



نشریه علمی- پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی
دوره ۲۵، شماره ۹۰، پاییز ۱۳۹۴، صفحات ۳۹ تا ۴۶
تاریخ دریافت: ۹۴/۴/۲۱ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۲۰

بررسی میزان خودپنداره حرفه‌ای در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی سطح شهر تهران در سال ۱۳۹۳

فاطمه گلستان^۱، طاهره اشک‌تراب^{۲*}، سیما زهری انبوهی^۳، جمیله محتشمی^۴، فاطمه سلمانی^۵

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری مراقبت‌های ویژه، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
۲. دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
۳. مربی، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
۴. استادیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
۵. دانشجوی دکتری آمار زیستی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
* نویسنده مسئول مکاتبات: طاهره اشک‌تراب t.ashktorab@sbm.ac.ir

چکیده:

زمینه و هدف:

خودپنداره حرفه‌ای در واقع شناخت و درک فرد از خود، به عنوان یک فرد حرفه‌ای است و بر چگونگی تفکر، تکامل نقش، رفتار و عملکرد حرفه‌ای فرد تأثیر دارد. در میان حرفه‌های مختلف برخی نیاز به خودپنداره بالاتری دارند که در این میان، حرفه پرستاری از این لحاظ جایگاه ویژه‌ای دارد. این موضوع در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه اهمیت بیشتری دارد، چراکه آن‌ها علاوه بر تجربه بالا و دانش کافی در مراقبت از بیمار، باید دارای مهارت‌های بالینی و شخصیتی خاص نیز باشند؛ لذا این مطالعه با هدف تعیین میزان خودپنداره حرفه‌ای و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سطح شهر تهران در سال ۱۳۹۳ انجام گردید.

مواد و روش‌ها:

در مطالعه توصیفی-مقطعی حاضر ۲۰۵ پرستار واجد شرایط به شیوه چند مرحله‌ای وارد مطالعه شدند. اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های دو قسمتی شامل: پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناسی و "پرسشنامه خودپنداره پرستار" کووین ۲۰۰۱ و بعد از تأیید روایی و پایایی گردآوری شد. دامنه نمره کلی قابل کسب ۲۸۸-۳۶ و برای هریک از ابعاد ۴۸-۶ بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌ها:

میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای پرستاری $197/20 \pm 23/67$ بود. بیشترین و کمترین میانگین نمرات بدست آمده به ترتیب مربوط به بعد ارتباطات و خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه‌نفس) با میانگین $41/34 \pm 4/93$ و $16/23 \pm 6/96$ بود.

نتیجه‌گیری:

هرچند پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه نمره نسبتاً بالایی از خودپنداره حرفه‌ای کسب کردند اما به نظر می‌رسد میانگین نمره بدست‌آمده، از سطح مطلوب فاصله دارد. همچنین پرستاران، کمترین نمره را از بعد خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه‌نفس)

کسب کردند که این مطلب نشان‌دهنده ضعف پرستاران در این زمینه می‌باشد؛ لذا لزوم آموزش و آماده‌سازی پرستاران در جهت برخورداری از خودپنداره حرفه‌ای بالاتر و افزایش اعتماد به‌نفس در آن‌ها، احساس می‌شود.

واژه‌های کلیدی:

خودپنداره، پرستاری، بخش مراقبت‌های ویژه

مقدمه:

