

## نگاهی نو به رفع چالش کمبود پرستار

سارا سادات حسینی اسفیدار جانی\* رضا نگارنده\*\*

مقاله سردبیری

بخش عمده نیروی کار نظام مراقبت بهداشتی را پرستاران تشکیل می دهند. همچنین این گروه از نیروی کار مراقبت بهداشتی، نقش مهمی در ارایه مراقبت مستقیم به بیمار دارند. از این رو پرستاران یکی از ارکان هر نظام مراقبت بهداشتی به حساب می آیند (۱). این در حالی است که در سال‌های اخیر کمبود پرستار و نرخ بالای ترک خدمت در بسیاری از کشورها به چالشی نگران‌کننده تبدیل شده است (۲). برای آن که بتوان با این چالش به درستی و به موقع رو به رو شد، لازم است اطلاعات دقیقی از مجموعه عوامل دخیل در این موضوع مانند تعداد، وضعیت سنی، سنوات خدمتی، و اشتغال دانش‌آموختگان پرستاری؛ تعداد تخت فعال و توزیع جغرافیایی آن‌ها و پیش‌بینی تعداد دانش‌آموختگان این رشته در سال‌های آتی در اختیار باشد.

در حالی که برخی از مقالات در سال‌های اخیر بر این موضوع تأکید دارند که کشور ایران نیز مانند بسیاری از کشورها با چالش کمبود پرستار روبه‌رو است (۳)، اما وضعیت نامطلوب زیرساخت‌های نظام اطلاعات سلامت در کشور، موجب شده است که تصویر روشنی از نیازهای جاری و آتی نیروی کار پرستاری در دست نباشد. علی‌رغم آن که نجاتیان اظهار کرده است که «هنوز دقیقاً آماري که براساس آن مشخص شود واقعاً چقدر کمبود پرستار وجود دارد و به چه میزان نیروی پرستار نیاز است، در دست نیست» (۴)، برخی مسؤولان وزارت بهداشت بر کمبود ۲۰۰ هزار نفری نیروی کار پرستاری تأکید می‌کنند (۵).

در هر حال، اگر بپذیریم که کشور با چالش کمبود پرستار روبه‌رو است، برای حل این چالش لازم است نگاهی همه‌جانبه به عوامل مربوط به عرضه و تقاضا داشت. از اقدامات صورت گرفته در سال‌های اخیر، افزایش ظرفیت مدارس پرستاری و تأسیس مدارس پرستاری جدید برای تربیت تعداد بیشتر پرستار بوده است. اما برخی معتقدند که بخشی از دانش‌آموختگان پرستاری علاقه‌ای به کار در حوزه پرستاری ندارند (۶). به طور مثال براساس یک گزارش دولتی در سال ۲۰۱۳ تعداد ۱/۶ میلیون پرستار دارای پروانه کار در ایالات متحده آمریکا در حوزه پرستاری شاغل نبوده‌اند (۷). لذا تربیت نیروی کار بیشتر، لزوماً به رفع کمبود منجر نخواهد شد و لازم است عوامل مهم دیگری که در جذب و نگه داشتن نیروی کار پرستاری دخیل هستند، مورد نظر قرار گیرد. در بین این عوامل رضایت شغلی نقش بزرگی در تصمیم پرستاران به ترک کار پرستاری (۸) یا کم نمودن ساعات کاری دارد (۹). فرسودگی شغلی،

\* مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

\*\* نویسنده مسؤول: استاد گروه آموزشی پرستاری بهداشت جامعه دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران و مرکز

تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

e-mail: megarandeh@tums.ac.ir

حمایت‌های اجتماعی (۱۰) و سیستم حقوق و پاداش (۱۱)، عوامل مهمی دیگری هستند که باید برای حل مشکل کمبود پرستار به آن‌ها توجه شود.

