Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article

Volume 8, Issue 4, Winter 2020

Factors affecting the socialization process of the nursing profession, barriers and solutions: A review study

Seyed Fatemi N[1], Azizi H.R[2], Ranjbar H[3], Ahmadi Y[4], *Alazani Nodeh F [5]

1- Associate Professor, Department of Psychiatric Nursing, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2- Master of Critical Care Nursing, Baqiyatallah Nursing School, Tehran, Iran.
3- Assistant Professor of Mental Health Research Center, Institute for Prevention of Social Injury, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
4- MSc of Internal Nursing and Surgery, School of Nursing, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
5- PhD Student of Nursing Education, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran **(Corresponding Author)**
Email: Farshid.Gorgani@gmail.com

Abstract

Introduction: Socialization is defined as a complex process of learning and internalizing values, beliefs, knowledge and norms of a specific profession which forms a solid identity. This study aimed to review the previous publications which have examined the barriers and solution of the professional socialization of nursing through.

Methods: Electronic databases of PubMed, Science Direct, Iranmedex, SID, Ovid, and Google Scholar were searched completely using appropriate keywords from 2000 to 2016, to identify the articles pertaining to the topic of interest. Twenty articles were found to be eligible and reviewed in this study.

Results: The professional socialization is a complex process characterized at least by 4 determinants: learning, interaction, evolution and adaptation. Several factors could affect the professional socialization of nursing including comprehensive training programs, the opportunity to gain experience and constructive feedbacks during training and at work environments. A wide range of consequences have been related to socialization of nursing which can be influenced by personal, organizational, and situational factors and may result in both good and bad adaptation of the individuals.

Conclusions: Professional socialization is a complex process needs special attentions and can have both positive and negative outcomes. The effective socialization of nursing is depended on conditions provided in the field of education and services.

Keywords: Nursing, Socialization, Professional socialization, Nursing profession.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۸، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۸

عوامل موثر بر فرآیند اجتماعی شدن حرفه پرستاری، موانع و راهکارها: یک مطالعه مروری

نعیمه سید فاطمی[۱]، حمیدرضا عزیزی[۲]، هادی رنجبر[۳]، یزدان احمدی[۴]، *فرشید الازمنی نوده[۵]

۱- دانشیار گروه روان پرستاری، دانشکده پرستاری و مامائی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۲- کارشناسی ارشد پرستاری مراقبت های ویژه، دانشکده پرستاری بقیه الله، تهران، ایران.
۳- استادیار مرکز تحقیقات بهداشت روان، پژوهشکده پیشگیری از آسیب های اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۴- کارشناس ارشد پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
۵- دانشجوی دکترای تخصصی آموزش پرستاری، دانشکده پرستاری و مامائی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران **(نویسنده مسئول)**
ایمیل: Farshid.Gorgani@gmail.com

چکیده

مقدمه: اجتماعی شدن در سراسر زندگی انسانها به عنوان فرآیند یادگیری دانش، مهارتها، درونی سازی ارزشها، باورها و هنجارهای حرفه و شکل گیری هویت حرفه‌ای تعریف و جریان دارد. این فرآیند در پرستاری با برنامه‌های آموزش رسمی آغاز و با ورود فرد به محیطهای کاری تداوم می‌یابد. این مطالعه مروری با هدف بررسی فرآیند اجتماعی شدن حرفه پرستاری و درک و شناخت بیشتر ویژگی ها، پیشایندها و پیامدهای آن انجام شد.

روش کار: این مطالعه از نوع مروری- روایتی بوده که در سال۱۳۹۷ با جستجو در مقالات موجود در پایگاه های اطلاعاتی Pub med, Iranmedex ,SID, Ovid, Google Scholar, Elsevier، طی سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۶ با استفاده از کلید واژه های پرستاری، اجتماعی شدن، اجتماعی شدن حرفه‌ای ، حرفه پرستاری و معادل انگلیسی آنها انجام شد. در نتیجه جستجو ۶۵ مقاله یافت شد و پس از بررسی عنوان و چکیده، ۲۰ مقاله مرتبط با عنوان مطالعه برای مرور انتخاب شدند.

یافته‌ها: نتایج بررسی مطالعات نشان داد، اجتماعی شدن حرفه‌ای فرآیندی پیچیده است که با ۴ ویژگی، یادگیری، تعامل، تکامل و سازگاری مشخص می‌شود. از مهمترین پیشایندهای مفهوم اهمیت برنامه‌های آموزشی جامع، الگوهای نقشی شایسته، فراهم بودن فرصت کسب تجربه و ارائه بازخوردهای سازنده در دوران آموزشی و محیطهای کاری اشاره کرد. پیامدهای اجتماعی شدن بسیار گسترده، متغیر و متأثر از عوامل شخصی، سازما نی و موقعیتی است. اجتماعی شدن حرفه‌ای با نتایج مطلوب و گاهی نیز با تبعات ناخوشایند همراه است.

نتیجه گیری: اجتماعی شدن حر فه ای فرآیندی اجتناب ناپذیر، پیچیده، متغیر، پویا، دایمی و در عین حال غیر قابل پیش بینی است. اجتما عی شدن حر فه ای با پیامدهای مثبت و منفی همراه است. اجتماعی شدن مؤثر در حرفه پرستاری مستلزم فراهم بودن شرایط و تمهیدات در عرصه آموزش و خدمات است.