استرس شغلی بیشتری تجربه می‌کنند (Cowin and Hengstberger-Sims, 2006)، رضایت شغلی کمتر و تمایل بیشتری برای ترک حرفه خود دارند (Badiyepymaye, et al., 2014; Cowin, et al., 2006; Cowin, et al., 2008; Cowin and Hengstberger-Sims, 2006). (2009) Mlinar S, et al. در مطالعه خود از خودپنداره مثبت پرستاران، به عنوان یک منبع پایان‌ناپذیر انرژی، برای تحقق بخشیدن به وظایف و اهداف مختلف در جهت مراقبت از بیماران با شرایط تهدید کننده زندگی یاد کرده‌اند. بیش از چهارصد هزار پرستار در سراسر جهان، در بخش مراقبت‌های ویژه مشغول به کار هستند (Lakanmaa, et al., 2012). پرستاران شاغل در این بخش‌ها، علاوه بر تجربه بالا و دانش کافی در مراقبت از بیمار باید دارای مهارت‌های بالینی و شخصیتی خاص نیز باشند (Mahmoudi, et al. 2007). برخورداری پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه از خودپنداره حرفه‌ای، به دلیل شرایط خاص محیط کاری، رویارویی با عوامل تنش‌زای شغلی مانند حجم کاری بالا، ارتباط کاری با سایر پرستاران و اعضای تیم درمان (Inoue, et al. 2013)، مراقبت از بیماران بدحال، لزوم پاسخ سریع و بی‌درنگ در موقعیت‌های اورژانسی، دستگاه‌های متنوع و روش‌های مختلف درمانی اهمیت ویژه‌ای دارد (Rodrigues and Ferreira, 2012). به‌طور کلی پرستاران شاغل در این بخش‌ها، استرس شغلی بیشتری نسبت به پرستاران سایر بخش‌ها تجربه می‌کنند (EL-AAL and Ibrahim Hassan, 2014; Farhadi, et al. 2010; Rahmani et al., 2014)؛ این درحالی است که خودپنداره حرفه‌ای بالا، به پرستاران کمک می‌کند تا بر شرایط کاری تنش‌زا غلبه کنند (Badiyepymaye, et al., 2014) و منجر به تعدیل تأثیرات یک محیط کاری پراسترس می‌شود (Heydari and Shokouhi Targhi, 2014). با توجه به مطالب فوق، خودپنداره حرفه‌ای بالا در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه می‌تواند نقش مهمی در ایجاد سازگاری بهتر آن‌ها با شرایط ذکر شده و ارائه مراقبت‌های مطلوب‌تر به بیماران داشته‌باشد؛ اما تاکنون مطالعه‌ای در رابطه با بررسی این موضوع، در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه صورت

خودپنداره حرفه‌ای در واقع شناخت و درک فرد از خود، به عنوان یک فرد حرفه‌ای است و بر چگونگی تفکر، تکامل نقش، رفتار و عملکرد حرفه‌ای فرد تأثیر دارد (Heydari and Shokouhi Targhi, 2014). در سال‌های اخیر، بالا بردن خودپنداره حرفه‌ای، یکی از اهداف مهم در حرفه‌های مختلف بوده (Randle and Arthur, 2007) و اهمیت آن در حرفه‌های بهداشتی نیز شناخته شده است (Badiyepymaye, 2012). در میان حرفه‌های مختلف برخی نیاز به خودپنداره بالاتری دارند که در این میان، حرفه پرستاری از این لحاظ جایگاه ویژه‌ای دارد (Heydari and Shokouhi Targhi, 2014). مطالعات اخیر بر با اهمیت بودن خودپنداره حرفه‌ای در حرفه پرستاری تأکید کرده‌اند (Badiyepymaye, 2012; Badiyepymaye, et al., 2014; Cowin, et al., 2008; Cowin and Hengstberger-Sims, 2006; Heydari and Shokouhi Targhi, 2014; Jahanbin, et al., 2012; Kelly and Courts, 2007; Najafi, et al., 2014; Sook Kim and Hyun Choi, 2014). پرستاران نیاز به خودپنداره حرفه‌ای بالا دارند چراکه این عامل، نقش بسزایی در توانمندی آن‌ها برای انجام وظایف حرفه‌ای‌شان دارد (Sook Kim and Hyun Choi, 2014; Hensel and Steolting-Gettelfinger, 2011). همچنین بر اساس نتایج مطالعات انجام شده، پرستاران با خودپنداره حرفه‌ای بالاتر، مسئولیت‌پذیری بیشتری نسبت به بیماران و نتایج کار خود دارند، از بیماران خود با احترام و علاقه بیشتری مراقبت می‌کنند (Badiyepymaye, et al. 2014; Cowin and Hengstberger-Sims, 2006; Cowin, et al., 2008). روابط بین حرفه‌ای موثرتری دارند و اصول اخلاقی را نیز در مراقبت از بیماران خود بیشتر رعایت می‌کنند (Cowin, et al., 2008). آن‌ها همچنین از تجربیات خود به بهترین شکل استفاده می‌کنند (Badiyepymaye, et al., 2014). در مطالعه‌ای که (Sook Kim and Hyun Choi 2014) انجام دادند، نشان داده شد که خودپنداره حرفه‌ای مثبت و تفکر انتقادی، باعث ارتقای توانمندی پرستاران در حل مسئله و به دنبال آن بهبود مراقبت‌های پرستاری از بیمار می‌شود. در مقابل پرستاران با خودپنداره حرفه‌ای پایین، شایستگی‌های بالینی خود را کمتر می‌دانند (Badiyepymaye, 2012).

