



دلایل کاهش نیروی کار در بخش بهداشت روان

در سال ۲۰۰۵ میلادی مقاله‌ای انتشار یافت که گزارش نتایج دو مطالعه بود. این دو مطالعه به فاصله ده سال، بین سال‌های ۱۹۹۲ و ۲۰۰۲ میلادی، در انگلستان و ولز انجام شده بود. هدف این مطالعات به دست آوردن تعداد حقیقی کارکنان تأیید شده اجتماعی^۱ (ASW) در کادر بهداشت روان و نیز ارزیابی تغییر تعداد آنان در این دوره زمانی بود. این مطالعات طوری طراحی شده بودند که به سؤال‌هایی چون تعداد حقیقی و تفاوت تعداد مطلق کارکنان تأیید شده اجتماعی در سال‌های مورد نظر و یا تفاوت تعداد آنها در آن سال‌ها به ازای هر ۱۰۰ هزار نفر جمعیت و عوامل این تغییرات و سیاست‌های آتسی برای برنامه‌ریزی‌های بهتر آینده پاسخ دهند. پس از نمونه‌گیری‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتایج قابل توجهی به دست آمد؛ مثلاً اینکه، تعداد این افراد در سال ۲۰۰۲ به میزان ناچیزی بیشتر از سال ۱۹۹۲ بود و کاهش تعداد آنان در هر صد هزار نفر جمعیت به طور متوسط ۵۷ درصد بود. یکی از عواملی که باعث این تفاوت

شده بود، می‌توانست افزایش نیروی فعال ASW در سال ۲۰۰۲ باشد، به این معنی که جمعیت افراد فعال در بخش بهداشت روان در سال ۱۹۹۲ به طور متوسط ۲۳ درصد بود، حال آنکه در سال ۲۰۰۲ به ۸۸ درصد رسید که سیاست‌گذاران با تعدیل نیرو باعث شدند جمعیت کلی این افراد در سال ۲۰۰۲ فقط به میزان ناچیزی افزایش یابد. عامل دیگر نیز می‌تواند کاهش کلی تعداد داوطلبان ورود به سیستم بهداشت روان باشد، چرا که با دسترسی بیشتر به متخصصان بهداشت روان تمایل به آموزش افراد عادی کمتر شده است. شاهد این فرض می‌تواند شکایت‌های متعددی باشد که در طی سالیان گذشته از کیفیت آموزش و انجام وظیفه ASW گزارش شده است. از طرف دیگر نیز منطقی به نظر می‌رسد که نیروهای کار، در جستجوی کار با درآمد بیشتر و موقعیت بهتر باشند. از طرفی وجود مجازات‌های قانونی برای افراد خاطی که در سیستم بهداشت روان مشغول به کار هستند، عامل استرس‌زای دیگری برای اجتناب از شروع به کار در

این سیستم می‌باشد.

وجود جایگزینی‌های^۲ متعدد برای افرادی که در یک سیستم مشغول به کار هستند اجتناب‌ناپذیر است که این به خودی خود عامل مضر محسوب نمی‌شود، چرا که باعث می‌شود افراد جدید و ایده‌های جدید وارد کار شوند. اما باید توجه داشت که بیش از ۱۵ تا ۲۰ درصد جایگزینی، در یک دوره زمانی مدیریت پذیرفته نیست، زیرا افراد را به همان سرعتی که خارج می‌شوند نمی‌توان وارد کرد. فشار برای ورود افراد جدید و رسیدن به استاندارد و نگهداری آن نیز کاری بس دشوار است. همچنین جابجایی‌های فراوان باعث ائتلاف منابع می‌گردد، چرا که یک نیرو پس از آموزش و عادت کردن به محیط کار، به سرعت از سیستم خارج می‌شود. برای مثال طول متوسط زمانی که یک ASW در لندن در یک شغل می‌ماند ۱۹ ماه است که می‌توان آن را به شش ماه آموزش و سه تا شش ماه مفید بودن و بعد تفکر خروج از سیستم و شروع به قطع ارتباط تقسیم کرد.

1- Approved Social Workers
2- turnover



بهبود یابد. همچنین مدیریت بهتر نیروهای انسانی داوطلب و نیز ایجاد فرصت‌های آموزشی پژوهشی برای کارکنان سیستم‌های بهداشتی و درمانی اجتماع ضرورت دارد.

سیستم خارج و جای دیگری به کار مشغول شوند. آنها اظهار داشتند کوچکترین اقدام برای حل این معضل آن است که درآمدها افزایش و شرایط خدمت‌رسانی به کارمندان سیستم بهداشتی

به عقیده نویسندگان مقاله، اگر تعداد ASW به همین ترتیب کاهش یابد، با توجه به حجم افزایش‌یافته مسؤولیت‌ها، دیری نمی‌پاید که فشار کار چنان زیاد شود که بسیاری از افراد ترجیح دهند از

Huxley, P., Evans, S., Webber, M., & Gately, C. (2005). Staff shortages in the mental health workforce: The case of the disappearing approved social worker. *Health and Social Care in the Community*, 13, 504-513.

ترجمه و تلخیص: دکتر ماندانا صادقی

Archive of SID