Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article
Volume 10, Issue 1, Spring 2021

Evaluation of Clinical Competence of Novice Nurses from the Perspective of Head Nurses, a Cross-sectional Descriptive Study in Mashhad University of Medical Sciences in 2019

Ghorbani S[1] , Heshmati Nabavi F[2*] , Heidarian Miri H[3] , Mazlom S.R[4] , Akbari Rad S.A [5] , Mohebbi T[6]

1- MSc Student in Nursing Management, Student Research Committee, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
2- Associated Professor, Nursing and Midwifery Care Research Center, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
3- Social Determinants of Health Research Center, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
4- Instructor, Nursing and Midwifery Care Research Center, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
5- Bsc in Nursing , Hasheminejad Hospital, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
6- MSC in Neonatal Intensive Care, Hasheminejad Hospital, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.

Corresponding Author: Heshmati Nabavi F, Associated Professor, Nursing and Midwifery Care Research Center, ,Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
Email: heshmatiNF@mums.ac.ir

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021

Abstract

Introduction: Undergraduate education should be able to establish the basic level of clinical competence to care for and maintain patient safety in novice nurses. Examining the clinical competencies of novice nurses from the perspective of nursing managers can identify aspects of the competency of novice nurses that need to be improved.

Methods: The present study is a cross-sectional descriptive study that was conducted to evaluate the clinical competence of novice nurses from the perspective of their head nurses in selected teaching hospitals of Mashhad University of Medical Sciences in 2020. 100 novice nurses working in three major teaching hospitals Mashhad participated in this study. Data were collected using a clinical competency evaluation and a demographic information form. The Creighton Competency Evaluation Questionnaire was completed by the head nurses (n=37). Stata software version 14.1 and descriptive and robust regression indices were used to analyze the data.

Results: The results showed that the mean age of participants was 24.23±1.72 and their mean clinical competence from the perspective of head nurses was 59.55 ± 16.26 equal to 65% of the total score. Using robust regression, the relationship between competence and the studied variables was investigated and there was no significant relationship with any of the variables (p>0/05).

Conclusions: Improving the competence of nurses to increase the quality of patient care is one of the main programs of nursing managers. The clinical competence of novice nurses in the dimensions of patient assessment and clinical judgment from the perspective of head nurses had the lowest score that should be planned to improve it. Considering that there was no significant relationship between contextual variables and variables such as interest in the profession, the duration of work experience with clinical competence, it needs further study on the validity of competency assessment from the perspective of head nurses.

Keywords: Clinical competence, Competence, Nursing education, Novice nurse.

فصلنامه مدیریت پرستاری مقاله پژوهشی

دوره ۱۰، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰

بررسی صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار از دیدگاه سرپرستاران

سمانه قربانی[۱]، فاطمه حشمتی نبوی[۲*]، حمید حیدریان میری[۳]، سید رضا مظلوم[۴]، سید احمد اکبری راد[۵]، طاهره محبی[۶]

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۲- دانشیار پرستاری، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۳- استادیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۴- مربی، مرکز تحقیقات مراقبت مبتنی بر شواهد پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۵- کارشناسی پرستاری، بیمارستان شهید هاشمی نژاد، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۶-کارشناسی ارشد پرستاری، بیمارستان شهید هاشمی نژاد، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.

نویسنده مسئول: فاطمه حشمتی نبوی، دانشیار پرستاری، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.

ایمیل: heshmatiNF@mums.ac.ir

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021

چکیده

مقدمه: آموزش های ارائه شده در دوره کارشناسی باید بتواند سطح پایه صلاحیت بالینی جهت مراقبت و حفظ ایمنی بیمار را در پرستاران تازه‌کار ایجاد نماید. بررسی صلاحیت های بالینی پرستاران تازه کار از دیدگاه مدیران پرستاری می‌تواند ابعادی از صلاحیت پرستاران تازه‌کار را که نیاز به ارتقاء دارد شناسایی نماید.

روش کار: مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی مقطعی است که با هدف بررسی صلاحیت بالینی پرستاران تازه‌کار از دیدگاه سرپرستاران آنها در بیمارستانهای منتخب آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۹۸ انجام شد.۱۰۰ نفر از پرستاران تازه‌کار شاغل در سه بیمارستان آموزشی بزرگ شهر مشهد در این مطالعه شرکت کردند. داده ها با استفاده از پرسشنامه صلاحیت بالینی و فرم اطلاعات دموگرافیک جمع‌آوری گردید. پرسشنامه صلاحیت بالینی (Creighton Competency Evaluation) توسط سرپرستاران (۳۷ سرپرستار) تکمیل شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Stata نسخه ۱۴/۱ و شاخص‌های توصیفی و رگرسیون استوار استفاده شد.