نگرفته‌است. لذا هدف از مطالعه حاضر، تعیین میزان خودپنداره حرفه‌ای و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه می‌باشد.

روش:

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-مقطعی بوده که بر روی ۲۰۵ نفر از پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه (آی-سی‌یو جراحی، آی‌سی‌یو جنرال، آی‌سی‌یو داخلی، آی‌سی‌یو جراحی قلب باز، آی‌سی‌یو اورژانس و آی‌سی‌یو) بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی سطح شهر تهران که به شیوه چندمرحله‌ای وارد مطالعه شدند؛ انجام گرفته است. بدین ترتیب که در مرحله نخست تمامی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی سطح شهر تهران که دارای بیشترین تعداد تخت در بخش مراقبت‌های ویژه بودند؛ وارد مطالعه شدند سپس با توجه به تعداد کل پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه هر بیمارستان، نمونه‌ها به‌طور متناسب به هر بیمارستان اختصاص داده شد و در نهایت نمونه‌گیری در هر یک از بخش‌های مراقبت ویژه به‌صورت در دسترس و با در نظر گرفتن معیارهای ورود به پژوهش، انجام گرفت. معیارهای ورود پرستاران به مطالعه شامل دارا بودن مدرک کارشناسی و بالاتر، داشتن حداقل یک سال سابقه کار و داشتن حداقل ۶ ماه سابقه کار در بخش مراقبت‌های ویژه بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌ای مشتعل بر دو قسمت بود: بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناسی شامل: سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام، سنوات خدمت و سابقه کار در بخش فعلی و بخش دوم "پرسشنامه خودپنداره پرستار" (Cowin 2001) بود که شامل ۳۶ سوال بوده و خودپنداره حرفه‌ای پرستاران را در شش بعد خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه‌نفس)، مراقبت، دانش، تعامل با همکاران، ارتباطات و رهبری مورد ارزیابی قرار می‌دهد (هریک از ابعاد شامل ۶ گویه می‌باشد). نمره‌دهی پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت ۸ درجه‌ای بوده و دامنه نمرات قابل کسب برای خودپنداره حرفه‌ای ۲۸۸-۳۶ و برای هریک از ابعاد ۴۸-۶ می‌باشد. در ایران نخستین بار، این پرسشنامه در مطالعه بادیه‌پیمای و همکاران در سال ۱۳۹۲ ترجمه شده و از نظر روایی و پایایی مورد ارزیابی قرار گرفته‌است.

