

بررسی ارتباط تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای پرستاران بخش مراقبت های ویژه

سیمین کوبی اصل^۱، زینب نکاوت^۲، مهسا قائمی زاده^۳، میلاد امیری^۴، کوثر مظفری^۵، سید مجید خاضع^۶

^۱گروه روان پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، زاهدان، ایران، ^۲گروه روان پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران، ^۳گروه کودکان، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران، ^۴گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی بهبهان، بهبهان، ایران، ^۵گروه پرستاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران، ^۶گروه روان پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

تاریخ وصول: ۱۴۰۳/۰۵/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۴

چکیده

زمینه و هدف: تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای می توانند بر نگرش به حرفه پرستاری و در نتیجه کیفیت مراقبت پرستاری و سلامت بیماران تأثیرگذار باشد. لذا هدف از این مطالعه تعیین و بررسی ارتباط تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای پرستاران بود.

روش بررسی: این یک مطالعه توصیفی - تحلیلی، مقطعی می باشد، که بر روی ۱۲۶ پرستار شاغل در بخش مراقبت ویژه بزرگسالان بیمارستان های شهر یاسوج در سال ۱۴۰۲ انجام شد. شرکت کنندگان با استفاده از روش نمونه گیری تمام شماری انتخاب شدند، برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای به صورت خودگزارشی استفاده شد. داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون های آماری آنالیز واریانس یک طرفه، آزمون تی مستقل، همبستگی پیرسون، رگرسیون و کولموگروف اسمیرنوف تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: بر اساس نتایج این مطالعه میانگین و انحراف معیار نمره کل تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای پرستاران به ترتیب $109/68 \pm 13/75$ و $106/22 \pm 11/07$ بود. این نمرات نشان دهنده سطح خوب تعلق پذیری بالینی و سطح مطلوب ارزش های حرفه ای است. بین محل خدمت و تعلق پذیری بالینی رابطه معنی دار آماری مشاهده شد ($p=0/02$). هم چنین بین تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای پرستاران رابطه معنی دار آماری مشاهده شد ($p=0/003$ و $r=0/28$).

نتیجه گیری: نتایج مطالعه حاضر نشان داد تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای پرستاران باهم ارتباط دارند. توصیه می شود مسئولان و مدیران پرستاری از نتایج این مطالعه در جهت ارتقاء حس تعلق پذیری به محیط بالینی و ارزش های حرفه ای پرستاران برنامه ریزی کنند.

واژه های کلیدی: تعلق پذیری بالینی، ارزش حرفه ای، پرستار، بخش مراقبت ویژه

*نویسنده مسئول: میلاد امیری، بهبهان، دانشکده علوم پزشکی بهبهان، گروه پرستاری

Email: amirimilad7400@gmail.com

"نشریه علمی پژوهشی ارمغان دانش وابسته به دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یک نشریه با دسترسی آزاد است و تمامی مقالات منتشر شده در این نشریه به صورت دسترسی آزاد منتشر می شوند."

مقدمه

اغلب بیماران بستری در بخش مراقبت ویژه جهت انجام امور روزمره خود به پرستاران وابسته می‌باشند. این امر اهمیت ارایه مراقبت با کیفیت پرستاری را آشکار ساخته که عوامل متعددی بر ارایه مراقبت کیفیت تأثیرگذار است. از جمله این عوامل می‌توان به حس تعلق‌پذیری بالینی پرستاران اشاره کرد (۱) تعلق‌پذیری نیاز به بودن و احساس اهمیت داشتن برای دیگران است که آبراهام مازلو آن را به عنوان سومین نیاز اساسی در نظریه خود مطرح می‌کند (۲). تعلق‌پذیری نسبت به محیط و سیستم به دلیل تأثیر احتمالی آن بر رضایت شغلی دارای اهمیت می‌باشد (۳). نتایج برخی بررسی‌ها نشان داده‌اند که افراد با حس تعلق بالا نسبت به کار خود نگرش مثبت‌تر و در نتیجه حس رضایت بیشتری دارند (۴)، اما با بررسی‌های به عمل آمده مشخص گردید که پرستاران دارای فرسودگی شغلی بیشتر و کیفیت مراقبت کمتر، دارای تعلق‌پذیری بالینی کمتری بوده‌اند (۵ و ۶). نتایج برخی مطالعات نشان داده است که محیط کاری پرستاران می‌تواند با سطح تعلق‌پذیری بالینی پرستاران در ارتباط باشد. از طرفی تعلق‌پذیری بالینی مطلوب می‌تواند باعث نشاط در محیط کار گردد و شور و اشتیاق در کار انجام شده یکی از عوامل اصلی ایجاد رضایت شغلی است که می‌تواند همکاری را در بین پرستاران تقویت کند. فرد در صورت درک حس حمایت از جانب همکار و سازمان خود، مراقبت مؤثرتر و با جدیت بیشتر را انجام خواهد داد که این مسئله بر کیفیت مراقبت پرستاری تأثیر بسزایی دارد (۷). در پرستاری تعلق‌پذیری به صورت حس جدایی ناپذیر فرد

نسبت به سیستم یا محیط تعریف می‌گردد. به عبارت دیگر تعلق‌پذیری، یک تجربه شخصی است که در پاسخ به حس رضایت، پذیرش، احترام و امنیت فرد که از گروه دریافت می‌کند و تا چه اندازه ارزش‌های وی با ارزش حرفه‌ای گروه هماهنگی داشته باشد، شکل می‌گیرد (۸).

ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری، شکل دهنده رفتار و تصمیم‌گیری پرستاران هستند و اقدامات و انتخاب‌های آن‌ها را هدایت می‌کند. این ارزش‌ها شامل مهربانی، عدالت، صداقت، مسئولیت‌پذیری و احترام به کرامت انسانی است (۹). با توجه به شرایط بیماران و چالش‌های متعدد در بخش مراقبت‌های ویژه (ICU)، رعایت این ارزش‌ها برای پرستاران ضروری می‌باشد (۱۰). این ارزش‌ها می‌تواند بر انگیزه پرستاران تأثیر بگذارند (۱۱). توانایی ادغام این ارزش‌ها در مراقبت پرستاری می‌تواند منجر به افزایش کیفیت مراقبت پرستاری گردد (۱۲).

با توجه به سختی‌های حرفه پرستاری و چالش‌های به وجود آمده در جامعه پرستاری توجه به ابعاد مختلف این حرفه حایز اهمیت است. پرستاری حرفه‌ای است که ماهیت اخلاقی نیز دارد، لذا شناخت ارزش‌های حاکم بر این حرفه جهت شناخت و مراقبت ایمن و با کیفیت در شرایط مختلف کاری ضروری است. تعلق‌پذیری بالینی و درک پرستاران از ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری هر دو بر کیفیت مراقبت پرستاری به عنوان مهم‌ترین هدف جامعه پرستاری تأثیرگذار هستند. درک رابطه این دو مؤلفه می‌تواند شناخت بهتری به مدیران پرستاری در جهت برنامه‌ریزی در جهت بهبود وضعیت این دو مؤلفه باشد، لذا هدف از

این مطالعه تعیین و بررسی ارتباط تعلق‌پذیری بالینی و ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران بود.

روش بررسی

این یک مطالعه توصیفی - تحلیلی، مقطعی می‌باشد که در شهر یاسوج در سال ۱۴۰۲ انجام شد. تمامی پرستاران شاغل در بخش ICU بزرگسالان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی یاسوج در سال ۱۴۰۲ که معیارهای ورود را داشتند، وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: حداقل یک سال سابقه کار بالینی در بخش ICU، تمایل به شرکت در مطالعه و داشتن حداقل مدرک کارشناسی پرستاری، پرستارانی که در زمان انجام پژوهش در مرخصی یا ماموریت بودند از مطالعه خارج شدند.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه سه قسمتی شامل: فرم اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه تعلق‌پذیری بالینی لوت جونز و همکاران و ارزش‌های حرفه‌ای شانک بود. فرم اطلاعات دموگرافیک شامل: سن، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع استخدام، سابقه کاری، میزان تحصیلات و نوع ICU محل کار بود. جهت بررسی تعلق‌پذیری بالینی پرستاران مورد مطالعه از پرسشنامه تعلق‌پذیری بالینی لوت جونز و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه به وسیله لوت جونز و همکاران ساخته شده و دارای ۳۴ گویه است. در این پرسشنامه تعلق‌پذیری بر اساس سه خرده مقیاس اصلی شامل عزت نفس (۱۳ سوال)، پیوستگی (۱۰ سوال) و کارآمدی (۸ سوال) ارزیابی می‌شود و نمره بالاتر بیانگر سطوح بالاتر تعلق‌پذیری می‌باشد. دو آیت (۶ و ۱۲) در هیچ طبقه‌ای قرار

نمی‌گیرند. همچنین برخی سوالات (۱۰، ۱۴، ۲۲ و ۲۶) به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. در نسخه فارسی این پرسشنامه سوالات ۱۰ و ۲۶ از پرسشنامه حذف شده است، در نتیجه حداقل نمره ۳۲ و حداکثر نمره ۱۶۰ خواهد بود. نمره‌دهی آن بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (هرگز صحیح) تا ۵ (همیشه صحیح) است. با توجه به لیکرت ۵ درجه‌ای نقطه برش طیف میانی پرسشنامه ۳ می‌باشد که در زمینه درجه‌بندی میانگین پاسخ‌ها، میانگین ۱ تا ۲/۱ در سطح تعلق‌پذیری ضعیف، ۲/۱۱ تا ۳/۱۰ در سطح تعلق‌پذیری متوسط و ۳/۱۱ تا ۵ در سطح تعلق‌پذیری خوب ارزیابی می‌شود. این پرسشنامه اولین بار در کشور به وسیله حسنون و همکاران که شکل انطباق یافته مقیاس تجربی تعلق‌پذیری لوت جونز و همکاران بود مورد استفاده قرار گرفت (۱۳). شاخص روایی محتوای مقیاس یا شاخص روایی کل به روش محاسبه میانگین تعیین شد که برابر ۰/۹۲ بود. ضریب آلفای کرونباخ برای کل ابزار برابر ۰/۹۲، در خرده مقیاس عزت نفس ۰/۸۵، در خرده مقیاس پیوستگی ۰/۸۶ و برای خرده مقیاس کارآمدی ۰/۸۰ به دست آمد (۱۴).