کلید واژه ها: پرستاری، اجتماعی شدن، اجتماعی شدن حرفه‌ای، حرفه پرستاری.

مقدمه

اجتماعی شدن فر آیندی است که در سراسر زند گی انسا نها جریان دارد.(۱) این فرآیند با یادگیری هنجارها و نقش‌های خانواده و خرده فرهنگ‌های آن آغاز و بخشی از پنداشت از خود را در هر فرد تشکیل می‌دهد (۱). مطالعات فراوانی اجتماعی شدن را نوعی فرآیند یادگیری معرفی کرده‌اند (۲)، که فرد طی آن، نقش‌ها، ارزش‌ها و موقعیت‌های لازم برای حضور در سازما ن های اجتماعی ر ا فرا می‌گیرد (۳). اجتماعی شدن را به دو نوع اولیه و ثانویه تقسیم کرده، که اولی در دوران کودکی و دومی در جریان اجتماعی شدن در یک جامعه بزرگتر رخ می‌دهد. اجتماعی شد ن در حرفه، بخش قابل توجه از اجتماعی شدن ثانویه را شکل می‌دهد (۴). مفهوم اجتماعی شدن در معنی روان شناختی و جامعه شناختی به حالتی اطلاق می‌گردد که فرد خود را درون اعضای یک گروه با فرهنگ خاص آن گروه تطبیق می‌دهد (۵). اجتماعی شدن، فرآیندی خطی نیست، بلکه ماهیت یکپارچه، سیال، پویا، تعاملی، تکاملی و انعطاف پذ یر دارد (۶). این فر آیند، شخصی است و از

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]

فـردی بـه فـرد دیگـر متفـاوت اسـت. بعضـی، دوره اجتماعـی شـدن را سـریع و برخـی بـه کنـدی و بـا تحمـل مشـکلات و ناملایمـات سـپری می‌کننـد (۲). گاهـی اجتماعـی شـدن را یادگیـری نقش‌هـای جدیـد و سـازگاری بـا آن‌هـا تعریـف می‌نماینـد و آن را فرآینـدی دایمـی توصیـف می‌کننـد، کـه طـی آن افـراد بـه عنـوان عضـوی از گـروه اجتماعـی پـذ یرفتـه می‌شـوند (۳). اجتماعـی شـدن عمدتـاً بـه دو صـورت آمـوزش رسـمی (Formal education) کـه در کلاس درس بـه صـورت منظـم، کنتـرل شـده و جهـت دار اتفـاق مـی افتـد و آمـوزش غیـر رسـمی (Informal education) کـه در هـر جایـی اتفـاق مـی افتـد. بیشـتر اجتماعـی شـدن‌های اولیـه در جهـان بـه صـورت غیـر رسـمی توسـط زنـان و مـادران صـورت می‌پذیـرد (۷). اجتماعـی شـدن فرآینـدی اسـت کـه در طـی آن هویـت فـردی حاصـل شـده و فـرد ارزشـها، هنجارهـا و مهارتهای مـورد نیـاز بـرای انجـام وظیفـه اجتماعـی خـود را فـرا می‌گیـرد (۸). روابـط بیـن فـردی نقـش کلیـدی در اجتماعـی شـدن ایفـا می‌کنـد، بـه طـور ی کـه برخـی، اجتماعـی شـدن را ارتبـاط معرفـی می‌کننـد (۲).

اجتماعـی شـدن در واقـع بخشـی از فرآینـد یـک حرفـه قلمـداد می‌شـود و ایـن پدیـده در طـول زمـان در تعامـل بـا دیگـران تقویـت و تثبیـت می‌گـردد، فرآینـد اجتماعـی شـدن در واقـع فرآینـدی اسـت کـه ارزشـها و انتظـارات جامعـه از یـک گـروه خـاص از طریـق آن شـکل گرفتـه و نسـل بـه نسـل انتقـال می‌یابـد. اگـر چـه ایـن ارزشـها و انتظـارات متفـاوت و متنـوع اسـت امـا ذرات وجـودی ایـن پدیـده همـواره حرفه‌هـای گوناگـون را تحـت تأثیـر خـود قـرار می‌دهـد (۹).

اجتماعـی شـدن، می‌توانـد بـه کسـب هویـت حرفـه‌ای، سـازگاری بـا نقش‌هـای حرفـه‌ای، تعهـد حرفـه‌ای و سـازمانی و در نتیجـه بهبـود کیفیـت مراقبـت از مددجویـان منجـر شـود (۱۰).

اجـرای نامناسـب و ناکافـی فرآینـد اجتماعـی شـدن، می‌توانـد پیامـد منفـی چـون ریـزش و فرسـودگی شـغلی وکاهـش تولیـد، ازدسـت رفتـن یـا کاهـش انگیـزه و رضایتمنـدی پرسـتاران در آینـده شـغلی و حرفـه‌ای آنهـا را بدنبـال داشـته باشـد (۱۱). اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای کـه در افـراد اتفـاق مـی افتـد بـه عوامـل فـردی، موقعیتـی و سـازمانی بسـیاری در طـی زندگـی ارتبـاط دارد (۱۲) و بـر اسـاس جایـگاه اجتماعـی، خواسـتگاه اعتقـادی، جنـس و مذهـب و بطـور کلـی از یـک فرهنـگ تـا فرهنـگ دیگـر متفـاوت می‌باشـد (۱۳)، و تأثیرعمیقـی بـر میـزان پیشـرفت حرفـه‌ای فـرد می‌گـذارد (۱۴).

