

OPMERKINGS OOR 'N ONDERSOEK NA DIE TEKORT AAN VERPLEEGPERSONEEL IN TRANSVAALSE PROVINSIALE HOSPITALE, 1983

S.W. BOOYENS

SUMMARY

The author investigated reasons for the shortage of nursing personnel in Transvaal provincial hospitals during 1983. Her findings are discussed in comparison with the findings of previous investigations into nursing shortages.

The author found inter alia, that nurses enjoyed a high degree of job satisfaction. This verified the findings of other researchers. As in the studies of Venter, Schlebush, Searle and Cilliers. A large percentage of the respondents indicated that the irregular hours of duty were a source of dissatisfaction. Many nurses were in favour of higher remuneration for unpopular shifts.

In correlation with Venter and Schlebush the author found that nurses believed that they were underpaid. She also found that nurses were of the opinion that there was insufficient salary differentiation for varying responsibilities.

Further significant areas of dissatisfaction were poor support from nursing service managers, insufficient opportunities for promotion and for participation in decision-making.

INLEIDING

In 'n artikel in *Curationis* (vol. 6 no. 1, Maart 1983), beweer Venter dat daar nog weinig navorsing gedoen is oor die faktore wat geregistreerde verpleegkundiges in die RSA beïnvloed om uit die beroep te tree.

Daar moet op gewys word dat Searle reeds in die vroeë vyftigerjare 'n ondersoek geloods het na die probleem van 'n tekort aan verpleegpersoneel in Transvaalse provinsiale hospitale, waarin redes vir tekorte identifiseer is. Meer onlangs was daar ook die navorsing deur Cilliers (1983), na die beroepspatroon van geregistreerde verpleegkundiges, wat in 'n mate ook bogenoemde probleem ondersoek. In 1982 verskyn daar ook 'n artikel in *Curationis* (vol. 5, no. 3), waarin 'n groep navorsers, naamlik Schlebush en andere, hul bevindinge

weergee van die ondersoek wat hulle onderneem het na die houding wat die geregistreerde verpleeglui te Addington-hospitaal jeens hulle professie koester.

Gedurende 1983 is daar ook deur die skryfster 'n navorsingsprojek geloods waarin die probleem van 'n tekort aan verpleegpersoneel in Transvaalse provinsiale hospitale herondersoek is. Verskeie redes vir ontevredenheid met hul werkstoestand en -omgewing is onder verpleeglui geïdentifiseer. Dit sal gevolglik interessant wees om sekere van die bevindinge van hierdie laasgenoemde ondersoek met dié van die genoemde vorige ondersoeke te vergelyk, asook om 'n paar van die ander belangrikste oorsake vir ontevredenheid aan te dui.

Die ondersoek wat deur die skryfster onderneem is, is gedoen onder 'n verteenwoordigende steekproef van alle tipes provinsiale hospitale in Transvaal, te wete hospitale vir Blankes asook dié vir anderkleuriges, akademiese en nie-akademiese hospitale, asook stedelike en plattelandse hospitale.

Vraelyste is aan 700 geregistreerde verpleegkundiges, verbonde aan hierdie geselekteerde steekproef van provinsiale hospitale, gestuur, en 501 voltooië vraelyste is terug ontvang, gekodeer en deur die rekenaar statisties ontleed.

Hier volg nou 'n bespreking van die bevindinge uit hierdie ondersoek wat met dié van vorige ondersoeke gekontrasteer of gekorreleer kan word.

BEVINDINGE EN HUL VERGELYKING MET BEVINDINGE VAN VORIGE ONDERSOEKE

Junior studente

Daar is bevind dat die meerderheid van die geregistreerde verpleegkundiges die junior verpleegkundige in hul eenhede meer as 'n las dan 'n hulp beskou. Hulle staan glad nie 'n toename in die getalle van hierdie kategorie verpleegkundige in hul eenhede voor nie.

S.W. Booyens, BCur (I et A)(UP), MACur (Unisa), GAV, VV, GGV, Intensiewe Verpleegkundige, Dosent, Verpleegadministrateur. Senior Lektise, Departement Verpleegkunde, Unisa.

Hierteenoor, het Searle in 1951 bevind dat 'n tekort aan junior verpleegpersoneel in hospitaaleenhede juis as een van die redes vir die mobiliteit van geregistreeerde verpleeglui aangevoer kan word. (Searle, 1951: 156-157).

Die meeste respondente was die mening toegedaan dat die taak van die geregistreeerde verpleegkundige bemoelijk word deur die junior student se vlak van verpleegkennis.

Hierdie respons stem ook ooreen met Searle se bevindinge in 1951, toe 66,6% van die respondente in haar ondersoekgroep te kenne gegee het dat die kwaliteit van junior verpleegpersoneel een van die redes vir die tekort aan verpleeglui in Transvaalse provinsiale hospitale is (Searle, 1951: 157).

Dissipline en interpersoonlike verhoudings

In ooreenstemming met Venter se bevindinge, is daar ook deur die skryfster ondervind dat 'n relatief groot persentasie respondente, te wete 68,5%, 'n absolute gehoorsaamheid aan verpleegdiensbestuurders en 'n streng dissipline voorstaan en oënskynlik hierdeur tot goeie diens gemotiveer word.