با در نظر گرفتن وضعیت موجود، چنانچه کمبود پرستار در نتیجه عدم تمایل دانش‌آموختگان به کار پرستاری و یا در نتیجه ترک خدمت بیش از حد باشد، همان‌طور که «فلورانس نایتینگل ثابت کرد، مراقبت از زخمی‌های ارتش انگلستان کم‌تر از آن هزینه دارد که ارتش اجازه دهد آن‌ها بمیرند و به جای آنان نیروهای جدید بگیرد» (۱۲)؛ افزایش ظرفیت تربیت پرستار راه حل مقرون به صرفه‌ای برای مسأله کمبود پرستار نیست.

به رغم آن چه که گفته شد همچنان راهبرد مورد تأکید سیاست‌گذاران، افزایش دانش‌آموختگان پرستاری است. در این راستا تجربیات زیادی در زمینه تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی پرستاری در دنیا وجود دارد که می‌تواند گزینه مناسبی برای حل مسأله کمبود پرستار باشد. یکی از این برنامه‌های آموزشی، «برنامه‌های تسریع شده پرستاری (Accelerated Nursing Program)» است که برای تربیت پرستار از دانش‌آموختگان رشته‌های غیر پرستاری تنظیم شده است. اولین برنامه‌های پرستاری تسریع شده مربوط به اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی می‌شود که طی سال‌های بعد از آن به آرامی رشد کرده است (۱۳). این برنامه‌های تسریع شده بر پایه تجربیات قبلی دانشجویان قرار گرفته و برای افرادی که دارای مدرک لیسانس در سایر رشته‌ها هستند امکان ورود به رشته پرستاری را فراهم می‌آورد (۱۴). برنامه‌های تسریع شده پرستاری سریع‌ترین راه را برای صدور مجوز پرستاری برای دانش‌آموختگان رشته‌های غیر پرستاری فراهم می‌کند و این برنامه‌ها بین ۱۲ تا ۱۸ ماه به طول می‌انجامد (۱۵). این نوع آموزش، بسیار فشرده و تمام وقت بوده و هیچ وقفه‌ای بین دوره‌ها وجود ندارد و دانشجویان همان تعداد ساعات‌های کارآموزی بالینی را که در برنامه‌های سنتی وجود دارد، می‌گذرانند. کارکنان پرستاری برای دانش‌آموختگان برنامه‌های تسریع شده ارزش زیادی قائلند چرا که آن‌ها آموزش و مهارت‌های بسیاری را با خود به محیط کار می‌برند، و آن‌ها ادعا می‌کنند که این دانش-آموختگان، بالغ‌تر و دارای مهارت‌های بالینی قوی‌تری هستند و در عین حال توانایی یادگیری سریع‌تر ملزومات کار را دارند (۱۴). نتایج مطالعه Ouellet و همکاران نشان می‌دهد که برنامه‌های تسریع شده، پرستاران شایسته‌ای را تربیت می‌کند که می‌توانند با موفقیت برای انجام فعالیت‌های بالینی آماده شوند (۱۶). نتایج یافته‌های مطالعه گذشته‌نگر Raines نیز نشان می‌دهد که اکثر دانش‌آموختگان برنامه‌های تسریع شده پرستاری، در این شغل مشغول به کار بوده و درصد زیادی از آن‌ها در حال تحصیل و یا دانش‌آموخته در مقاطع بالاتر پرستاری می‌باشد (۱۵). مطالعات صورت گرفته در زمینه بررسی برنامه‌های تسریع شده پرستاری، نتایج و پیامدهای مثبتی را در به‌کارگیری این برنامه نشان می‌دهد (۱۷ و ۱۸).

ایران دارای نرخ بالای بیکاری در دانش‌آموختگان دانشگاهی در بسیاری از رشته‌ها می‌باشد (۱۹). با در نظر گرفتن این مهم و الویت کشورمان در ایجاد اشتغال برای آن‌ها، به نظر می‌رسد به‌کارگیری برنامه‌های تسریع شده پرستاری به جای طرح‌های آزمون نشده‌ای مانند طرح تربیت پرستار با استفاده

از ظرفیت بیمارستان که ساختار، فرایند و نتایج روشنی ندارد، می تواند با شرایط حاضر کشور متناسب باشد. لذا برای پاسخ به این چالش پیشنهاد می شود ابتدا آمایش سرزمینی کمبود پرستار مشخص شده و در مناطقی از کشور که کمبود نیروی کار پرستاری در آن ها مسجل است، این برنامه ها راه اندازی شود. در چنین چارچوبی می توان نیروی کار پرستاری مورد نیاز را در مدت کوتاه تر و هزینه کم تر تأمین نمود.