روش کار

ایـن مطالعـه مـروری در سـال۱۳۹۶ بـا جسـتجو در مقـالات موجـود در پایـگاه هـای اطلاعاتـی Pub med, Iranmedex SID, Ovid, Google Scholar, Elsevier، طـی سـالهای ۲۰۰۰ تـا ۲۰۱۶، بـا اسـتفاده از کلیـد واژه های پرسـتاری، اجتماعـی شـدن، اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای و معـادل انگلیسـی آنهـا " Nursing Socialization " و " Professional Socialization " و Nursing انجـام شـد. در نتیجـه جسـتجو ۶۵ مقالـه یافـت شـد و پـس از بررسـی عنـوان و چکیده، ۲۰ مقالـه مرتبـط بـا موضـوع مطالعـه بـرای مـرور انتخـاب شـد. بـر اسـاس مـرور مطالعـات یافـت شـده در مـورد موضـوع مـورد نظـر نتایـج زیـر بدسـت آمـد:

پرسـتاری یـک رویـداد انسـانی اسـت کـه بـر پایـه تعامـلات بشـری جهـت شناسـایی و رفـع نیازهـای جامعـه بشـری بنـا نهـاده شـده اسـت. بـا افزایـش پیچیدگـی سیسـتم مراقبت‌هـای بهداشـتی و نقـش پرسـتار، ایفـای نقش‌هـای حرفـه‌ای و اجتماعـی پرسـتاران بـا چالش‌هایـی همـراه می‌باشـد و ایـن در حالـی اسـت کـه پرسـتاران بایـد قـادر بـه پیـش بینـی و مدیریـت مراقبـت از بیمـاران بـا شـرایط پیچیـده‌ای باشـد کـه بـه سـرعت در حـال تغییـر اسـت (۱۵). پرسـتاری از جملـه حرفه‌هایـی اسـت کـه نقـش خـود را در قالـب تیـم درمانـی محقـق می‌سـازد (۱۶)، لـذا پرسـتاران بایسـتی ارزش‌هـا، نگرش‌هـا و دانـش کسـب شـده در محیـط آموزشـی را بـا شـرایط سـازمانی تلفیـق نمـوده و بـا آن سـازگار شـوند. ایـن سـازگاری باعـث ایجـاد تعهـد رضایتمنـدی پایـداری و احسـاس پذیـرش دو جانبـه شـده و منجـر بـه ایجـاد انگیـزه درونـی بـرای تـداوم کار می‌شـود (۱۷). توانمنـدی حرفـه‌ای نقـش مهمـی در تحقـق اهـداف نظـام سـلامت ایفـا می‌کنـد، و ایـن شایسـتگی از طریـق فرآینـد اجتماعـی شـدن فراهـم می‌شـود (۱۸). درک بهتـر اجتماعـی شـدن می‌توانـد بـه شناسـایی اسـتراتژیهای آموزشـی در دانشـکده هـا در جهـت توسـعه حرفـه کمـک شـایانی کنـد (۱۹). اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای مفهـوم پیچیـده‌ای اسـت کـه از طریـق تجربـه پرسـتار در اسـتقلال عملـی، پویایـی بالینـی، شـناوری شایسـتگی، حمایت اجتماعـی و دلبسـتگی حرفـه‌ای درونـی می‌شـود و جنبـه حیاتـی تکامـل حرفـه پرسـتاری اسـت (۲۰). اجتماعـی شـدن تدریجـی تـا نقطـه اوج هویـت حرفـه‌ای، بایسـتی هـدف هـر پرسـتار باشـد.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]

(۲۱).