به دلیل استفاده از ابزار ذکر شده در جمعیت متفاوت و همچنین به منظور کسب اطمینان بیشتر، روایی و پایایی ابزار مجدداً توسط پژوهشگر مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت تعیین روایی ابزار، از روش تعیین شاخص روایی محتوا و روایی صوری استفاده شد. به این منظور ابزار در اختیار ۱۰ نفر از اعضای

هیئت علمی گروه پرستاری مراقبت‌های ویژه، داخلی جراحی و روان‌پرستاری دانشکده‌های پرستاری و مامایی دانشگاه‌های علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران و ایران قرار داده شد تا میزان واضح بودن و ساده بودن و مرتبط بودن هر یک از عبارات موجود در ابزار تعیین گردد. تمامی عبارات از نظر مربوط بودن، بیش از ۷۵ درصد نمره را کسب نمودند. همچنین جهت تعیین اعتبار ابزار به روش روایی صوری، ابزار در اختیار ۱۰ نفر از پرستاران قرار داده‌شد و نظرات اصلاحی منظور - گردید. پایایی ابزار نیز، از جنبه‌های همسانی درونی (محاسبه ضریب آلفای کرونباخ) و آزمون مجدد، مورد سنجش قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ضریب همبستگی درون رده‌ای ۰/۸۸ برای کل پرسشنامه بدست آمد.

پس از اخذ مجوزهای مربوطه، نمونه‌گیری از نیمه اول آبان ماه تا پایان نیمه اول دی ماه ۱۳۹۳ در شیفت‌های کاری صبح و عصر و شب در بخش‌های مورد مطالعه به طول انجامید. قبل از ارائه پرسشنامه‌ها به پرستاران دارای معیار ورود به پژوهش، به آنها در رابطه با داوطلبانه بودن شرکت در مطالعه و محرمانه باقی ماندن اطلاعات، اطمینان داده شد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی نسخه ۲۲ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی (نسبت، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آزمون‌های آماری استنباطی (کای دو، آزمون تی مستقل و آنالیز وایانس یک طرفه) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تمامی آزمون‌ها سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها:

در رابطه با مشخصات جمعیت‌شناسی، اکثریت نمونه‌های پژوهش (۸۴/۳٪) در گروه سنی ۳۹-۳۰، مونث (۸۶/۳۴٪)، مجرد (۵۱/۲۱٪)، دارای تحصیلات کارشناسی (۹۴/۱۰٪)، استخدام رسمی (۴۹/۹۲٪) و کم‌تر از ۱۰ سال سابقه کار (۶۴/۴٪) بودند.

میانگین بدست آمده از نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای پرستاری، در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه $197/20 \pm 23/67$ بود. بیشترین نمره بدست آمده، مربوط به بعد ارتباطات با میانگین $41/34 \pm 4/93$ و کمترین نمره مربوط به بعد خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه‌نفس) با میانگین $16/23 \pm 6/96$ بود (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱. نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی سطح شهر تهران در سال ۱۳۹۳

نمره کلی و ابعاد	دامنه نمرات قابل کسب	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف معیار
نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای	۲۸۸-۳۶	۳۶	۲۶۱	۱۹۷/۲۰	۲۳/۶۷
خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه-نفس)	۴۸-۶	۶	۳۶	۱۶/۲۳	۶/۹۶
مراقبت	۴۸-۶	۶	۴۸	۳۵/۷۰	۴/۶۷
دانش	۴۸-۶	۶	۴۳	۳۳/۹۳	۴/۹۶
تعامل با همکاران	۴۸-۶	۶	۴۸	۳۹/۵۵	۵/۷۰
ارتباطات	۴۸-۶	۶	۴۸	۴۱/۳۴	۴/۹۳
رهبری	۴۸-۶	۶	۴۳	۳۰/۴۲	۵/۵۲

براساس نتایج مطالعه حاضر، تنها تفاوت آماری معنی‌دار بین میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای پرستاری از نظر سنوات خدمت در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه، وجود داشت ($p=0/002$). به طوری که، پرستاران با سابقه کاری بالاتر از ۲۰ سال، بالاترین نمره و پرستاران با سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال پایین‌ترین نمره را بدست آوردند، اما در مقایسه با سایر متغیرهای جمعیت‌شناسی، تفاوت معنی‌داری بین میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای و متغیرها یافت نشد (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: نتایج آزمون خودپنداره حرفه‌ای برحسب متغیرهای جمعیت‌شناسی در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی سطح شهر تهران در سال ۱۳۹۳

