BIRJAND UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES
Journal of Translational Medical Research
https://journal.bums.ac.ir

Letter to Editor

Nurses' job insecurity: A neglected challenge in the quality of patient care

Mir Amirhossein Seyednazari[1], Reza Ferdosi[2], Amin Soheili[3], Amir Mohammad Dorosti[2]*

[1] Student Research Committee, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran
[2] Student Research Committee, Khoy University of Medical Sciences, Khoy, Iran
[3] Department of Nursing, Khoy University of Medical Sciences, Khoy, Iran

***Corresponding author:** Amir Mohammad Dorosti
Tel: +989306490113 Fax: +984436432184 E-mail: amirdorosti2006@gmail.com

ABSTRACT

Job security is a fundamental determinant of nurses' mental health, working motivation, and professional performance quality. Growing evidence indicates that job insecurity contributes to psychological distress, burnout, reduced concentration, and impaired clinical decision-making, ultimately compromising patient safety and the overall effectiveness of healthcare systems. The persistence of unstable employment contracts and insufficient organizational appropriate support increases absenteeism, turnover intentions, and the loss of experienced nursing staff, further exacerbating workforce shortages. This letter aimed to draw the attention of health policymakers and administrators to the urgent need for revising nursing employment policies and prioritizing job security. It was suggested practical strategies including, the adoption of more stable employment models, integration of job security indicators into human resource management, enhancement of organizational and psychological support, promotion of nurses' participation in managerial decision-making, and regular monitoring of job security as a key indicator of care quality.

Keywords: Health Personnel Management, Job Security, Patient Safety, Quality of Health Care

Citation: Seyednazari MA, Ferdosi R, Soheili A, Dorosti AM. [Nurses' Job Insecurity: A Neglected Challenge in the Quality of Patient Care]. Journal of Translational Medical Research. 2025; 32(4): 350-353. [Persian]

DOI http://doi.org/10.61882/JBUMS.32.4.350

Received: January 28, 2026 **Accepted:** February 25, 2026

Copyright © 2025, Journal of Translational Medical Research. This open-access article is available under the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), which allows for the copying and redistribution of the material only for noncommercial purposes, provided that the original work is properly cited.

نامه به سردبیر

ناامنی شغلی پرستاران: چالشی مغفول در کیفیت مراقبت از بیمار

میر امیرحسین سید نظری[۱]، رضا فردوسی[۲]، امین سهیلی[۳]، امیرمحمددرستی[۲*]

چکیده

امنیت شغلی پرستاران یکی از مؤلفه‌های اساسی در حفظ سلامت روان، انگیزه کاری و کیفیت عملکرد حرفه‌ای آنان به‌شمار می‌رود. شواهد زیادی نشان می‌دهد که ناامنی شغلی می‌تواند منجر به افزایش پریشانی روانی، فرسودگی شغلی، کاهش تمرکز و افت کیفیت تصمیم‌گیری‌های بالینی شود؛ پیامدهایی که فراتر از فرد پرستار، ایمنی بیمار و کارآمدی نظام سلامت را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. تداوم قراردادهای ناپایدار و نبود حمایت‌های سازمانی مناسب، خطر خروج نیروهای کارآزموده از سیستم سلامت و تشدید کمبود نیروی انسانی را افزایش می‌دهد. این نامه با هدف جلب توجه سیاست‌گذاران و مدیران نظام سلامت، بر ضرورت بازنگری در سیاست‌های استخدامی پرستاران و توجه جدی به امنیت شغلی آنان نوشته شده است. در آن راهکارهای عملیاتی از جمله اصلاح الگوهای استخدامی، تلفیق نشانگرهای امنیت شغلی و مدیریت منابع انسانی، تقویت حمایت‌های سازمانی و روانی، افزایش مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و پایش منظم امنیت شغلی به‌عنوان شاخصی از کیفیت مراقبت پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: مدیریت کارکنان نظام سلامت، امنیت شغلی پرستاران، ایمنی بیمار، کیفیت مراقبت‌های بهداشتی

مجله "تحقیقات پزشکی ترجمانی". ۱۴۰۴؛ ۳۲ (۴): ۳۵۳-۳۵۰.

دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۰۸ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۶

[۱] کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

[۲] کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده علوم پزشکی خوی، خوی، ایران

[۳] گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی خوی، خوی، ایران

***نویسنده مسئول: امیرمحمددرستی**

آدرس: خوی- دانشگاه علوم پزشکی خوی- دانشکده پرستاری- گروه پرستاری

تلفن: ۰۹۳۰۶۴۹۰۱۱۳ نمابر: ۰۴۴۳۶۴۳۲۱۸۴ پست الکترونیکی: amirdorosti2006@gmail.com

سردبیر محترم

امنیت شغلی از جمله نیازهای حیاتی پرستاران هست که تأثیر زیادی بر انگیزه و تعهد آن‌ها به کار دارد؛ به‌طوری که پرستاران حتی با سطح امنیت شغلی متوسط، نمرات عملکرد شغلی بالایی کسب کرده‌اند که بهبود این امنیت باعث افزایش کیفیت بیشتر عملکرد شغلی آنان می‌گردد (۱). در بسیاری از مطالعات اخیر، تأثیر امنیت شغلی بر سلامت روان پرستاران بررسی شده است، به‌طور مثال در یک مطالعه توصیفی در چین، شیوع ۸۳ درصدی پریشانی روانی در بین پرستاران گزارش شده است که ناامنی شغلی تأثیر بسزایی بر آن دارد (۲). این تبعات روانی، پیامدهای گسترده‌ای فراتر از فرد پرستار دارد و مستقیماً بر سلامت بیمار و کارآمدی نظام مراقبت سلامت اثر می‌گذارد (۳). پرستارانی که با استرس مزمن، اضطراب شغلی و فرسودگی روانی ناشی از ناامنی شغلی مواجه‌اند، بیشتر در معرض کاهش تمرکز، افت کیفیت تصمیم‌گیری بالینی، افزایش خطاهای مراقبتی و کاهش توان همدلی با بیمار قرار می‌گیرند (۴). از سوی دیگر، تداوم این شرایط می‌تواند منجر به بروز مشکلات جسمی و روان‌تنی، افزایش غیبت از کار، تمایل به ترک شغل و خروج نیروهای کارآزموده از سیستم سلامت شود؛ امری که خود، کمبود نیروی انسانی، افزایش بار کاری و تشدید چرخه فرسودگی شغلی را به دنبال دارد (۵). بنابراین، ناامنی شغلی پرستاران نه‌تنها سلامت روان و کیفیت زندگی حرفه‌ای آنان را تهدید می‌کند، بلکه به‌عنوان عاملی پنهان اما مؤثر، ایمنی بیمار و کیفیت مراقبت‌های ارائه‌شده را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این راستا، بازنگری سیاست‌گذاران نظام سلامت در جهت کاهش ناامنی شغلی پرستاران و به‌کارگیری راهکارهای هدفمند، امری اجتناب‌ناپذیر است (۶). هدف از نگارش این نامه، جلب توجه سیاست‌گذاران و مدیران نظام سلامت به ضرورت بازنگری در سیاست‌های استخدامی پرستاران و توجه جدی به مقوله امنیت شغلی است.

در این رابطه راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

۱- بازنگری در سیاست‌های استخدامی پرستاران

حرکت تدریجی از قراردادهای کوتاه‌مدت، شرکتی و ناپایدار به سمت الگوهای استخدامی پایدارتر، می‌تواند احساس امنیت شغلی را تقویت کرده و تعهد حرفه‌ای پرستاران را افزایش دهد.

۲- اولویت‌دادن به امنیت شغلی در مدیریت منابع انسانی نظام سلامت

گنجاندن شاخص‌های امنیت شغلی پرستاران در برنامه‌ریزی نیروی انسانی و ارزیابی عملکرد مدیران درمانی، می‌تواند نقش مؤثری در بهبود کیفیت مراقبت و ایمنی بیمار داشته باشد.