مفهوم اجتماعی شدن در ادبیات پرستاری به سال ۱۹۵۸ و قبل از آن باز می‌گردد (۲۲). این فر آیند با ورود افراد به برنامه آموزش پرستاری آغاز می‌شود و با اتمام آموزش پرستاری و ورود به محیطهای کاری ادامه می‌یابد (۲۳). بنابراین، اجتماعی شدن پیامد خواسته یا ناخواسته فرآیند آموزشی و تجارب محیط کار می‌باشد (۲۴). فر آیند درونی کردن و تکامل هویت حرفه‌ای از طر یق کسب دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، باورها، ارزش‌ها، هنجارها و استانداردهای اخلاقی جهت ایفای نقش حرفه‌ای تعر یف شده است (۲۳). گذر از دوران دانشجویی به محیط کار و مواجهه با فرهنگی جدید، انتظارات متفاوت را بدنبال دارد. درک چگونگی اجتماعی شدن در زمانی که پرستاران کار خود را در مراکز درمانی آغاز می‌کنند، اهمیت ویژه‌ای دارد (۲۵). اجتماعی شدن دارای مراحل مقدماتی، ورود به بخش، مورد آزمون قرار گرفتن، به حال خود رها شدن و تطابق است (۲۶)، که منجر به دستیابی به بالاترین سطوح حرفه با تاکید به تفاوتهای فردی (۲۰)، مورد قبول واقع شدن، گسترش مسئولیت پذیری، جزئی از سلسله مراتب سازمانی قرار گرفتن و تحت چالش قرار گرفتن است (۲۰). این مرحله را به عنوان دوره گذر، که با تنش و مشکلات عد یده ای همراه است، یاد می‌کنند. دوره گذر فرآیندی جدا از اجتماعی شدن و حرفه‌ای شدن نیست، بلکه فرآیند سازگاری با نقش‌های شخصی و حرفه‌ای در حال تغییر در شروع کار حرفه‌ای تعریف می‌شود (۲۷). این پدیده در حرفه پرستاری با برنامه‌های آموزش رسمی آغاز می‌شود و با ورود فرد به محیطهای کاری تداوم می‌یابد. اجتماعی شدن حر فه ای به عنوان فرآیند یادگیری دانش، مهارتها، درونی سازی ارزشها، باورها و هنجارهای حرفه و شکل گیری هویت حرفه‌ای تعریف می‌شود (۱). اجتماعی شدن وحرفه‌ای گرایی یک مفهوم اساسی در پرستاری است و ناشی از کار فردی، تعامل و روابط بین فردی است (۱). پدیده حرفه‌ای شدن در طول زمان و در تعاملات با افراد تشکیل، تقویت و تثبیت می‌گردد، و این پدیده بخشی از فرآیند اجتماعی شدن یک حرفه قلمداد می‌شود. اجتماعی شدن حرفه‌ای دارای ویژگی های، یادگیری، تعاملی بودن، سازگاری و تکاملی بوده (۲۸)، و پیچیده و متنوع، پویا و دایما در حال تغییر است گاه به عقب و گاه به جلو حر کت می‌کند و فعالیت و پیشرفت آن نامنظم و غیر قابل پیش بینی است (۳). فرآیند غیر ارادی درونی کردن ارزش‌ها، رسوم، تعهدات و مسؤولیت‌های حرفه‌ای است و پیامد اجتناب ناپذیر ورود به حرفه محسوب می‌شود (۲۹). بدون توسعه حیطه عاطفی ممکن نیست. پرستار حرفه‌ای بدون یادگیری حیطه عاطفی قادر به ارائه مراقبت پرستاری جامع و انسانی نخواهد بود (۱۶).

اجتماعی شدن حرفه‌ای شامل چهار جزء وابسته به هم دارد:

۱- ساختار انتقال فرهنگ به افراد،

۲-فرآیند کسب و یژگی های انسانی در محیط پیرامون،

۳- فرآیند تعامل بین دو مجموعه فرد اجتماعی شونده و عوامل اجتماعی کننده

۴- عرصه و بافت اجتماعی شدن (۳۰).

پرستاران در هر نقطه از مسیر حرفه‌ای خود به طریقی که خود و نقش آن‌ها اقتضا می‌کند، تغییر می‌کنند و این تغییر بستگی به تجارب گذشته، نوع و شکل تمهیدات آموزشی، فرصت‌های بازاندیشی، عملکرد، باورها و ارزش‌های حاصل از مسیر حرفه‌ای آن‌ها دارد (۴).

اجتماعی شدن حرفه‌ای به عنوان فر آیند تکاملی و فرایند مادام العمر رشد حرفه‌ای و تکامل انسانی معرفی شده است (۳). و همچنین در بعضی از مطالعات، به عنوان فر آیند سازگاری به کار گرفته شده است (۳۱). در پرستاری، این تأثیر در دو ویژگی مهم حفظ نقش حرفه‌ای و سرکوب ابهامات ذاتی درون نقش کسب و ظاهر می‌شود (۳۲). عموماً فر آیند ی تکاملی است که فرد دانش، مهارت‌ها، رفتارها و تعهد حرفه‌ای را در جریان آموزش کسب می‌نماید. فرد در مواجهه با اعضای درون حرفه، تجاربی کسب می‌کند که برای پذیرش وی در حرفه الزامی می‌باشد (۳۳). از دیدگاه جامعه شناختی، تکامل هر حرفه فراتر از تکامل و توسعه پیکره دانش آن حرفه می‌باشد. در پرستاری نیز لازمه دستیابی به توسعه حرفه‌ای و ارائه مراقبت پرستاری کل نگر، کسب مهارت در حیطه‌های، یادگیری شناختی، روانی حرکتی و به و یژه حیطه عاطفی می‌باشد. برای این که یادگیری آغاز شده از محیطهای آموزشی رسمی به تکامل حرفه و اجتماعی شدن مؤثر بیانجامد، لازم است از طرف نهادهای حرفه‌ای و خدماتی مورد حمایت و همراهی قرار گیرد (۱۶). اجتماعی شدن حرفه‌ای پیامد خواسته و ناخواسته عملکرد برنامه‌های آموزشی و فرایندهای محیط کار به شمار

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]

می‌آیـد (۳۴).

