



دانشگاه علوم پزشکی تهران

دانشکده پرستاری و مامایی

عنوان:

فرایند رشد یافتگی پرستاران بالینی و ارائه مدل

جهت اخذ درجه دکترای پرستاری

استاد راهنما:

دکتر ناهید دهقان نیری

استاد مشاور:

دکتر عیسی محمدی

دانشجو:

فلورا رحیم آقایی

چکیده

مقدمه

در سازمان‌های مربوط به مراقبت و سلامت امروزی تغییر اجتناب‌ناپذیر است و به سرعت رخ می‌دهد، لذا تعهد به رشد حرفه‌ای ضروری است. متون پرستاری به لزوم داشتن کارکنانی رشد یافته و ارزشمندی آنها جهت دستیابی به اهداف سازمانی در سیستم‌های پیچیده و تغییر یافته امروزی تاکید نموده‌اند چرا که ارائه بهینه خدمات درمانی بدون مشارکت پرستاران رشدیافته و ارائه خدمات مطلوب توسط ایشان، امکان‌پذیر نیست. لذا این مطالعه به بررسی فرایند رشدیافتگی در پرستاران بالینی و درک تجربیات آنها از این پدیده، پرداخته است.

روش مطالعه

این مطالعه با رهیافت کیفی و با استفاده از روش تئوری زمینه‌ای انجام شد. شرکت کنندگان مورد بررسی رده‌های مختلف پرستاران شاغل در بیمارستانها و مراکز آموزشی و درمانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند. نمونه‌گیری به صورت مبتنی بر هدف آغاز شد و با نمونه‌گیری نظری ادامه یافت. با اشباع داده‌ها نمونه‌گیری خاتمه یافت. داده‌های این مطالعه از طریق مصاحبه‌های باز نیمه ساختار با ۲۱ نفر از پرستاران دارای حداقل ۳ و حداکثر ۲۸ سال سابقه کار جمع‌آوری شد. متن مصاحبه بر روی نوار ضبط شد. این مطالعه با رویکرد اشتراوس و کوربین (۲۰۰۸) به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخت. و تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک روش مقایسه مداوم در سه سطح کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت.

یافته‌ها

"خود ارتقایی" فرایندی بود که پرستاران هنگام مواجهه با بی‌ارزشی و در حاشیه بودن در سیستم، سپری می‌کردند تا رشد نمایند. این طبقه از زیر طبقاتی تشکیل می‌شد که در واقع گام‌های فرایند مزبور به شمار می‌رفتند و عبارت بودند از: خود آگاهی، خودسپاری به کار و تعامل با آن، خودپذیری و خودپیش‌بری تجربی. به علاوه برخی از عوامل زمینه‌ای بر فرایند رشدیافتگی پرستاران تاثیر گذار بود که طیفی از عوامل اثر گذار فردی و یا سازمانی را در بر می‌گرفت. در نهایت مفهوم رشدیافتگی بنا بر درک و تجربیات شرکت کنندگان حاکی از شکوفایی حرفه‌ای بود که آنرا با بیانات خود تعریف نمودند. داده‌های این پژوهش در قالب چهار مقوله اصلی، خود ارتقایی، بستر نامساعد سازمانی، طیف اثرگذار فردی/سازمانی و شکوفایی حرفه‌ای، جمع‌بندی گشت و طبقه مرکزی خود ارتقایی پدیدار شد؛ لذا تئوری منتج از داده‌های این مطالعه تئوری "خود ارتقایی" نام گرفت که چگونگی فرایند رشد پرستاران را توصیف می‌کرد. در نهایت الگوی خود ارتقایی سازمان محور به شکل مدل طراحی گردید.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، نقش خود فرد در فرایند رشدیافتگی، نشان داده شد. طیفی از عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده رشدیافتگی در این مطالعه شناسایی شد که همگی می‌توانند موضوعات مهمی برای تحقیقات بعدی باشند. این مطالعه بر اهمیت سازمان و دیدگاه سازمانی در مورد رشد حرفه‌ای پرستاران صحه می‌گذارد. مدیران و مسئولین سازمانها باید متوجه این مساله باشند که شاید با جهت دادن درست رشدیافتگی پرستاران بتوان به ارتقای کیفیت خدمات کمک کرد.

کلمات کلیدی: رشدیافتگی، پرستاران بالینی، تئوری زمینه‌ای، مدل

Abstract

Professional Growth in Clinical Nurses

Introduction

In today's health care organization, change is inevitable and occurs rapidly. Therefore, commitment to professional growth is essential. Nursing literature emphasizes the need to have grown and valuable employee to meet organizational goals, particularly, in today's complex and changed systems. Providing continuous optimal health care services is not possible without the participation of growth nurses. Considering to the above, this study had investigated the process of professional growth in clinical nurses as well as their understanding of their experiences of this phenomenon.

Methodology

Qualitative approach employed in this study with grounded theory. Participants were from different categories of nurses in the Tehran University of Medical Science, health and educational center. Participant was selected by based of objective sampling. Sampling ended with the saturation. The data was collected through semi open structured interview with 21 nurses with a minimum three and maximum 28 years work experience. In total, 16 clinical nurses and 5 nurse managers were interviewed. Interviews were recorded on tape. Overall, 20 interviews conducted with 21 participants.

Data was analyzed by Corbin & Strauss (2008) approach. Data analyzing carried out in three level of open, axial and selective coding.

Findings

Self- growth was a process that nurses carried out when they faced with worthlessness and being marginalized in the system. In this way, they reduce the worthlessness. This category consists of the following sub category, which actually mentioned steps of the process: self-awareness, interaction with work Self-discovery and self-constituted development (self- advancement). In addition, some of the underlying factors had affected on the nurses growth process. These include ranges of individual or organizational affecting factors. Finally, the growth concept, according to the participants understanding and experience, represented the professional actualization that was defined by their statements. The research formed in four main categories, self- growth, unfavorable organization context, effective range of individual/organizational and professional actualization. The central category appeared "self- growth", so the theory was resulted by date in this study called "self-

growth”, which describes the nurses’ growth process. Finally, the organization-based self-growth model designed as a model.

Conclusion

In this study, the role of individual was shown. A range of barriers and facilitators of professional growth identified. However, all can be important subject for further research. This study confirms the importance of organization and organizational perspective on the nurses’ professional growth. The finding showed that despite the expected, the organization role in creating growth is less than expectations, however, colleagues and patients have had an important role in the nurses’ growth. Managers should be able to help to this issue if they will probably be able to the services quality improvement through putting nursing growth in a right way.

Keyword: Professional Growth, Clinical nurses, Grounded theory