

## برآورد نیروی پرستاری مورد نیاز بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز مطابق با الگوی پیشنهادی وزارت بهداشت

جمیل صادقی‌فر<sup>۱</sup>، شهرام توفیقی<sup>۲</sup>، محمد حسینی<sup>۳</sup>، سارا رکاب اسلامی<sup>۴</sup>، مهدی رعآبادی<sup>۵</sup>

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز پژوهش‌های علمی دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی تهران
۲. استادیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)
۳. کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
۴. کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
۵. دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز پژوهش‌های علمی دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی تهران

نیروی انسانی پرستاری که وظیفه ارائه مراقبت‌هایی خاص در یک شرایط ویژه را دارند به چشم می‌خورد. عواملی از قبیل وضعیت اشغال تخت، تحصیلات، مهارت و تجربه کارکنان، وضعیت فضای فیزیکی بیمارستان (تمرکز واحدهای ساختمانی در یک مجتمع و یا پراکنده بودن آن‌ها)، وضعیت تجهیزات، بیماری‌های جامعه و حجم فعالیت بخش‌ها، مغایرت تعداد تخت‌های دایر فعال با تعداد تخت مصوب بیمارستان‌ها، محدودیت در مجوزهای استخدامی، محدود بودن اعتبارات و محدودیت عرضه نیروی انسانی ماهر و کارآزموده در برآورد نیروی انسانی بیمارستان‌های بخش دولتی کشور تاثیرگذار خواهند بود. با توجه به نتایج، وضعیت نیروی پرستاری بیمارستان‌های مورد مطالعه هم به لحاظ تعداد و هم ترکیب با استانداردهای وزارت بهداشت فاصله زیادی دارد. به منظور حفظ و ارتقاء کیفیت خدمات ارائه شده در بیمارستان، اطلاع صحیح از تعداد نیروی پرستاری مورد نیاز و تامین نیروی پرستاری بر این اساس، گام اساسی و اولیه برای برنامه‌ریزی‌های کارا و موثر است. پیشنهاد می‌شود به منظور تعیین نسبت پرسنل به تخت اختصاصی برای هر بیمارستان، زمان سنجی و کارسنجی فعالیت‌های بخش‌های بیمارستان انجام گیرد. [م ت ع پ ز،: ]

در بخش سلامت، نیروی انسانی از مهم‌ترین منابع و سرمایه‌ها به حساب می‌آید و کمبودها و مازادهای آن می‌تواند موجب کاهش کیفیت ارائه خدمات به بیماران گردد.<sup>۱</sup> اکثر مشکلات بیمارستان‌ها به عنوان مهم‌ترین نهادی ارائه‌کننده خدمات درمانی در نظام‌های سلامت، ناشی از کمبود نیروی انسانی یا توزیع نامناسب آن می‌باشد. بخش عمده نیروی انسانی بیمارستان‌ها را پرستاران تشکیل می‌دهند که نقش اساسی در کیفیت مراقبت و ارتقای سلامت داشته و منبع کاری بزرگی (۶۲ درصد از کل کارکنان و ۳۶ درصد از کل هزینه‌های بیمارستان) را به خود اختصاص می‌دهند.<sup>۲</sup>

پژوهش حاضر در قالب یک مطالعه توصیفی-مقطعی با هدف برآورد نیروی پرستاری مورد نیاز بیمارستان‌های رازی و امام خمینی (ره) تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز مطابق با الگوی پیشنهادی وزارت بهداشت در سال ۱۳۸۸ به انجام رسید. جامعه آماری شامل بخش‌های بالینی و اورژانس بیمارستان‌های مورد مطالعه بود. جمع‌آوری داده‌ها با مراجعه حضوری به کلیه بخش‌های مذکور و دفتر معاونت درمان دانشگاه و از طریق فرم‌های محقق ساخته انجام گرفت. تحلیل داده‌ها بر اساس استانداردهای وزارت بهداشت و با استفاده از نرم افزار Excel انجام شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، در بیمارستان امام خمینی (ره) از مجموع ۱۹ بخش واجد کادر پرستاری، ۱۸ مورد و در بیمارستان رازی نیز از مجموع ۹ بخش، ۸ مورد کمتر از استاندارد نیروی پرستاری داشتند. هم‌چنین تعداد نیروی پرستاری در بیمارستان امام خمینی (ره) در یک بخش و در بیمارستان رازی در دو بخش بیشتر از استاندارد بود. به طور کلی دو بیمارستان امام خمینی (ره) و رازی به ترتیب ۱۹۳ و ۴۶ نیروی پرستاری کمتر از حد استاندارد داشتند.

ارائه مراقبت‌های صحیح و با کیفیت، نیازمند تعداد کافی نیروی پرستاری آموزش‌دیده و کارداران است. پژوهش‌های مختلفی به کمبود نیروی پرستاری به عنوان یک مانع در کارایی و کیفیت مراقبت‌های بیمارستانی اشاره داشته‌اند.<sup>۳،۴</sup> در بخش‌های مراقبت ویژه از جمله ICU و NICU و نیز در بخش اورژانس در بیمارستان‌های مورد مطالعه کمبود شدیدی در تعداد

### References

1. Sadeghifar J, Pourreza A, Ahmadi B, et al. [Assessment of necessary staff for hospitals of Ilam university of medical sciences in accordance with personnel criteria and standards of Iranian health ministry] Persian. Sci J Ilam Univ Med Sci 2011; 19(1): 24-31.
2. Eastaugh SR. Hospital nurse productivity. J Health Care Finance 2002; 29(1): 14-22.
3. McNeese-Smeet DK. Staff nurse view of their productivity and non-productivity. Health Care Manage Rev 2001; 26(2): 7-19.