ارائـه برنامه‌هـای جامـع آشناسـازی و آموزشـی از قبیـل برنامـه (پرسـپتوری، منتـوری، اینترنـی، اکسـترنی)، و عوامـل انسـانی دخیـل در فرآینـد اجتماعـی شـدن (اعضـای هیـأت علمـی، مربیان بالینـی، کارکنـان پرسـتاری و گـروه همسـالان) و ارائـه فرصـت و زمـان کافـی بـرای کسـب تجربـه در عرصـه و بازخوردهـای سـازنده مـواردی هسـتند کـه از آن‌هـا بـه عنـوان پیشـایندهای اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای نـام بـرده شـده اسـت (۳۵). و از مزایای مهـم برنامه‌هـای پرسـپتوری در مؤسسـات آموزشـی بـر ای افـراد شـر کـت کننـده اسـت (۳۶). تجـارب مثبـت ناشـی از برنامه‌هـای پرسـپتوری، تناسـب تکالیـف آموزشـی و سیسـتم‌های حمایتـی، در اجتماعـی شـدن موفقیـت آمیـز دانـش آموختـگان پرسـتاری نقـش مهمـی دارنـد، نیـز نقـش منتورهـا و الگوهـای نقشـی بـه عنـوان منابـع حمایتـی گـزارش و ایـن عوامـل در تصمیـم گیـری فـرد بـر ای مانـدن در حرفـه پرسـتاری اهمیـت بـه سـزایی دارنـد (۳۷).

هویـت حرفـه‌ای هـدف اصلـی و پیامـد بـا ارزش اجتماعـی شـدن فـرد در حرفـه گـزارش شـده کـه در اثـر تعامل بـا دیگر پرسـتاران و از طریـق درونـی کـردن دانـش، هنجارهـا، ارزش‌هـا وفرهنـگ حرفـه پرسـتاری توسـعه می‌یابـد از دیگـر پیامدهـای مثبـت اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای می‌تـوان بـه مانـدن فـرد در حرفـه، تعهـد حرفـه‌ای و سـازمانی، رضایـت شـغلی و حرفـه‌ای، اعتمـاد به نفـس و خودآگاهـی، پذیـرش نقـش حرفـه‌ای، انگیـزش درونـی، بهـره وری و مراقبـت پرسـتاری کل نگـر اشـاره نمـود کـه همگی حاصـل سـازگاری مؤثـر فـرد بـا نقـش حرفـه‌ای و پذیـرش، آن می‌باشـند از آنجـا کـه اجتماعـی شـدن ماهیتـی پیچیـده، متنـوع و غیـر قابـل پیـش بینـی دارد (۳۲)، همیشـه نتایـج مثبـت بـه همـراه نخواهـد داشـت، بـه ویـژه ایـن کـه در برخـی از مطالعـات اثـرات منفـی آن بسـیار برجسـته گـزارش شـده اسـت. از جملـه پیامدهـای منفـی اجتماعـی شـدن در حرفـه پرسـتاری می‌تـوان بـه کاهـش انگیـزه، تضعیـف روحیـه و کاهـش بهـر ه وری و کیفیـت مراقبـت از مددجویـان اشـاره نمـود. همچنیـن، جابـه جایی‌هـای مکـرر، تـرک سـازمان یـا حرفـه، تـداوم عملکردهـا ی ضعیـف و کارهـای معمـول، ابهـام در نقـش، حساسـیت زدایـی تـدر یجـی نسـبت بـه نیازهـای انسـانی مددجویـان، فقـدان تفکـر انتقـادی، درخواسـت‌های مکـرر مرخصـی و افزایـش ر یـزش نیروهـا از دیگـر تبعـات منفـی اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای غیـر مؤثـر بـه شـمار می‌آینـد (۳۸). افـکار عمومـی و حساسـیت ویـژه مـردم نسـبت بـه یـک حرفـه اسـت کـه در حقیقـت ارزش اجتماعـی اقتصـادی آن حرفـه را تعییـن می‌کنـد و هـر چـه ایـن حساسـیت بیشـتر باشـد جامعـه خـود را در پاسـداری و احیـاء حقـوق شـاغلین آن حرفـه متعهدتـر می‌بینـد و ارزش اجتماعـی آن حرفـه ارتقـاء می‌یابـد (۳۹).

بحث

بسـیاری از مطالعـات فرآینـد اجتماعـی شـدن را پیچیـده و متنـوع، غیرقابـل پیـش بینـی و نامعلـوم، چرخشـی و غیرخطـی، غیـر ارادی، غیـر قابـل اجتنـاب، پویـا و در حـال تغییـر، دایمـی و مـداوم و در عیـن حـال شـخصی توصیـف می‌نماینـد. اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای پیچیـده و متنـوع، و دایمـا در حـال تغییـر اسـت. هیـچ الگـوی مشـخصی نـدارد، گاهـی بـه عقـب و گاهـی بـه جلـو حرکـت می‌کنـد و فعالیـت و پیشـرفت آن نامنظـم و غیـر قابـل پیـش بینـی اسـت. اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای در پرسـتاری بـا برنامـه آمـوزش پرسـتاری آغـاز و بـا ورود بـه محیـط کار تـداوم می‌یابـد. اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای فـر آینـدی مـداوم، پیشـرونده و شـکلی از یادگیـری مـادام العمـر می‌باشـد اجتماعـی شـدن، فراینـدی خطـی نیسـت، بلکـه ماهیـت یکپارچـه، سـیال، پویـا، تعاملـی، تکاملـی و انعطـاف پذیـر دارد. از طرفـی، ایـن فـر آینـد، شـخصی اسـت و از فـردی بـه فـرد د یگـر متفـاوت اسـت. بعضـی، دوره اجتماعـی شـدن را سـر یـع و برخـی بـه کنـدی و بـا تحمـل مشـکلات و ناملایمـات سـپری می‌کننـد. اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای مفهومـی اسـت کـه بسـته بـه زمـان، بافـت و دی سـیپلین هـای مختلـف، تظاهـرات متغیـری پیـدا می‌کنـد.