جهت بررسی ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران از پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری (Nurses Professional Values Scale- Revised: NPVS-R) استفاده شد. این پرسشنامه به وسیله ویس و شانک طراحی شده و شامل ۲۶ مؤلفه برگرفته از کدهای اخلاق حرفه‌ای پرستاری است که در برگیرنده ابعاد مراقبت (۹ آیت)، عمل‌گرایی (۵ آیت)، اعتماد (۵ آیت)، حرفه‌ای شدن (۴ آیت) و عدالت (۳ آیت) است (۱۵). نمره‌دهی بر مبنای مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از

بی اهمیت تا بسیار مهم است. به این صورت که گزینه بی اهمیت نمره ۱، کم اهمیت نمره ۲، نسبتاً مهم نمره ۳، مهم نمره ۴ و گزینه بسیار مهم نمره ۵ را به خود اختصاص می دهد. محدوده نمره این پرسشنامه از ۲۶-۱۳۰ می باشد که نمره بالاتر نشان دهنده آشنایی بیشتر با ارزش های حرفه ای است. روایی محتوای این پرسشنامه، در مطالعه Mary Jane و Darlene Weis و Schank تایید شد. همچنین پایایی ابزار نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ مشخص شده است (۱۵). روایی نسخه فارسی این پرسشنامه در سال ۱۳۹۱ در مطالعه پرون و همکاران بررسی شده است. پرون و همکاران پس از ترجمه پرسشنامه، روایی صوری و محتوای پرسشنامه را مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان دهنده روایی خوب نسخه فارسی پرسشنامه بود، همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای نسخه فارسی پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش شده است (۱۶).

پژوهشگر مطالعه خود را پس از تأیید شورای پژوهشی و کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی یاسوج و ارایه مجوزهای لازم و همچنین هماهنگی با مسئولین محترم بخش های ICU بزرگسالان در سه بیمارستان آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی یاسوج آغاز کرد. با در نظر گرفتن معیارهای ورود و خروج ۱۳۱ پرستار وارد مطالعه شدند. توضیحات لازم در خصوص هدف انجام مطالعه به پرستاران داده شد. بر اختیاری بودن شرکت در پژوهش، عدم نیاز به نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه ها و اطمینان بر محرمانه بودن داده های

جمع آوری شده، تأکید گردید. پرسشنامه ها پس از اخذ رضایت آگاهانه کتبی و شفاهی، در شیفت های مختلف توزیع گردید. یک هفته برای تکمیل پرسشنامه فرصت داده شد، در نهایت ۱۲۶ پرسشنامه به وسیله پرستاران تکمیل گردید.

داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون های آماری آنالیز واریانس یک طرفه، آزمون تی مستقل، همبستگی پیرسون، رگرسیون و کولموگروف اسمیرنوف تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها

در این مطالعه که به صورت مقطعی انجام شد، ۱۲۶ پرستار شرکت نمودند. ۸۵ نفر (۶۷/۵ درصد) زن و ۴۱ (۳۲/۵ درصد) مرد، ۷۴ (۵۸/۷ درصد) مجرد، ۶۹ (۵۴/۸ درصد) رسمی - پیمانی بودند. ۴۵ (۳۵/۷ درصد) در گروه سنی ۳۰-۲۶ سال بودند. ۱۱۵ نفر (۹۱/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۱۱ نفر (۸/۷ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

یافته های جدول ۱ طبق آزمون تی تست نشان داد که بین نمره تعلق پذیری بالینی و بخش محل خدمت رابطه معنی داری مشاهده شد ($p=0/02$). میانگین نمره تعلق پذیری بالینی در بخش جراحی $112/93 \pm 12/07$ و در بخش داخلی $106/73 \pm 14/60$ بود که نشان دهنده سطح خوب تعلق پذیری بالینی پرستاران می باشد، اما بین نمره تعلق پذیری بالینی با متغیرهای جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، سن، سابقه کار و وضعیت

استخدامی رابطه معنی دار آماری مشاهده نشد ($p > 0/05$).
 معنی داری مشاهده نشد ($p > 0/05$).
 یافته های جدول ۲ طبق آزمون همبستگی هم چنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون جدول پیرسون نشان داد، بین زیر مقیاس های عزت نفس و کارآمدی و هم چنین نمره کلی تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای همبستگی معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$)، اما بین زیر مقیاس پیوستگی همبستگی مثبت و معنی دار مشاهده شد ($p < 0/05$)، اما بین حرفه ای شدن و نمره کل تعلق پذیری بالینی همبستگی مشاهده نشد ($p > 0/05$).
 ۳ نشان داد که بین مراقبت، عمل گرایی، اعتماد، عدالت، نمره کلی ارزش های حرفه ای و تعلق پذیری بالینی همبستگی مثبت و معنی دار مشاهده شد ($p < 0/05$)، اما بین حرفه ای شدن و نمره کل تعلق پذیری بالینی همبستگی مشاهده نشد ($p > 0/05$).