متغیرهای جمعیت‌شناسی	نتیجه آزمون
جنس	$p=0/29$
سن	$p=0/09$
وضعیت تأهل	$p=0/06$
وضعیت استخدام	$p=0/27$
سنوات خدمت	$p=0/002$

بحث:

امروزه تأکید زیادی بر خودپنداره حرفه‌ای، به‌عنوان شاخصه‌ای مهم در جهت توسعه حرفه‌های مختلف، به‌خصوص حرفه

پرستاری وجود دارد (Najafi, et al., 2014). این مسئله در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه، از اهمیت بیشتری برخوردار است. لذا در مطالعه حاضر، به بررسی میزان خودپنداره حرفه‌ای و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه پرداخته شده است.

در پژوهش حاضر میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای پرستاری، $197/20 \pm 23/67$ بدست آمد. این درحالی‌است که در مطالعه‌ی Hensel (2011) میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای $245/3 \pm 26/39$ در پرستاران گزارش شده بود که نسبت به میانگین بدست آمده از مطالعه حاضر تفاوت زیادی داشت. در مطالعه‌ی Cowin and Hengstberger-Sims (2006) نیز میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای $6/38 \pm 1/20$ از نمره کلی ۸ توسط پرستاران گزارش شده بود که باز هم نسبت به مطالعه حاضر در سطح بالاتری قرار داشت. علت این مغایرت، می‌تواند مربوط به تفاوت در مکان پژوهش، سیستم آموزشی و مدیریتی حاکم بر نظام سلامت جامعه پژوهش باشد چرا که این عوامل می‌توانند بر خودپنداره حرفه‌ای در پرستاران تأثیرگذار باشند. همچنین در مطالعات ذکر شده، به‌طورکلی پرستاران وارد مطالعه شده‌اند درحالی‌که در مطالعه حاضر تنها پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

نتایج مطالعه حاضر بیانگر این مطلب است که میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای پرستاری، هم در مقایسه با نتایج مطالعات صورت‌گرفته در سایر کشورها و هم بر اساس نمره کلی قابل کسب (۲۸۸-۳۶) از سطح مطلوب فاصله دارد. این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده ضعف سیستم آموزشی و مدیریتی در حرفه پرستاری در ایران باشد و توجه ویژه مدیران و سیاست‌گذاران پرستاری را جهت حل مشکلات موجود در این زمینه و بهبود وضعیت خودپنداره حرفه‌ای در پرستاران را می‌طلبد.

در زمینه ابعاد خودپنداره حرفه‌ای پرستاری، همسو با پژوهش حاضر، در مطالعات (Najafi, et al. (2014)، Badiyepymaye, Heydari and Jahanbin, et al. (2012)، et al. (2014) و Shokouhi Targhi (2014) در دانشجویان پرستاری، کمترین نمره بدست آمده توسط پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه، مربوط به بعد خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه‌نفس) با میانگین $16/23 \pm 6/96$ بود که بر اساس نمره کل این بعد، میانگین نمره بدست آمده در سطح پایینی قرار دارد. حال آنکه این مسئله در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه اهمیت زیادی دارد، چرا که افراد دارای عزت نفس ضعیف، به‌سادگی تحت تأثیر عوامل خطرزای روانی-اجتماعی مانند فشار کاری، کار در بخش‌های پر استرس، مراقبت از بیماران بدحال و

در مقایسه میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای پرستاری، از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناسی، تنها تفاوت آماری معنی‌دار بین میانگین نمره کلی خودپنداره حرفه‌ای پرستاری از نظر سنوات خدمت وجود داشت. به طوری که پرستاران بالای ۲۰ سال سابقه کار، بالاترین نمره و پرستاران کم‌تر از ۱۰ سال پایین‌ترین نمره را کسب کردند. علت این موضوع می‌تواند این مطلب باشد که پرستاران در بدو ورود به حرفه پرستاری علی‌رغم تصور اولیه‌ای که نسبت به حرفه پرستاری دارند با مشکلات زیادی در محیط کار مواجه می‌شوند که می‌تواند بر خودپنداره حرفه‌ای آنها تأثیرات منفی داشته باشد اما به مرور زمان، و به سبب تجربه‌ای که در محیط بالین کسب می‌کنند؛ راه‌های مقابله با این شرایط را یاد می‌گیرند.