In Venter se bevindinge het baie min respondente aangetoon dat hulle probleme met interpersoonlike verhoudings ondervind. In teenstelling hiermee het die geregistreeerde verpleegkundiges in Transvaalse provinsiale hospitale aangetoon dat hulle op verre na nie by matrones (hoofverpleegkundiges en verpleegdiensbestuurders, uitgesonderd die hoofverpleegdiensbestuurder) genoeg erkenning vir hulle pogings kry nie.

Werkbevrediging

Die skryfster het bevind dat verpleegkundiges oor die algemeen 'n hoë mate van werkbevrediging geniet in die uitvoer van hul dagtaak. Dit is dus oënskynlik nie 'n gebrek aan werkbevrediging wat hulle uit die beroep of hospitaal dryf nie.

Die Amerikaanse skryfster, Colavecchio, wys daarop dat verpleeg-

kundiges bevrediging kry wanneer hul werk 'n uitdaging vir hulle inhoud, wanneer hulle selfbeskikking gegun word, wanneer hulle 'n gevoel ervaar dat hulle iets bereik het, wanneer daar harmonieuse werктоestande heers en deur die menslike kontak wat hulle met hul pasiënte bewerkstellig. Sy sê voorts dat verpleegkundiges klagtes oor hul *werkomgewing* het, maar dat dit nie die *pasiënt* is wat die verpleegkundige uit haar beroep dryf nie (Colavecchio, 1982: 21).

Dit wil dus voorkom of die bostaande stelling ook op die Suid-Afrikaanse verpleegkundige van toepassing is. Sowel Venter as Cilliers het in die bevindinge van hul navorsing tot dieselfde gevolgtrekking gekom — naamlik dat verpleegkundiges nie die beroep verlaat weens 'n gebrek aan werkbevrediging nie (Venter, 1983: 35; Cilliers, 1983: 54).

Selfbeskikking (Outonomie)

Venter beveel aan dat 'n groter mate van outonomie aan verpleegkundiges gegee moet word (Venter, 1983: 37).

Ook die skryfster het bevind dat daar nie genoeg seggenskap aan verpleegkundiges verleen word wanneer beleid, wat hulle in die daaglikse uitvoer van hulle pligte ten nouste raak, geformuleer word nie. (Die geregistreeerde verpleegkundige word egter oor die algemeen geredelik geraadpleeg wanneer pasiëntsorgprosedures gewysig word.)

Diensure

Venter toon in haar ondersoek aan dat respektiewelik 60% en 65% van die respondente vóór en ná die salarisverhoging aangedui het dat swak diensure een van die hoofredes is waarom hulle die diens verlaat (Venter, 1983: 35).

Schlebusch en sy medewerkers bevind ook in hulle ondersoek dat moeilike en onbuigbare werkure een van die drie hoofredes vir ontevredenheid met hul beroep onder die verpleeglui te Addington-hospitaal is (Schlebusch *et al.* 1982: 16).

In 1951, toon 98,9% van Searle se ondersoekgroep aan dat swak

georganiseerde diensurskifte en oormatige ure van werk twee van die redes vir hul ontevredenheid met hul werksituasie was (Searle, 1951: 157).

Cilliers bevind in haar ondersoek dat naas swangerskap, ongerieflike werkure en die versorging van klein kinders tuis van die belangrikste redes was waarom verpleegkundiges die beroep verlaat het (Cilliers, 1983: 53).

In die ondersoek onder bespreking was 'n totaal van 80,4% van die respondente die mening toegedaan dat daar nie van die geregistreeerde verpleegkundige (wat in 'n provinsiale hospitaal werk) verwag kan word om haar sonder meer met ongereelde diensure te versoen nie. Daar was 79,0% respondente wat aangetoon het dat ongereelde diensure groot ontevredenheid onder verpleegpersoneel skep.

Venter stel voor dat . . . *hoër salarisse of toelaes betaal behoort te word aan diegene wat bereid is om in die ongewilde tye te werk* . . . (Venter, 1983: 36). Ook Schlebusch en sy medewerkers beveel aan dat 'n bonusstelsel miskien ingestel moet word om vir dienste tydens onpopulêre skifte te vergoed (Schlebusch *et al.*, 1982: 16).

Die skryfster se ondersoek het aangetoon dat 89,4% van die respondente die instelling van hoër besoldiging vir die ongewilde skifte, dit wil sê skifte ná 16h00, nagdiensskifte, werk op vakansiedae en oor naweke, voorstaan en beslis aanbeveel.

Salaris

Cilliers bevind in haar ondersoek dat 'n relatief klein persentasie van die respondente, (een uit elke vyf), swak salarisse as die belangrikste bron van ontevredenheid met hul beroep beskou (Cilliers, 1983: 54).

In teenstelling hiermee, bevind Venter dat swak salarisse deur die respondente in haar ondersoekgroep as een van die twee belangrikste redes beskou word waarom verpleegkundiges die beroep verlaat (Venter, 1983: 34). Venter beweer ook dat sy bewyse gevind het van salarisontevredenheid

Vervolg op p.43