جدول ۱: مشخصات فردی و ارتباط آن با تعلق پذیری بالینی و ارزش های حرفه ای پرستاران

متغیر	تعلق پذیری بالینی انحراف معیار $\pm$ میانگین	ارزش های حرفه ای انحراف معیار $\pm$ میانگین
جنسیت		
مرد	۱۰۸/۲۲ $\pm$ ۱۴/۶۳	۱۰۶/۷۰ $\pm$ ۲/۹۲
زن	۱۱۰/۳۸ $\pm$ ۱۳/۳۵	۱۰۵/۹۸ $\pm$ ۱۰/۱۳
سطح معنی داری	۰/۴۹	۰/۷۳
تحصیلات		
کارشناسی	۱۱۰/۱۸ $\pm$ ۱۲/۷۰	۱۰۶/۷۲ $\pm$ ۱۱/۲۸
کارشناسی ارشد	۱۰۴/۴۵ $\pm$ ۲۹/۲۹	۱۰۶/۱۷ $\pm$ ۹/۰۱
سطح معنی داری	۰/۵۹	۰/۸۷
تاهل		
متاهل	۱۰۸/۴۷ $\pm$ ۱۱/۱۱	۱۰۴/۹۸ $\pm$ ۱۲/۳۸
مجرد	۱۱۰/۵۱ $\pm$ ۱۵/۳۲	۱۰۷/۲۷ $\pm$ ۹/۹۹
سطح معنی داری	۰/۲۶	۰/۲۵
بخش محل فعالیت		
جراحی	۱۱۲/۹۳ $\pm$ ۱۲/۰۷	۱۰۶/۹۸ $\pm$ ۱۰/۵۰
داخلی	۱۰۶/۷۳ $\pm$ ۱۴/۶۰	۱۰۵/۵۲ $\pm$ ۱۱/۵۹
سطح معنی داری	۰/۰۲	۰/۴۶
سابقه کاری		
۱-۵	۱۰۹/۶۸ $\pm$ ۱۱/۳۱	۱۰۶/۹۸ $\pm$ ۱۰/۶۲
۶-۱۰	۱۱۱/۴۹ $\pm$ ۱۴/۰۲	۱۰۴/۵۱ $\pm$ ۱۲/۱۷
۱۱-۱۵	۱۰۷/۰۵ $\pm$ ۱۹/۶۲	۱۰۶/۸۴ $\pm$ ۱۰/۶۳
۱۶-۲۰	۱۱۳/۲۵ $\pm$ ۱۴/۳۶	۱۰۳/۵۰ $\pm$ ۱۲/۶۰
بیشتر از ۲۰	۱۰۵/۰۰ $\pm$ ۱۰/۸۳	۱۱۰/۰۰ $\pm$ ۸/۷۶
سطح معنی داری	۰/۴۹	۰/۶۳
سن		
۲۰-۲۵	۱۰۶/۶۵ $\pm$ ۱۱/۰۲	۱۰۵/۵۵ $\pm$ ۱۰/۰۹
۲۶-۳۰	۱۱۲/۳۱ $\pm$ ۱۱/۵۰	۱۰۵/۷۵ $\pm$ ۱۲/۷۷
۳۱-۳۵	۱۰۷/۳۴ $\pm$ ۱۷/۲۶	۱۰۶/۶۸ $\pm$ ۱۰/۱۳
۳۶-۴۰	۱۱۲/۳۷ $\pm$ ۱۵/۶۰	۱۰۵/۰۹ $\pm$ ۱۰/۶۷
بیشتر از ۴۰	۱۰۹/۸۳ $\pm$ ۱۰/۸۵	۱۰۸/۶۶ $\pm$ ۱۰/۲۴
سطح معنی داری	۰/۳۷	۰/۹۲
نوع استخدام		
رسمی - پیمانی	۱۱۱/۳۳ $\pm$ ۱۲/۵۴	۱۰۶/۸۸ $\pm$ ۱۰/۴۸
قراردادی - شرکتی	۱۱۱/۸۷ $\pm$ ۱۳/۳۶	۱۰۶/۰۰ $\pm$ ۱۱/۰۰
طرحی	۱۰۶/۰۵ $\pm$ ۱۵/۳۹	۱۰۵/۱۹ $\pm$ ۱۲/۱۹
سطح معنی داری	۰/۲۵	۰/۷۴

جدول ۲: میانگین نمره تعلق پذیری بالینی پرستاران و زیرمقیاس‌های آن و همبستگی آن‌ها با ارزش‌های حرفه‌ای

ارزش‌های حرفه‌ای	تعلق‌پذیری بالینی				تعلق‌پذیری بالینی
	انحراف معیار $\pm$ میانگین	محدوده نمره مشاهده شده	محدوده نمره ممکن	سطح معنی‌داری	
عزت نفس	۴۳/۸۰ $\pm$ ۳۸/۳۸	۱۶-۵۷	۱۲-۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۸۴
کارآمدی	۳۱/۱۵ $\pm$ ۴/۰۳	۱۶-۴۰	۸-۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۷۹
پیوستگی	۳۰/۲۴ $\pm$ ۳/۵۷	۲۱-۴۱	۹-۴۵	۰/۸۹	-۰/۰۱
مجموع نمره تعلق‌پذیری بالینی	۱۰۹/۶۸ $\pm$ ۱۳/۷۵	۷۹-۱۲۷	۳۲-۱۶۰	۰/۰۰۲	۰/۳۸