یافته ها: یافته‌ها نشان‌داد که میانگین سنی شرکت کنندگان ۱/۷۲± ۲۴/۲۳ و میانگین صلاحیت بالینی آنها از دیدگاه سرپرستاران ۱۶/۲۶±۵۹/۵۵ برابر با ۶۵ درصد نمره کل بود. با استفاده از رگرسیون استوار ارتباط صلاحیت با متغیرهای مورد مطالعه بررسی شد و ارتباط معناداری با هیچکدام از متغیرها نداشت (P>۰/۰۵).

نتیجه گیری: ارتقای صلاحیت پرستاران برای افزایش کیفیت مراقبت از بیمار به عنوان یکی از برنامه های اصلی مدیران پرستاری حائز اهمیت است. صلاحیت بالینی پرستاران تازه‌کار در ابعاد ارزیابی بیمار و قضاوت بالینی از دیدگاه سرپرستاران پایین‌ترین امتیاز را به خود اختصاص داد که باید در جهت ارتقاء آن برنامه‌ریزی شود. با توجه به اینکه بین متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهایی مانند علاقه به حرفه، مدت زمان شروع طرح با صلاحیت بالینی ارتباط معناداری مشاهده نشد، لازم است روایی سنجش صلاحیت از دیدگاه سرپرستاران مورد مطالعه بیشتر قرار گیرد.

کلیدواژه ها: صلاحیت بالینی، صلاحیت، آموزش پرستاری، پرستار تازه‌کار.

مقدمه

صلاحیت پرستاری یک توانایی اصلی است که برای انجام وظایف پرستاری لازم است. و برخورداری از صلاحیت در ارتقاء جایگاه حرفه‌ای پرستاری حائز اهمیت است (۱). با استفاده از برخورداری از صلاحیت، پرستارمی تواند مراقبت با کیفیت وایمن از بیمار را انجام دهد (۲, ۳) صلاحیت پرستاران تازه‌کار به عنوان برون‌داد آموزشهای پرستاری در دوره کارشناسی از اهمیت ویژه‌ای در تامین مراقبت های ایمن برای بیماران در محیط های پیچیده بیمارستانهای امروزه برخوردار است (۴). صلاحیت پرستاری یک توانایی ضروری است که برای

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021

انجام وظایف پرستاری لازم است. و برخورداری از صلاحیت در ارتقاء جایگاه حرفه‌ای پرستاری حائز اهمیت است (۱). با کسب صلاحیت، پرستار می تواند مراقبت با کیفیت و ایمن را انجام دهد (۲, ۳). متخصصین آموزش پرستاری معتقدند که آموزشهای دوره کارشناسی باید قادر باشد سطح پایه صلاحیت بالینی جهت حفظ ایمنی بیمار را فراهم نماید (۵). مطالعات بین المللی حاکی از آن است که کارآمدی آموزش های کارشناسی پرستاری کافی نبوده وپرستاران تازه‌کار نتوانسته اند آمادگی لازم برای محیط واقعی مراقبت را کسب نمایند (۵, ۶). پرستاران تازه‌کار در شروع کار حرفه‌ای خود با شوک واقعیت مواجه می شوند که عبارت از احساس عدم آمادگی کافی برای ایفای نقش جدید است (۷-۱۰). ناکافی بودن مهارت ها و صلاحیت ها در شروع نقش حرفه‌ای شرایط استرس‌زایی را برای پرستاران تازه‌کار ایجاد می‌نماید. مطالعات نشان می‌دهد که حتی با گذراندن کامل آموزش های پایه باز هم در شروع کار، این افراد درجاتی از عدم اعتماد به نفس، کاهش توانایی و صلاحیت ناکافی برای اجرای نقش های رسمی را تجربه می کنند (۱۱, ۱۲).

مطالعات انجام شده بر روی پرستاران تازه‌کار در ایران نشان می‌دهدکه آنها نیز در شروع ورود به نقش حرفه ای، صلاحیت های شناختی کافی و مطابق با نیاز محیطهای واقعی بالینی را ندارند. (۱۳-۱۵). از جمله عوامل موثر بر صلاحیت پرستاران می‌توان به عوامل فردی نظیر دانش و مهارت، رعایت اخلاق حرفه ای، تعامل محترمانه با همکاران، تجربه کاری، ارتباط مناسب، علاقه به حرفه و مسئولیت پذیری و عوامل سازمانی نظیر محیط بالینی و آموزشی و سیستم آموزشی کارآمد اشاره نمود (۱۶, ۱۷).