نتیجه گیری

یافته‌هـای مطالعـه حاضـر، اجتماعـی شـدن را فراینـدی اجتنـاب ناپذیـر، پیچیـده، متنـوع، پویـا، دایمـی و در عیـن حـال غیـر قابـل پیـش بینـی توصیـف می‌کنـد و ویژگی‌هـای مهـم آن را یادگیـری، تعامـل، تکامـل و سـازگاری معرفـی می‌نمایـد. همچنیـن، بـرای ایـن کـه افـراد در حرفـه خـود بـه طـور مؤثـر و موفقیـت آمیـز اجتماعـی شـوند، ارائـه تمهیداتـی نظیـر برنامه‌هـای جامـع آموزشـی، بهـره منـد ی از الگوهـای نقشـی شایسـته، سـاختارهای آموزشـی و بالینـی حمایـت کننـده، فراهـم نمـودن فرصت‌هـای کار در عرصـه جهـت کسـب تجربـه و ارائـه بازخوردهـای سـازنده تعییـن کننـده می‌باشـد. همـان طـور کـه اجتماعـی شـدن حرفـه‌ای پیامـد خواسـته و ناخواسـته برنامه‌هـای

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]

آموزشی و محیط‌های کاری است، خود نیز منشأ نتایج مطلوب و در برخی اوقات، نتایج ناخوشایند می‌باشد. مهم‌ترین پیامدهای مثبت اجتماعی شدن حرفه‌ای شامل کسب هویت حرفه‌ای، سازگاری با نقش‌های حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و سازمانی و در نتیجه بهبود کیفیت مراقبت از مددجویان توصیف می‌شود. همچنین، اجتماعی شدن همیشه با پیامدهای مطلوب همراه نیست، به ویژه این که در برخی از مطالعات اثرات منفی آن را قابل توجه گزارش کرده‌اند. اجتماعی شدن حرفه ای متأثر از عوامل فردی، اجتماعی و زمینه‌ای است و نقش مربیان بالینی در دوره تحصیل و الگوها پس از فراغت از تحصیل می‌توانند در تسهیل فرایند اجتماعی شدن حرفه‌ای کمک کننده باشد. لذا در برنامه های استخدامی و راهبردهای مقابله با کمبود کادر پرستاری پیشنهاد می‌شود پرستاران تازه کار در برنامه‌های مقدماتی مشارکت نمایند. اجتماعی شدن حرفه‌ای نه تنها نقطه عطفی در ارتقاء و تغییر منظر جامعه از قالب سنتی به حرفه علمی پرستاری بشمار می‌رود، بلکه متضمن افزایش انگیزه و رضایتمندی شغلی پرستاران می‌باشد.

راه کارهای اجتماعی شدن حرفه‌ای در پرستاری

مشارکت فعال در فرآیند یادگیری و نظر بر ارتقاء) گواهینامه، رشد فردی، ارتقاء در دانشکده و محل کار، حفظ دیدگاه خود (شما با اختیار خود به این رشته آمده‌اید)، کنار گذاشتن تصورات ذهنی، تعصبات و عادتها، تلاش برای ایجاد تفکر خلاق و انتزاعی از راهکارهای مهماجتماعی شدن پرستاری است. پذیرش بازخورد حتی اگر منتقدانه باشد، توسعه مهارتهای مدیریت زمان در خود، استفاده از کوچکترین لحظات، نقش حمایت کننده عاطفی برای دوستان، پرستاران دیگر و وابستگان، کمک از اعضای دانشکده و اساتید به عنوان منابع در دسترس از عوامل کمک کننده در اجتماعی شدن حرفه پرستاری می باشند.

چالش‌ها و موانع اجتماعی شدن حرفه‌ای در پرستاران

بر اساس مطالعات تعریف عملیاتی فرهنگ و خرده فرهنگ پرستاری در نظام آموزشی و خدماتی پرستاری صورت نمی‌پذیرد و اجتماعی شدن به عنوان جزیی از برنامه یادگیری مادام العمر در برنامه درسی پرستاری آموزش داده نمی‌شود. پرستار صرفاً فرد اجرا کننده دستورات پزشک است، خدمات پرستاری عموماً به صورت گروهی همراه با اختیار و آزادی عمل، اعتماد متقابل انجام نمی‌پذیرد. وجود شکاف بین تئوری و عمل در پرستاری بر درونی شدن ارزشها و به عبارت دیگر اجتماعی شدن حرفه تأثیر سوء داشته است، الگوهای بارز پرستارانی که ارزشها و باورهای حرفه را درونی کرده باشند، در بالین و بعضاً در دانشکده‌ها به چشم نمی‌خورد. داشتن احساسی مبنی بر پرستار بودن و جلوه آن در عمل در پرستاران چندان پررنگ نیست، تجانس و هماهنگی بین ارزشهای فردی و شغلی در پرستاران چندان به چشم نمی‌خورد.