جدول ۳: میانگین نمره ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران و زیرمقیاس‌های آن و همبستگی آن‌ها با تعلق‌پذیری بالینی

ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری	ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری				تعلق‌پذیری بالینی
	انحراف معیار $\pm$ میانگین	محدوده نمره مشاهده شده	محدوده نمره ممکن	سطح معنی‌داری	
مراقبت	۳۴/۳۱ $\pm$ ۵/۲۵	۹-۴۵	۹-۴۵	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱
عمل‌گرایی	۲۰/۳۱ $\pm$ ۳/۹۴	۸-۲۵	۵-۲۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۷
اعتماد	۲۱/۷۰ $\pm$ ۳/۰۹	۱۱-۲۵	۵-۲۵	۰/۰۲	۰/۱۵
حرفه‌ای شدن	۱۶/۵۰ $\pm$ ۲/۷۹	۴-۲۰	۴-۲۰	۰/۷۴	۰/۰۱
عدالت	۱۳/۴۰ $\pm$ ۱/۷۵	۹-۱۵	۳-۱۵	۰/۰۰۰۱	۰/۶۳
مجموع نمره ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری	۱۰۶/۲۲ $\pm$ ۱۱/۰۷	۷۹-۱۲۷	۲۶-۱۳۰	۰/۰۰۳	۰/۳۸

بحث

کارآمدی بیشترین نمره را به خود اختصاص داد که

این نتیجه با نتیجه برخی بررسی‌ها همسو (۱۸ و ۸) و با برخی ناهمسو است (۱۹). با توجه به مکان انجام مطالعه این تعارض می‌تواند به دلیل تفاوت فرهنگی حاکم بر جامعه باشد.

همچنین یافته‌های این مطالعه بر رابطه معنی‌دار آماری تعلق‌پذیری بالینی پرستاران با بخش محل خدمت دلالت دارد. بر اساس تجربیات محقق که سابقه کار در هر دو نوع ICU را دارد، نوع بیماران پذیرش شده در این بخش‌ها دارای تفاوت و در نتیجه نوع کار و سختی کار پرستاران این دو بخش متفاوت است. بر طبق پژوهش‌های انجام شده فرسودگی شغلی پرستاران بخش مراقبت ویژه از سایر بخش‌ها بیشتر است (۲۰). بیماران بستری در ICU داخلی میانگین سنی بالاتر و طول مدت بستری بیشتری دارند که این امر باعث می‌شود مورتالیتی این بیماران بیشتر و در نتیجه

شناسایی روابط بین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت مراقبت پرستاری به عنوان اصلی‌ترین هدف جامعه پرستاری حائز اهمیت است (۵). لذا این مطالعه با هدف تبیین و بررسی ارتباط تعلق‌پذیری بالینی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه در شهر یاسوج در سال ۱۴۰۲ انجام شد.

نتایج مطالعه نشان‌دهنده سطح خوب تعلق‌پذیری بالینی بود، که این نتیجه می‌تواند با نتیجه برخی بررسی‌ها همسو باشد (۱۷). از طرفی این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها ناهمسو می‌باشد (۸). از آن جایی که حس تعلق‌پذیری برگرفته از بعد شخصیتی، فرهنگی و اجتماعی است می‌توان این تفاوت را ناشی از این عوامل دانست. هم‌چنین در این مطالعه میانگین نمره زیرمقیاس

فرسودگی شغلی پرستاران بیشتر شود (۲۲ و ۲۱). نتایج این مطالعه را می‌توان با نتایج برخی پژوهش‌ها هم‌سو دانست (۲۳). همچنین یافته‌های این بررسی‌ها نشان داد که افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد به نسبت افراد دارای مدرک کارشناسی از سطح تعلق‌پذیری بالینی پایین‌تری برخوردار بودند، اما این رابطه معنی‌دار نبود. این امر از این جهت که به کارگیری افراد دارای مدارک بالاتر در جایگاه شغلی مناسب می‌تواند بر تعلق‌پذیری بالینی آن‌ها و در نتیجه بازده عملکردی مناسب‌تر مؤثر باشد، حائز اهمیت است.

همچنین نتایج مطالعه نشان داد ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران در سطح بالایی قرار داشت که این نتیجه با برخی پژوهش‌ها هم‌سو است (۲۴). از طرفی این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها مانند مطالعه ایلاس‌لان و همکاران که در ترکیه انجام شد (۲۵)، مطالعه لی و همکاران (۲۶) که در کره جنوبی انجام شد هم‌سو باشد. در این بررسی‌ها میانگین نمره ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران از میانگین نمره ارزش‌های حرفه‌ای در این مطالعه کمتر بود. این تفاوت می‌تواند به دلیل ماهیت اخلاقی حرفه پرستاری، توجه به این ارزش و در نظر گرفتن تفاوت در محل انجام پژوهش‌ها و تبع آن تفاوت فرهنگی باشد. همچنین در این بررسی‌ها زیر مقیاس اعتماد دارای بیشترین ارزش در بین پرستاران بود که این نتیجه با مطالعه مایل/افشارو همکاران که در تهران انجام شد هم‌سو

می‌باشد (۲۷). در این مطالعه بعد مراقبت کمترین میانگین نمره را داشت که این نتیجه با مطالعه برخورداری که در یزد انجام شد هم‌سو بود (۲۴)، اما با مطالعه ال‌لاری که در عربستان سعودی انجام شد ناهم‌سو بود (۲۸). دلیل این تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از تفاوت در سبک‌های آموزش پرستاران، تفاوت‌های فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه باشد.