نتیجه‌گیری:

هرچند پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه، نمره نسبتاً بالایی از خودپنداره حرفه‌ای کسب کردند اما به نظر می‌رسد میانگین نمره بدست آمده از سطح مطلوب فاصله دارد. همچنین پرستاران، کمترین نمره را از بعد خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه‌نفس) کسب کردند که این مطلب نشان‌دهنده ضعف پرستاران در این زمینه می‌باشد لذا لزوم آموزش و آماده‌سازی پرستاران در جهت برخورداری از خودپنداره حرفه‌ای بالاتر و افزایش اعتماد به‌نفس در آنها، احساس می‌شود. یافته‌های این پژوهش می‌تواند رهنمودی برای مسئولین آموزش پرستاری و مسئولین اجرایی بیمارستان‌ها باشد تا با بالا بردن خودپنداره و اطمینان به خود در پرستاران، نارسایی‌های موجود در حرفه پرستاری از قبیل نارضایتی، اعتمادبه‌نفس پایین و... را بهبود بخشیده و پایه‌های مستحکمی را در مورد حرفه پرستاری برنامه‌ریزی نمایند.

تشکر و قدردانی:

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه مصوب کارشناسی ارشد دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به راهنمایی سرکار خانم دکتر طاهره اشک‌تراب می‌باشد. بدین وسیله از همکاری تمامی مدیران پرستاری و پرستاران شاغل در بیمارستان‌های امام خمینی (ره)، سینا، امام حسین (ع)، طالقانی، فیروزگر و حضرت رسول اکرم (ص) صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

کار در بخش مراقبت‌های ویژه قرار می‌گیرند (Baraz, Pordanjani, et al., 2012).

ضعف اعتمادبه‌نفس در پرستاران می‌تواند نشأت گرفته از تصویر اجتماعی نامطلوب از حرفه پرستاری، شرایط کاری سخت با حقوق پایین و هویت اجتماعی ضعیف در حرفه پرستاری باشد (Najafi, et al., 2014; Nikbakht Nasrabadi, and Emami, 2006). همچنین پزشک محور بودن بیمارستان‌ها، این حس را به پرستاران القا می‌کند که علی‌رغم دانش و آموزش‌هایی که در دوران تحصیل کسب کرده‌اند، در محیط کار صرفاً اجرا کننده دستورات پزشک هستند (Badiyepymaye, et al., 2014) که همگی این عوامل می‌تواند در ایجاد حس کم‌ارزشی در پرستاران تأثیرگذار باشد.

بر خلاف یافته‌های مطالعه حاضر، نتایج مطالعه Cowin and Hengstberger-Sims, (2006) نشان داد که پرستاران، بیشترین نمره را از بعد خودپنداره عمومی (اعتمادبه‌نفس) با میانگین $6/50 \pm 1/03$ کسب کردند. همچنین میانگین نمره بدست آمده از این بعد، در مطالعه (Hensel, 2011) نیز گزارش شده بود که نسبت به مطالعه حاضر در سطح بالاتری قرار داشت. متفاوت با بسیاری از مطالعات انجام شده در سایر کشورها، در پژوهش‌های صورت گرفته در ایران، همسو با مطالعه حاضر، بعد خودپنداره عمومی پرستاری (اعتمادبه‌نفس)، پایین‌ترین نمره را به خود اختصاص داده است (Badiyepymaye, et al., 2014; Heydari and Shokouhi, Targhi, 2014; Jahanbin, et al., 2012; Najafi, et al., 2014). از جمله عوامل مهم تأثیرگذار بر ارزش‌های پرستاری، فرهنگ و آموزش حرفه‌ای می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱). لذا این موضوع نیازمند توجه ویژه مسئولین آموزشی و مدیران و سیاست‌گذاران در حرفه پرستاری، نسبت به بهبود وضعیت موجود می‌باشد.