۳- تقویت حمایت‌های سازمانی و روانی از پرستاران

طراحی و اجرای برنامه‌های حمایتی در سطح بیمارستان‌ها، از جمله حمایت روان‌شناختی و کاهش فشارهای شغلی، می‌تواند پیامدهای منفی ناامنی شغلی و فرسودگی روانی را کاهش دهد.

۴- افزایش مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی

ایجاد بسترهای مؤثر برای مشارکت حرفه‌ای پرستاران در فرآیندهای تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری، به افزایش احساس ارزشمندی، کنترل شغلی و امنیت روانی آنان منجر می‌شود.

۵- پایش منظم امنیت شغلی به‌عنوان یک شاخص کیفیت مراقبت

ارزیابی دوره‌ای وضعیت امنیت شغلی پرستاران در کنار شاخص‌های کیفیت مراقبت، می‌تواند ابعاد پنهان این چالش را برای مدیران آشکار سازد.

نتیجه‌گیری

در نتیجه، ناامنی شغلی پرستاران تنها یک دغدغه فردی یا صنفی نیست، بلکه چالشی پنهان و جدی است که مستقیماً ایمنی بیمار و کیفیت مراقبت‌های بهداشتی را تهدید می‌کند. تداوم این وضعیت، به‌ویژه با قراردادهای ناپایدار، موجب فرسودگی روانی و خروج نیروهای کارآزموده از نظام سلامت می‌شود. از این رو، ضروری است که سیاست‌گذاران و مدیران نظام سلامت با تغییر رویکرد به سمت الگوهای استخدامی پایدار، ادغام شاخص‌های امنیت شغلی در مدیریت منابع انسانی و افزایش حمایت‌های سازمانی، در جهت رفع این معضل گام بردارند. تأمین امنیت شغلی پرستاران، در حقیقت سرمایه‌گذاری برای ارتقای کارآمدی نظام سلامت و تضمین سلامت جامعه است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مقاله نامه به سردبیر می باشد و در این تحقیق ملاحظات اخلاقی وجود نداشت.

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان در طراحی این مقاله، ارائه مطالب علمی، تهیه نسخه خطی و تجدیدنظر نسخه نهایی به صورت مساوی مشارکت داشته‌اند.

حمایت مالی

این مقاله یک نامه به سردبیر است و هیچ حامیت مالی از سازمان‌های دولتی و دانشگاهی دریافت نکرده است.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله اعلام می‌دارند که هیچ گونه تضاد منافعی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Oweidat I, Abu Shosha G, Al-Harazneh R, Al-Mugheed K, Alzoubi M, Saeed Alabdullah AA, Farghaly Abdelaliem SM. Nurses' perceptions of job security and performance: A comparative study between governmental and private hospitals. PLoS One. 2025 Mar 11;20(3):e0318412. DOI: 10.1371/journal.pone.0318412.
2. Liu Y, Yang C, Zou G. Self-esteem, job insecurity, and psychological distress among Chinese nurses. BMC Nurs. 2021 Aug 10;20(1):141. DOI: 10.1186/s12912-021-00665-5.
3. Li LZ, Yang P, Singer SJ, Pfeffer J, Mathur MB, Shanafelt T. Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. JAMA Netw Open. 2024 Nov 4;7(11):e2443059. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2024.43059
4. Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. Hum Resour Health. 2020 Jun 5;18(1):41. DOI: 10.1186/s12960-020-00469-9. PMID: 32503559; PMCID: PMC7273381.
5. Shah MK, Gandrakota N, Cimiotti JP, Ghose N, Moore M, Ali MK. Prevalence of and Factors Associated With Nurse Burnout in the US. JAMA Netw Open. 2021 Feb 1;4(2):e2036469. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2020.36469.
6. Alghamdi R, Bahari G. Shift Work, Psychological Health Disorders, and Job Security Among Nurses: A Cross-Sectional Study. Healthcare (Basel). 2025 Jan 22;13(3):221. DOI: 10.3390/healthcare13030221.