همچنین با بررسی بیشتر نتایج مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که ارزش‌های حرفه‌ای در پرستاران با سابقه کاری بالاتر، بیشتر است که این امر می‌تواند ناشی از درک بیشتر این افراد نسبت به حرفه پرستاری باشد. همچنین افراد رسمی و پیمانی نیز ارزش حرفه‌ای بالاتری داشتند، اما این تفاوت معنی‌دار نبود. این امر برای مسئولین پرستاری در جهت لزوم رسیدگی و استخدام نیروهای طرحی و شرکتی حایز اهمیت می‌باشد. این نتیجه را می‌توان با برخی بررسی‌ها هم‌سو دانست (۲۴).

همچنین نتایج مطالعه نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار تعلق‌پذیری بالینی و ارزش‌های حرفه‌ای دارد. حفظ عزت نفس و ارتقاء کارآمدی پرستاران که تأثیرگذار بر تعلق‌پذیری بالینی می‌باشد، می‌تواند عمل پرستاران را هماهنگ و در جهت ارزش‌های فردی کند. مادامی که فرد در مسیر ارزش‌های حرفه‌ای خود عمل کند حس رضایت بیشتری دارد (۲۹) که این امر می‌تواند باعث افزایش تعلق‌پذیری بالینی پرستاران گردد. این نتیجه می‌تواند با برخی پژوهش‌ها هم‌سو باشد (۳۰). همچنین در این مطالعه کارآمدی پرستاران با

ارزش‌های حرفه‌ای آن‌ها رابطه مثبت و قوی داشت. در تبیین این مسئله می‌توان به این نکته اشاره کرد که پرستاران با کارایی بالاتر کنترل بیشتری بر روی محیط کار خود دارند و رضایت شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد. زمانی که پرستار عمل خود را دارای نتیجه مساعد و هدفمند می‌یابد، حس رضایت بیشتری نسبت به عمل و در نتیجه حرفه خود پیدا خواهد کرد (۳۱). از طرف دیگر با بررسی دقیق‌تر نتایج این مطالعه می‌توان اظهار داشت پرستارانی که درک بیشتری از ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری دارند حرفه پرستاری را صرفاً بر مبنای مراقبت از بیمار در نظر نگرفته و ابعاد دیگری مانند؛ اعتماد، عدالت و مهربانی را در حرفه خود درک و مدنظر قرار خواهند داد. بازخورد مثبت این عوامل از جانب بیماران و خانواده‌های آن‌ها می‌تواند سختی‌های این حرفه را تقلیل داده و حس رضایت را به پرستار القا کند.

مطالعه حاضر نشان داد تعلق‌پذیری بالینی و ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران ارتباط معنی‌داری دارند. برخی مؤلفه‌های مؤثر در تعلق‌پذیری بالینی مانند عزت نفس و کارآمدی ارتباط قوی با ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران دارند. از طرفی این دو مؤلفه با کیفیت مراقبت پرستاری ارتباط دارند (۳۲ و ۱۳). به عبارتی پرستارانی که تعلق‌پذیری بالینی بیشتری دارند ارزش‌های حرفه‌ای بیشتری را تجربه می‌کنند. از طرفی تعلق‌پذیری بالینی با بخش محل خدمت رابطه

معنی‌دار داشت. شناسایی عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی برای سرپرستاران و مدیران پرستاری جهت جلوگیری از این امر ضروری است. به عنوان راهکار می‌توان به جا به جایی به موقع نیروهای دچار فرسودگی و خستگی شغلی اشاره کرد. همچنین براساس تجربه محقق مقایسه مورتالیتی بخش ICU داخلی و جراحی بدون در نظر گرفتن شرایط خاص این دو بخش تأثیر منفی بر انگیزه پرستاران خواهد داشت و مدیران پرستاری باید به این نکته توجه ویژه داشته باشند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان اشاره کرد که اطلاعات در مورد هر دو مفهوم تعلق‌پذیری بالینی و ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری بر اساس خودگزارشده‌ی پرستاران جمع‌آوری گردید و هر دو مفهوم متأثر از زمینه‌های فردی، فرهنگی و اجتماعی هستند. بنابراین در هنگام تعمیم دادن و مقایسه با سایر جوامع بایستی دقت کرد. بیمارستان‌های مورد مطالعه همگی از بیمارستان‌های آموزشی درمانی بودند که این موضوع می‌تواند سطح تعلق‌پذیری بالینی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. این اولین مطالعه انجام شده با پرستاران در مورد این موضوع است، بنابراین برای نتیجه‌گیری نهایی، نیازمند مطالعات تکمیلی است.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت خودگزارشده‌ی و تمرکز بر یک منطقه خاص جغرافیایی بود، لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده به صورت چند مرکزی و در شهرها و فرهنگ‌های مختلف انجام گیرد.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی از دانشگاه

با کد اخلاق IR.YUMS.REC.1402.089 می‌باشد.