به طور کلی موانع اجتماعی شدن حرفه‌ای پرستاران در قالب سه دسته از عوامل به شرح زیر مشخص شدند:

الف: عوامل حرفه‌ای:

فاصله بین پزشک و پرستار (تبعیض)، عدم وجود انگیزش در پرستاران، عدم اعتماد به نفس پرستاران، فاصله بین تئوری و عمل، کیفیت پایین خدمات پرستاری، عدم تعهد حرفه‌ای، عدم حمایت مناسب از پرستاران، عدم وجود ارتباط مناسب بین همکاران، عدم داشتن استقلال حرفه‌ای، مسئولیت بالای کاری، کمبود نیروی کار، عدم رضایت شغلی، استرس کاری بالا، افزایش فشار کاری، فرسودگی شغلی، انگیزش شغلی پایین، مهاجرت پرستاران، ترک محل خدمت

ب: عوامل اقتصادی:

حقوق و مزایای کم پرستاران، عدم ارتقاء شغلی

ج: عوامل اجتماعی:

موقعیت اجتماعی پایین، پنداشت نادرست جامعه از حرفه پرستاری، تصویر ذهنی نامناسب از پرستاری، تصویر ذهنی نامناسب پرستاران از حرفه خود، ترسیم جایگاه غیرحرفه‌ای پرستاری توسط رسانه‌ها، عدم جاذبه حرفه پرستاری در جامعه از موانع اجتماعی محسوب می شوند.

References

1. Shahim A, Lotfi M, Rahmani A. Professional socialization of nursing graduates of Tabriz University of Medical Sciences. 2011.
2. Messersmith A. Becoming a Nurse: The Role of Communication in Professional Socialization2008.
3. Wolf LE. A Study of Socialization of Accelerated BSN Graduates: Kent State University; 2007.
4. Howkins EJ, Ewens A. How students experience professional socialisation. International journal of nursing studies. 1999 Feb; 36 (1): 41-9.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]

PubMed PMID: 10375065. Epub 1999/06/22. eng.
5. Ryynänen K, yliopisto O. Constructing Physician's Professional Identity: Explorations of Students' Critical Experiences in Medical Education: Oulun yliopisto; 2001.
6. Weidman JC, Stein EL. Socialization of Doctoral Students to Academic Norms. Research in Higher Education. 2003 2003/12/01; 44 (6): 641-56.
7. Tahmasebi S, Ashk-Torab T, Ebadi A, Alavi-Majd H. Professional socialization in clinical nurses- A phenomenological study. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2013; 2 (3): 39-52. eng %@ 2322-4703 %[2013.
8. Melrose S, Miller J, Gordon K, Janzen KJ. Becoming Socialized into a New Professional Role: LPN to BN Student Nurses' Experiences with Legitimation. Nursing Research and Practice. 2012; 2012: 8.
9. Cantrell MA, Browne AM. The impact of a nurse externship program on the transition process from graduate to registered nurse: Part III. recruitment and retention effects. Journal for nurses in staff development: JNSD: official journal of the National Nursing Staff Development Organization. 2006 Jan-Feb; 22 (1): 11-4. PubMed PMID: 16465091. Epub 2006/02/09. eng.
10. B B. professional nursing: Concepts & Challenges:elsevier health science Elsevier Health Science. 2016.
11. Blais K HJ, Kozier B, Erb G. Socialization to professional nursing roles. 2006.
12. Price SL. Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. Journal of advanced nursing. 2009 Jan;65 (1): 11-9. PubMed PMID: 19120580. Epub 2009/01/06. eng.
13. Socialization. 2009.
14. Pitney WA, Ilsley P, Rintala J. The Professional Socialization of Certified Athletic Trainers in the National Collegiate Athletic Association Division I Context. Journal of athletic training. 2002 Mar;37(1):63-70. PubMed PMID: 12937446. Pubmed Central PMCID: Pmc164310. Epub 2003/08/26. eng.
15. zohari Anboohi s, pazargadi m, ebadi a, zaghari m. The evaluation of the human dimension in the nursing curriculum: a qualitative study. Journal of qualitative Research in Health Sciences. 2015; 4 (1): 35-49. eng %@ 1735-4625 %[2015.
16. Weis D, Schank MJ. Professional values: key to professional development. Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing. 2002 Sep-Oct;18 (5): 271-5. PubMed PMID: 12434320. Epub 2002/11/16. eng.
17. Shinyashiki GT, Mendes IAC, Trevizan MA, Day RA. Professional socialization: students becoming nurses. Revista latino-americana de enfermagem. 2006; 14: 601-7.
18. Adib Haj Bagheri M, salsali M, Ahmadi F. Clinical Decision-Making: a Way to Professional Empowerment in Nursing. Iranian Journal of Medical Education. 2003;3(2):3-13. eng %@ 1608-9359 %[2003.
19. Seada A, Fathi Sleem W. Professional socialization process and acquisition of professional nursing values among undergraduate nursing students. Journal of American Science. 2012; 8 (4):678-83.
20. Tahmasbi S, Ashktorab T, Ebadi A. Nursing Socialization Concept and Related Factors: A Systematic Review. Journal of Health Promotion Management. 2016; 6 (1):30-8. eng %@ 2251-8614 %[2016.
21. Ohlen J, Segesten K. The professional identity of the nurse: concept analysis and development. Journal of advanced nursing. 1998 Oct; 28 (4): 720-7. PubMed PMID: 9829659. Epub 1998/11/26. eng.
22. Tradewell G. Rites of passage. Adaptation of nursing graduates to a hospital setting. Journal of nursing staff development : JNSD. 1996 Jul-Aug; 12 (4): 183-9. PubMed PMID: 8936162. Epub 1996/07/01. eng.
23. Young ME, Stuenkel DL, Bawel-Brinkley K. Strategies for easing the role transformation of graduate nurses. Journal for nurses in staff development : JNSD : official journal of the National Nursing Staff Development Organization. 2008 May-Jun; 24 (3): 105-10; quiz 11-2. PubMed PMID: 18525410. Epub 2008/06/06. eng.
24. Nesler MS, Hanner MB, Melburg V, McGowan S. Professional socialization of baccalaureate nursing students: can students in distance nursing programs become socialized? The Journal of