## منابع

- 1 - Mudihanselage Hellerawa KSS, Adambarage DAC. The nursing shortage impact on job outcome (the case in Sri Lanka). *Journal of Competitiveness*. 2015; 7(3): 75-94.
- 2 - Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study. *J Nurs Manag*. 2015 Apr; 23(3): 346-58.
- 3 - Abbaszadeh A, Abdi A. [Nursing shortage challenge: a serious threat for the health system: a review study]. *Journal of Community Health*. 2015; 9(1): 37-47. (Persian)
- 4 - Mehr News Agency. Available at: <http://www.mehrnews.com/news/2146010>. Accessed September 30, 2013. (Persian)
- 5 - Ministry of Health and Medical Education. Available at: <http://www.behdasht.gov.ir/index.jsp?fkeyid=&siteid=1&pageid=1508&newsview=131329>. Accessed August 30, 2015. (Persian)
- 6 - Nasiri M, Shirinkam F, Rahimiyan B, Halajyan K, Jahanshahi M, MirAhmadi M. [Employment, educational and research status of nursing graduates of Ramsar Fatemeh Zahra faculty of nursing]. *Biannual Journal of Medical Education Development Center (EDC) Babol University of Medical Sciences*. 2014; 2(2): 49-54. (Persian)
- 7 - Carnevale AP, Smith N, Gulish A. *Nursing: supply and demand through 2020*. Georgetown University Center on Education and the Workforce. 2015.
- 8 - Hudgins TA. Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *J Nurs Manag*. 2016 Jan; 24(1): E62-9.
- 9 - Han K, Trinkoff AM, Gurses AP. Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *J Clin Nurs*. 2015 Nov; 24(21-22): 3224-32.
- 10 - Chan ZC, Tam WS, Lung MK, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *J Nurs Manag*. 2013 May; 21(4): 605-13.
- 11 - 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)
- 12 - Shadpour K. [Health sector reform in Islamic republic of Iran]. *Hakim Research Journal*. 2006; 9(3): 1-18. (Persian)
- 13 - Wink D. Accelerated nursing programs for non-nursing college graduates. *Annual Review of Nursing Education*. 2005 Feb 18; 3: 271-97.
- 14 - American Association of Colleges of Nursing. Fact sheet: accelerated baccalaureate and master's degrees in nursing. Available at: <http://www.aacnursing.org/Portals/42/News/Factsheets/Accelerate-Programs-Fact-Sheet.pdf>. June 2017.
- 15 - Raines DA. Nursing practice competency of accelerated bachelor of science in nursing program students. *J Prof Nurs*. 2010 May-Jun; 26(3): 162-7.
- 16 - Ouellet LL, MacIntosh J, Gibson CH, Jefferson S. Evaluation of selected outcomes of an accelerated nursing degree program. *Nurse Educ Today*. 2008 Feb; 28(2): 194-201.
- 17 - Doggrell SA, Schaffer S. Attrition and success rates of accelerated students in nursing courses: a systematic review. *BMC Nurs*. 2016 Dec; 15(1): 24.
- 18 - Nugent E, LaRocco S. Comprehensive review of an accelerated nursing program: a quality improvement project. *Dimens Crit Care Nurs*. 2014 Jul-Aug; 33(4): 226-33.
- 19 - Habibi N. *Iran's overeducation crisis: causes and ramifications*. Waltham, MA: Brandeis University, Crown Center for Middle Eastern Studies. 2015.

## A new view towards resolving the nursing shortage challenge

Sara-Sadat Hoseini-Esfidarjani\* (MSc.) - Reza Negarandeh\*\* (Ph.D).

Letter to Editor

Nurses are a major part of the health system workforce. Also, this group of healthcare workers has an important role in providing direct care to the patients. Therefore, nurses are considered an important pillar in any health system (1). However, during recent years, the shortage of nursing staff and high rate of job leaving have become a serious concern in many countries (2). To properly and timely deal with this challenge, it is necessary to have accurate information about all its relative factors such as number, age status, years of service, employment of nursing graduates, the number of active beds, their geographical distribution and the prediction of the number of nursing graduates in the next years.