همسو با نتایج مطالعات (Jahanbin, et al., 2012) و (Badiyepymaye, et al., 2014) در دانشجویان پرستاری، در مطالعه حاضر بیشترین نمره بدست آمده توسط پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت‌های ویژه، مربوط به بعد ارتباطات با میانگین $4/93 \pm 4/34$ بود. این امر می‌تواند ناشی از تأکید بر مهارت‌های ارتباطی در آموزش پرستاری و جدایی ناپذیر بودن ارتباطات از مراقبت‌های پرستاری باشد. همچنین توجه ویژه به این موضوع و برگزاری دوره‌ها و آموزش‌های ضمن خدمت طی چند سال گذشته در این زمینه، ممکن است در حصول این نتیجه تأثیرگذار باشد.

References:

- Badiyepymaye Z (2012) [The impact of teaching professional self-concept on clinical performance perception in nursing students] (dissertation) School of Nursing and Midwifery: Shiraz University of Medical Sciences. (Persian)
- Badiyepymaye Z, et al. (2014) [Determination of the reliability and validity of the Persian version of nurses' self-concept questionnaire (NSCQ)]. *Journal of Nursing Education* 2(4) 63-7. (Persian)
- Badiyepymaye Z, et al. (2014) The Relationship between Professional Self-Concept and Nursing Students' Decision for Job Retention. *Journal of Pharmaceutical and Biomedical Sciences* 4(2)156-161
- Baraz Pordanjani Sh et al. (2012) [Evaluation of the relationship between self - esteem and burnout in nurses of hospitals of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences]. *Iranian Journal of Nursing Research* 27(7) 44-55. (Persian)
- El-aal, N H A. and Ibrahim H N (2014) Relationships between staff nurses' satisfaction with Quality of Work and their levels of Depression, Anxiety and Stress in Critical Care Units. *Journal of American Science* 10(1) 91-101.
- Cowin L (2001) Measuring Nurses' Self-Concept. *Western Journal of Nursing Research* 23(3) 313-325.
- Cowin L S, et al. (2006) A longitudinal study of student and experienced nurse's self- concept. *Collegian*. 13(3) 25-31.
- Cowin L S, et al. (2008) Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurse. *International Journal of Nursing Studies* 45 1459-1499.
- Cowin L, Hengstberger-Sims C (2006) New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies* 43 59-70.
- Farhadi M, et al. (2014) [Job stressors in critical care nurses]. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty* 11(11) 875-883. (Persian)
- Hensel D (2011) Relationships among nurses' professional self-concept, health, and lifestyles. *Western journal of nursing research* 33(1) 45-62.
- Hensel D. Stoelting-Gettelfinger, W (2011) Changes in stress and nurse self-concept among baccalaureate nursing students. *The Journal of nursing education* 50 290-293.
- Heydari A, Shokouhi Targhi E (2014) The Effect of an Educational-Orientation Program Upon Professional Self-Concept of Undergraduate Nursing Students. *Iranian Journal of Medical Education* 14(6) 438-494
- HOSEINI F S, et al. (2012) [Professional values of the nursing students' perspective in type 1 universities of medical sciences]. *Quarterly Journal of Nursing Vision* 1(1) 69-82. (Persian)
- Inoue K C et al. (2013) Stress level among intensive care nurses in the municipality of Parana' (Brazil). *Investigacion Y Edcacion En Enfermeria* 32(1) 69-77.
- Jahanbin I, et al. (2012) The impact of teaching professional self-concept on clinical performance perception in nursing students. *Life Science Journal* 9(4) 639-653.
- Kelly S, Courts N (2007) The professional self-concept of new graduate nurses. *Nurse Education in Practice* 7 332-337.
- Kim K S, Choi J H (2014) The relationship between problem solving ability, professional self-concept and critical thinking disposition of nursing student. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology* 6(5) 131-142.