مشارکت نویسندگان

در این مطالعه کوکبی اصل و امیری طراحی

مطالعه را انجام دادند. نکاوت، خاضع و مظفری

نمونه‌گیری را انجام داده و قائمی و امیری نوشتن

مقاله را به عهده داشتند.

نتیجه‌گیری

بین تعلق‌پذیری بالینی و محل خدمت و

هم‌چنین ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری ارتباط

معنی‌دار مشاهده شد. بنابراین توجه به عوامل

تأثیرگذار و ارایه راه‌حل‌های مختلف در جهت

افزایش تعلق‌پذیری بالینی در بین پرستاران حائز

اهمیت است که مدیران پرستاری باید در جهت

ایجاد حس تعلق به محیط بالینی در بین پرستاران

تلاش کنند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مطالعه از کلیه پرستارانی

که ما را در انجام این پژوهش کمک کردند،

صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه

تعارض منافی در خصوص این مقاله وجود

ندارد.

حمایت مالی

منابع مالی تحقیق حاضر به وسیله

نویسندگان مقاله تأمین شده است.

REFERENCES

1. Luckenbach A, Nelson-Brantley H, Ireland-Hoffmann G. Affiliate faculty in nursing clinical education: student and faculty perceptions. *Nurse Educator* 2021; 46(4): 245-9.
2. Singer DL, Sapp A, Baker KA. Belongingness in undergraduate/pre-licensure nursing students in the clinical learning environment: A scoping review. *Nurse education in practice* 2022; 64: 103422.
3. Nascimento FPB, Zeitoune RCG, Tracera GMP, Abreu AMM, Moraes KG, Sousa KHJF, et al. Job satisfaction and associated factors in the perception of nurses: cross-sectional study. *Revista Enfermagem UERJ* 2023; 31(1): e79579.
4. Caricati L, Sala RL, Marletta G, Pelosi G, Ampollini M, Fabbri A, et al. Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *J Nurs Manag* 2014; 22(8): 984-94.
5. Bakhamis L, Paul DP, Smith H, Coustasse A. Still an epidemic: the burnout syndrome in hospital registered nurses. *The Health Care Manager* 2019; 38(1): 3-10.
6. Albloushi M, Ferguson L, Stamler L, Bassendowski S, Hellsten L, Kent-Wilkinson A. Saudi female nursing students experiences of sense of belonging in the clinical settings: A qualitative study. *Nurse Educ Pract* 2019; 35: 69-74.
7. Kokabi Asl S, Zekavat S, Rostamkhan S, Dehbanizadeh A, Ghaemizadeh M, Amiri M. Association of Moral Reasoning with Clinical Belongingness and Their Influential Factors among ICU Nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2024;17(1):195-210.
8. Dabirifard M, Hasanvand S, Salmani N. Evaluation level of clinical belongingness in bachelor nursing students. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences* 2016; 9(1): 90-6.
9. Schmidt BJ, McArthur EC. Professional nursing values: A concept analysis. *Nursing Forum* 2018; 53(1): 69-75.
10. Habeeb S. Importance of professional values in nursing and healthcare. *Journal of Practical and Professional Nursing* 2022; 6(1): 1-4.
11. Negash NA. The importance of nursing professional values from undergraduate nursing students' perspective. *International Journal of Africa Nursing Sciences* 2023; 19: 100619.
12. Brickner S, Fick K, Panice J, Bulthuis K, Mitchell R, Lancaster R. Professional values and nursing care quality: A descriptive study. *Nursing Ethics* 2023: 9697330231200567.
13. Ashktorab T, Hasanvand S, Seyedfatemi N, Salmani N, Hosseini SV. Factors affecting the belongingness sense of undergraduate nursing students towards clinical setting: a qualitative study. *Journal of Caring Sciences* 2017; 6(3): 221-35.
14. Ashktorab T, Hasanvand S, Seyedfatemi N, Zayeri F, Levett-Jones T, Pournia Y. Psychometric testing of the Persian version of the Belongingness Scale-Clinical Placement Experience. *Nurse Education Today* 2015; 35(3): 439-43.
15. Weis D, Schank MJ. Development and psychometric evaluation of the nurses professional values scale--revised. *Journal of Nursing Measurement* 2009; 17(3): 221-31.
16. Hoseini FS, Parvan K, Zamanzadeh V. Professional values of the nursing students' perspective in type 1 universities of medical sciences. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2012; 1(1): 69-82.
17. Jamshidi H, Pourteimour S. Investigating the relationship between moral intelligence and clinical belongingness with clinical self-efficacy in nursing students of urmia nursing and midwifery faculty in 2019. *Nursing and Midwifery Journal* 2020; 18(4): 264-75.
18. Kim M, Jung D. Reliability and validity of the korean version of belongingness scale-clinical placement experience. *Asian Nursing Research* 2012; 6(4): 137-42.
19. Shahmohamadi P, Heidarzadeh A, Kazemi M, Ahmadiania H. Investigating the predictive role of belongingness to the efficacy clinical environment and the development of education nursing students of Rafsanjan in 1395. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences* 2021; 14(4): 172-9.
20. Shorofi SA, Karimzadeh M. Factors associated with burnout in nursing staff: a review article. *Clinical Excellence* 2015; 3(2): 56-70.
21. Aghili M, Ahmadi joybari N, Asghari A, Namazi M. Evaluation of burnout rate of nurses in different intensive care units, obstetrics and gynecology wards and neonatal wards in public hospitals. *Zanko Journal of Medical Sciences* 2022; 23(76): 25-33.
22. Frezza EE, Squillario DM, Smith TJ. The ethical challenge and the futile treatment in the older population admitted to the intensive care unit. *American Journal of Medical Quality : the Official Journal of the American College of Medical Quality* 1998; 13(3): 121-6.
23. Johnson S, Kring D. Nurses' perceptions of nurse-physician relationships: medical-surgical vs. intensive care. *Medsurg nursing: Official Journal of the Academy of Medical-Surgical Nurses* 2012; 21(6): 343-7.
24. Barkhordari-Sharifabad M, Mahdavi M. Role of professional values in the quality of professional life of nurses. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care* 2023; 31(4): 245-53.