While some studies have recently emphasized the issue that Iran, similar to many other countries, is facing nursing staff shortage (3), no clear picture is available of the current and future needs for nursing workforce due to the poor infrastructures of health information system in our country. Nejatian has stated that “there is still no accurate statistics on the shortage of nursing staff and the required nursing workforce” (4). However, some health ministry officials have suggested that there is a shortage of 200 thousand nursing staff (5).

Currently, if we accept that the country is facing the challenge of nursing shortage, it will be necessary to comprehensively consider all the factors related to supply and demand. One of the efforts made in recent years was to increase the capacity of nursing schools and establish new nursing schools for training a higher number of nurses. But some believe that a number of graduated nurses are not interested in working in the nursing field (6). For example, according to a governmental report, in 2013, about 1.6 million licensed nurses in the United States did not work in nursing (7). Therefore, further workforce training will not necessarily resolve the shortage of staff and it is necessary to consider other important factors influencing the recruitment and retention of nursing workforce. Among these factors, job satisfaction has a great role in the nurses’ intention to leave their profession (8) or decrease their working hours (9). Occupational burnout, social support (10) and the salaries and bonuses system (11) are other important factors that should be considered for resolving the problem of nursing shortage.

Considering the current situation, if the current shortage is caused by the lack of interest in working in nursing field or leaving nursing career, as “Florence Nightingale proved that caring for the injured soldiers is less costly for the British army than

\* Nursing and Midwifery Care Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

\*\* Corresponding author: Professor, Dept. of Community Health Nursing, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran; Nursing and Midwifery Care Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran  
e-mail: megarandeh@tums.ac.ir

letting them die and recruiting new soldiers” (12), increasing the capacity for training nurses is not a cost-effective approach for resolving the problem of nursing shortage.

Despite what was mentioned above, the policy makers’ main strategy is still to increase the number of graduated nurses. In this regard, there are various experiences about developing and implementing nursing education programs in the world that could be an appropriate choice for resolving the problem of nursing staff shortage. One of these programs is “Accelerated Nursing Program” which has been developed for the graduates of non-nursing bachelor’s degree to be trained as a nurse. The first Accelerated Nursing Programs was developed in the early 1970s which gradually grew over the next years (13). These accelerated programs are based on the previous experiences of the students and provide an opportunity for individuals with a bachelor’s degree in other disciplines to enter the field of nursing (14). Accelerated nursing programs would provide the fastest way for issuing a nursing license to non-nursing graduates and last from 12 to 18 months (15). These programs are intense with courses offered full-time and there is no break between the courses; the students would pass the same hours of clinical internship as their counterparts in traditional nursing programs. Nursing staff value to the graduates of accelerated nursing programs because they would bring a great amount of skill and education to the workplace; they claim that these graduates are more mature and have stronger clinical skills and also are quick in learning the necessities of the job (14). Results of the study by Ouellet showed that accelerated programs would train qualified nurses who could be successfully prepared for clinical activities (16). Results of a retrospective study by Raines revealed that most graduates of accelerated nursing programs were working in nursing field and a great percentage of them were either studying or a higher degree graduates in nursing (15). Studies on the evaluation of accelerated nursing programs revealed positive results and outcomes in implementing these programs (17, 18).

Iran has high rates of unemployment among university graduates in many fields (19). Considering this important issue and our country’s priority in creating employment for them, it seems that applying the accelerated nursing programs rather than untested programs such as nurse training plan using the capacity of hospital, which has no clear structure, process and results, can be appropriate for the current situation in the country. Therefore, in order to find an answer to this challenge, it is recommended that nursing shortage area should be determined and these programs be launched in those areas. In such a framework, the required nursing staff can be provided in a shorter duration of time and with less cost.

**Please cite this article as:**

- Hoseini-Esfidarjani SS, Negarandeh R. [A new view towards resolving the nursing shortage challenge]. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences.* 2017; 23(3): 196-200. (Persian)