- Lakanmaa R L, et al. (2012) Competence requirements in intensive and critical care nursing- still in need of definition? A Delphi study. *Intensive and Critical care Nursing* 28 329-336.
- Randle J and Arthur D (2007) The professional self-concept of nurse: A review of the literature from 1992-2006. *Australian Journal of Advanced Nursing* 24(3) 60-64.
- Mahmoudi H, et al. (2007) The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses. *Journal of Behavioral Sciences* 1 171-178.
- Mlinar S, et al. (2009) Self-concept in intensive care nurses and control group women. *Nursing Ethics*, 16(3) 329-339.
- Najafi S, et al. (2014) Study of professional self-concept of nursing students of Shiraz University of Medical Science. *International Research Journal of Applied and Basic Science* 8(11) 1916-1921
- Nikbakht Nasrabadi A, Emami A (2006) Perceptions of nursing practice in Iran. *Nursing Outlook* 54(6) 320-327.
- Rahmani F, et al. (2010) [Relationship between general health, occupational stress and burnout in critical care nurses of Tabriz teaching hospitals]. *Iran Journal of Nursing (IJN)* 23(66) 54-63. (Persian)
- Rodrigues V M C P, Ferreira A S S (2011) Stressors in nurses working in intensive care units. *Revista Latino-americana de enfermagem* 19(4) 1025-32.

Professional self-concept in Nurses working in intensive cares unit in hospitals affiliated to medical sciences universities of Tehran in 2014

Fateme Golestan¹, Tahereh Ashktorab², Sima Zohari anboohi³, Jamileh Mohtashami⁴, Fatemeh Salmani⁵

1. Alumnus MSc Critical Care Nursing, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshi University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
 2. Associate professor, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshi University of Medical Sciences, Tehran, Iran. (Corresponding Author)
 3. Faculty member, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshi University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
 4. Assistant professor, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshi University of Medical Sciences, Tehran, Iran
 5. PhD student, Department of Biostatistics, school of Paramedical Sciences, Tehran, Iran
- * Corresponding author: t.ashktorab@sbmu.ac.ir

Abstract:

Background and aim:

Professional self-concept is an individual's perception of self as a professional person and it affects his/her thinking, role development and professional functions. Among the various professions, some needs to have higher self-concept the nursing profession has a special status in this regard. This issue is more important in nurses working in intensive care units because in addition to high experience and sufficient knowledge, they should have special clinical skills and personality. Therefore, the present study was conducted to determine the nurses' professional self-concept and its' dimensions scores in nurses working in intensive care units in hospitals affiliated to medical sciences universities of Tehran in 2014.

Materials and methods:

The present cross-sectional study was conducted on 205 qualified nurses working in Intensive care units in hospitals affiliated to medical sciences universities of Tehran. Data was collected using a questionnaire which consisted of demographic information and "Nurse Self-Concept Questionnaire" (cowin, 2001), after confirming their validity and reliability. The range of total score was 36-288. The SPSS software version 22 was used to analyze the data.

Results:

The mean score of professional self-concept was $197/20 \pm 23/67$. The highest and the lowest score were respectively related to dimensions of communication and nurse general self-concept (self-esteem) with the mean of $41/34 \pm 4/93$ and $16/23 \pm 6/96$.

Conclusion:

however intensive care unit nurses gained relatively high professional self-concept score, but it seems that it was far from ideal. Also nurses working in intensive care unit gained the lowest score from nurse general self-concept dimension that it represented the weakness of nurses in this context. Therefore the necessity of education and preparation of nurses, in order to have higher professional self-concept and self-esteem was felt.

Key words:

Self-Concept- Nursing- Intensive Cares Unit