندک تغییراتی در آن‌ها می‌توان از تجربیات دنیا برای حل مشکلات اقتصادی سیستم درمانی کشور استفاده کرد. یکی از موفقیت‌هایی که برخی کشورها در این زمینه دارند، تنظیم نظام توزیع و پرداخت نسبتاً منطقی برای تیم درمانی و به تبع آن برای پرستاران می‌باشد، به گونه‌ای که توانسته‌اند با ایجاد چنین جذابیت‌های مالی برای پرستاران در جذب بهترین‌ها و نخبگان پرستاری کشورهای مختلف از جمله کشور ما موفق باشند. نامتناسب بودن نظام اقتصادی سیستم درمانی کشور ما و به طور خاص، ناکافی بودن پرداخت به پرستاران موجب شده است که نظام مراقبت پرستاری ایران با چالش‌های جدی مواجه شود. در این شرایط، فعلاً تأمین نیروی انسانی کافی در بالین بیماران به عنوان اصلی‌ترین دغدغه مدیران نظام سلامت تبدیل شده است.

منابع

- 1 - LeVasseur SA, Wang CY, Mathews B, Boland M. Generational differences in registered nurse turnover. *Policy Polit Nurs Pract*. 2009 Aug; 10(3):212-23.
- 2 - Dall TM, Chen YJ, Seifert RF, Maddox PJ, Hogan PF. The economic value of professional nursing. *Med Care*. 2009 Jan; 47(1): 97-104.
- 3 - Jones CB. The costs of nurse turnover: part 1: an economic perspective. *J Nurs Adm*. 2004 Dec; 34(12): 562-70.
- 4 - Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review - an update. *Int J Nurs Stud*. 2012 Jul; 49(7): 887-905.
- 5 - Zarea K, Negarandeh R, Dehghan-Nayeri N, Rezaei-Adaryani M. Nursing staff shortages and job satisfaction in Iran: issues and challenges. *Nurs Health Sci*. 2009 Sep; 11(3): 326-31.
- 6 - Castle NG, Lin M. Top management turnover and quality in nursing homes. *Health Care Manage Rev*. 2010 Apr-Jun; 35(2): 161-74.

Nursing Staff Shortage in Iran: a Serious Challenge

Abbas Ebadi* (Ph.D) - Robabe Khalili** (MSc.).

Letters to the Editor

Nurses' turnover phenomenon is a major concern in healthcare systems of many countries. In recent years, nursing shortages in Iran has become a major challenge for healthcare system managers. Based on the definition, "turnover" is a process in which employees leave an organization or transfer to other departments or units of the organization. However, in this definition it has not been specified whether members' turnover is voluntarily or involuntarily (1). Also, nurses are vital components of healthcare systems, so that as the largest group, they constitute about 56% of the hospital staff (2). Lack of knowledge about nurses' turnover makes it hard for managers of healthcare systems to recognize its effect; and it complicates the efforts to fill nurses' vacancies (3). This complex issue has been affected by several factors. Turnover and relocation of nursing employees have affected medical expenses through impact on patients' resultants.

- Determinants of nurses' turnover

1 - Organizational factors: such as work pressure, work stress and burnout, certain management models, power and authority, role perception, limited growth in organization.

2 - Individual factors: such as gender, age, years of work experience, educational attainment, and professional competency.

3 - Salary and benefits in comparison with other peer groups, low job satisfaction.

4 - Socio-cultural factors: such as improper social image, and weakness in enforcement of laws related to nursing (4,5).

- Consequences of nursing turnover

Consequences and complications are reviewable in the three following categories: economic, patient, and nursing care:

1 - Economic consequences: Employees' turnover leads to efficiency reduction so that too much time will be required for employing new staff, training and orienting them by experienced nurses.

2 - Patient-related consequences: satisfaction reduction and intensification of tensions between patients and employees.

3 - Nursing care consequences: Recent studies have suggested that increasing managers' turnover was related to poor resultants associated with pain, bed sores and increasing physical restriction of patients; it indicates that new managers focus less on the quality of care. The increase in the number and texture of nursing staff has been recognized as a factor in deterioration of organization and patient; this increase is due

* Behavioral Sciences Research Center (BSRC), Dept. of Medical Surgical Nursing, School of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

e-mail: ebadi1347@bmsu.ac.ir

** Ph.D Candidate, School of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

to extremely high turnover which in turn causes increasing overtime staff, and temporary and part-time employees (6).

There are severe shortages of clinical nurses in the medical centers in Iran. In recent years, numbers of nursing faculties and admission of nursing students have significantly been increased; specialized nursing fields have been developed in postgraduate courses, the quality and quantity of nursing education has been developed, nurses and faculty members of nursing schools have gained significant capabilities and the Nursing Organization has been established. According to the existing analysis, the problem of nursing shortage will be exacerbated in the future for several reasons:

1 - Regularly, the number of experienced nurses in the medical centers is reducing. This is mainly due to immigration, employment in desk jobs and occupation turnover. The factors driving some nurses to leave employment or work with less motivation are excessive burnout of nursing, no significant difference in nurses' income compared with other equal level jobs and in many cases, employment in easier jobs with higher incomes.

2 - Opening new medical centers, progresses in treatment methods, establishment of new treatment units, increasing the number of aged people and etc. will cause an increasing demand for more experienced and trained nurses in the not too far future.

3 - Besides the mentioned reasons, dignity of patient care and the prestige of nurses in public culture have not been reached to a competent level in our country yet; so, in the current situation, it should not be expected that many people be willing to enter into this field.

4 - Another existing problem of Iranian nurses, which is directly related to the economic difficulties and not making enough money, is high working hours of the nurses.

Conclusion

The principles of health care systems and their economic systems are almost the same in all countries; and in some cases, just making a little change and using other countries' experiences can help in solving the economic problems of our healthcare system. Some countries have fairly reasonable been regulated the distribution and payment system for healthcare personnel including nurses. By making such financial attractiveness for nurses, they have been able to be successful in absorbing the best and elite nurses from other countries including ours. Inappropriate economic systems of healthcare in our country and especially insufficient payment to nurses have caused serious challenges in nursing care system in Iran. In this situation, sufficient manpower supply for patient care has been as a main concern for health system managers.

Please cite this article as:

- Ebadi A, Khalili R. [Nursing Staff Shortage in Iran: a Serious Challenge]. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences*. 2014; 20(1): 1-5. (Persian)