- 25.İlaslan E, Geçkil E, Kol E, Erkul M. Examination of the professional values of the nurses and the associated factors. *Perspect Psychiatr Care* 2021; 57(1): 56-65.
- 26.Lee S, Kim DH, Chae SM. Self-directed learning and professional values of nursing students. *Nurse Education in Practice* 2020; 42: 102647.
- 27.Mahnaz M, Fatemeh K-F, Reza G, Hooman BA, Behzad M, Shiva K, et al. The most important nursing professional values: The perspectives of nurses who work at selected hospitals affiliated to Tehran university of medical sciences, Tehran, Iran. *Nursing Practice Today* 2016; 3(1): 11-8
- 28.Allari RS, Ismaile S, Househ M. Professional Values Among Female Nursing Students in Saudi Arabia. *Studies in Health Technology and Informatics* 2017; 238: 231-4.
- 29.Kaya A, Boz İ. The development of the professional values model in nursing. *Nursing Ethics* 2019; 26(3): 914-23.
- 30.Dellafiore F, Rosa D, Udugampolage NS, Villa G, Albanesi B. Professional values and nursing self-efficacy in the Italian context. Correlational descriptive study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 2022; 36(1): 142-9.
- 31.Laschinger HK, Purdy N, Almost J. The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *The Journal of Nursing Administration* 2007; 37(5): 221-9.
- 32.Gilbert J, Brown L. The clinical environment-do student nurses belong? A review of Australian literature. *Australian Journal of Advanced Nursing* The 2015; 33(1): 23-8.

Investigating the Relationship Between Clinical Belongingness and Professional Values Among ICU Nurses

Koukabi-Asl S¹, Zekavat Z², Ghaemizadeh M³, Amiri M^{4*}, Mozaffari K⁵, Khaze SM⁶

¹Department of Psychiatric Nursing, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran, ²Department of Psychiatric Nursing, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran, ³Department of Pediatrics, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran, ⁴Department of Nursing, Behbahan Faculty of Medical Sciences, Behbahan, Iran ⁵Department of Nursing, Islamic Azad University, Yasuj Branch, Yasuj, Iran, ⁶Department of Psychiatric Nursing, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Received Date: 23 Jul 2024 Accepted Date: 24 Nov 2024

Abstract

Background & aim: Clinical belongingness and professional values may influence nurses' attitudes toward their profession, thereby affecting the quality of nursing care and patient outcomes. Therefore, the present study aimed to determine and investigate the relationship between clinical belongingness and professional values among nurses.

Methods: The present descriptive-analytical cross-sectional study was conducted on 126 nurses working in adult intensive care units (ICUs) of hospitals in Yasuj, Iran, in 2023. Participants were selected through a census sampling method. Data were collected using self-report questionnaires on clinical belongingness and professional values. Statistical analyses included one-way ANOVA, independent t-test, Pearson correlation, regression analysis, and the Kolmogorov–Smirnov test.

Results: The results indicated that the mean $\pm$ standard deviation scores for clinical belongingness and professional values were 109.68 ± 13.75 and 106.22 ± 11.07 , respectively, reflecting a good level of clinical belongingness and a desirable level of professional values among nurses. A statistically significant relationship was observed between workplace setting and clinical belongingness ($p = 0.02$). Additionally, a significant positive correlation was found between clinical belongingness and professional values ($p = 0.003$, $r = 0.38$).

Conclusion: The findings of the present study demonstrated that clinical belongingness and professional values are interrelated among ICU nurses. It is recommended that nursing administrators and policymakers utilize these findings to develop strategies aimed at enhancing nurses' sense of clinical belongingness and reinforcing their professional.

Keywords: Clinical Belongingness, Professional Values, Nurse, Intensive Care Unit (ICU)

***Corresponding Author:** Amiri M, Department of Nursing, Behbahan Faculty of Medical Sciences, Behbahan, Iran.

Email: amirimilad7400@gmail.com

Please cite this article as follows: Koukabi-Asl S, Zekavat Z, Ghaemizadeh M, Amiri M, Mozaffari K, Khaze SM. Investigating the Relationship Between Clinical Belongingness and Professional Values Among ICU Nurses. *Armaghane-danesh* 2025; 30(2): 237-248.

The scientific research journal *Armaghan Danesh*, affiliated with Yasuj University of Medical Sciences, is an open-access publication. All articles published in this journal