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]

nursing education. 2001 Oct; 40 (7): 293-302. PubMed PMID: 11596682. Epub 2001/10/13. eng.

25. Taylor HR, Westcott E, Bartlett HP. Measuring the socialization of graduate and diplomate nurses using the Corwin Role Orientation Scale. Journal of advanced nursing. 2001 Jan; 33 (1): 20-8. PubMed PMID: 11155105. Epub 2001/01/13. eng.
26. Reising DL. Early socialization of new critical care nurses. American journal of critical care : an official publication, American Association of Critical-Care Nurses. 2002 Jan; 11 (1): 19-26. PubMed PMID: 11785553. Epub 2002/01/12. eng.
27. Duchscher JB. A process of becoming: the stages of new nursing graduate professional role transition. Journal of continuing education in nursing. 2008 Oct;39(10):441-50; quiz 51-2, 80. PubMed PMID: 18990890. Epub 2008/11/11. eng.
28. Din mohammadi M, Rafii F, Peyravi H, Mehrdad N. Professional Socialization in Nursing: An Evolutionary Concept Analysis. Hayat. 2010;16(2):15-28. eng %@ 1735-2215 %[2010.
29. Mooney M. Professional socialization: the key to survival as a newly qualified nurse. International journal of nursing practice. 2007 Apr;13(2):75-80. PubMed PMID: 17394514. Epub 2007/03/31. eng.
30. Dalton L. Professional socialisation and identity formation in rural health education: University of Tasmania; 2008.
31. Scott ES, Engelke MK, Swanson M. New graduate nurse transitioning: necessary or nice? Applied nursing research : ANR. 2008 May; 21 (2):75-83. PubMed PMID: 18457746. Epub 2008/05/07. eng.
32. Mackintosh C. Caring: the socialisation of pre-registration student nurses: a longitudinal qualitative descriptive study. International journal of nursing studies. 2006 Nov;43(8):953-62. PubMed PMID: 16386255. Epub 2006/01/03. eng.
33. Waugaman WR, Lohrer DJ. From nurse to nurse anesthetist: the influence of age and gender on professional socialization and career commitment of advanced practice nurses. Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing. 2000 Jan-Feb; 16 (1): 47-56. PubMed PMID: 10659519. Epub 2000/02/05. eng.
34. Shinyashiki GT, Mendes IA, Trevizan MA, Day RA. Professional socialization: students becoming nurses. Revista latino-americana de enfermagem. 2006 Jul-Aug; 14 (4): 601-7. PubMed PMID: 16967168. Epub 2006/09/13. eng.
35. T Beck C. The experience of choosing nursing as a career2000. 320-2 p.
36. Kim KH. Clinical competence among senior nursing students after their preceptorship experiences. Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing. 2007 Nov-Dec;23 (6):369-75. PubMed PMID: 18053963. Epub 2007/12/07. eng.
37. Boyle DK, Popkess-Vawter S, Taunton RL. Socialization of new graduate nurses in critical care. Heart & lung : the journal of critical care. 1996 Mar-Apr; 25 (2):141-54. PubMed PMID: 8682685. Epub 1996/03/01. eng.
38. Gregg MF, Magilvy JK. Professional identity of Japanese nurses: bonding into nursing. Nursing & health sciences. 2001 Mar; 3 (1):47-55. PubMed PMID: 11882177. Epub 2002/03/08. eng.
39. Nikbakht Nasrabadi AR, Parsa Yekta Z, Seif H, Rasoolzadeh N. Professionalization experiences of newely employed nurses in clinical settings in Iran. Hayat. 2006; 11 (4): 5-18. eng %@ 1735-2215 %[2006.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-02]