در اغلب پژوهش های فوق از پرسشنامه های پژوهشگر ساخته و با روش خود گزارش دهی صلاحیت پرستاران مورد ارزیابی قرار گرفته است. مدیران پرستاری به عنوان افرادی که در ارتقاء صلاحیتهای بالینی پرستاران تازه کار نقش مهمی ایفا میکنند یک منبع مهم جهت ارزیابی صلاحیت های این افراد هستند (۱۸).

یکی از نقش ها و وظایف مدیران پرستاری آموزش کارکنان و ارتقاء صلاحیت های بالینی آنها می باشد. پرستاران تازه کار در شروع کار نیاز به آشنا شدن با شرح وظایف و انتظارات مدیران و سازمان از آنها دارند، که اجرا برنامه های آشناسازی در بدو خدمت از وظایف مدیران پرستاران در قبال پرستاران تازه کار است (۱۹, ۲۰). علاوه بر ارزشیابی پرستاران،یکی از مهمترین برنامه های مدیران پرستاری، حفظ و ارتقاء کیفیت مراقبت از بیمار و توانمندسازی و ارتقا صلاحیت پرستاران تازه‌کار است (۲۱). در این مطالعه از پرسشنامه استاندارد صلاحیت بالینی (Creighton Competency Evaluation) جهت ارزیابی صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار توسط سرپرستار آنها استفاد شد.

پژوهش حاضر با هدف بررسی صلاحیت بالینی و ارتباط با عوامل زمینه ای در پرستاران تازه کار انجام شد.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی مقطعی است که در سه بیمارستان بزرگ آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۹۸ انجام شد. جامعه پژوهش پرستاران تازه‌کار (کارشناس یا کارشناس ارشد پرستاری و با حداکثر نه ماه سابقه کار) شاغل در بیمارستانهای شهید هاشمی نژاد، شهید کامیاب و قائم بودند.حجم نمونه با استفاده از نرم افزار PASS و بر اساس ضریب همبستگی ۰/۸ وطول فاصله اطمینان ۰/۱۵، ۹۴ نفر برآورد گردید که با توجه به اینکه تعداد کل پرستاران نزدیک این مقدار بود، همه پرستاران وارد مطالعه شدند.

با توجه به اینکه بر اساس منابع پرستاران در سال اول کار بالینی به عنوان پرستار تازه کار محسوب می شوند، در این پژوهش پرستاران با مدرک کارشناسی یا کارشناس ارشد پرستاری از یک هفته تا حداکثر نه ماه سابقه کار به این مطالعه وارد شدند (۱۸, ۲۲).

بعد از دریافت معرفی نامه ورود به محیط پژوهش، به مدیریت پرستاری بیمارستان ها مراجعه ولیست پرستاران تازه‌کار دریافت شد. افراد دارای مشخصات نمونه پژوهش تعیین شد و در نوبت کاری های متعدد مراجعه انجام و به صورت چهره به چهره، دریافت رضایت آگاهانه و توضیح هدف پژوهش انجام شد. این مطالعه مورد تائید کمیته اخلاق و تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی مشهد (۱۳۹۸,۰۵۱) است.پس از ابراز موافقت برای شرکت در پژوهش، فرم رضایت آگاهانه کتبی در اختیار آنها قرار داده شد ورضایت کتبی اخذ گردید. پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک توسط پرستاران به صورت خودگزارش دهی تکمیل و دریافت شد. پرسشنامه صلاحیت بالینی پرستاران توسط سرپرستاران تکمیل و دریافت گردید.

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021

بررسی عوامل زمینه ای با استفاده از فرم اطلاعات دموگرافیک که شامل عوامل دموگرافیک و شغلی بود، انجام گرفت. فرم اطلاعات دموگرافیک شامل سوالاتی در مورد جنس، سن، وضعیت تاهل، سابقه کار دانشجویی، معدل کل، دانشگاه محل تحصیل، شهر محل تحصیل، دلیل انتخاب رشته پرستاری، میزان علاقه به پرستاری، قصد تغییر شغل در آینده،بخش محل خدمت، سابقه و تاریخ شروع به کار بود. پرسشنامه صلاحیت بالینی (Creighton Competency Evaluation) شامل ۲۳ سوال چند گزینه‌ای در چهار بعد شامل ارزیابی، ارتباط، قضاوت بالینی وایمنی بیمار بودکه برای سنجش صلاحیت بالینی پرستاران توسط سرپرستاران تکمیل گردید. امتیازات بر اساس مقیاس لیکرت پنج تایی از۰تا۴ (۰= غیر قابل ارزیابی، ۱= هرگز، ۲= گاهی، ۳= اغلب، ۴= همیشه) نمره گذاری شد. بر این اساس امتیازات حاصل از این پرسشنامه حداقل صفر و حداکثر۹۲ محاسبه گردید.نمره بیشتر نشانه صلاحیت بالاتر بود (۲۳).

ارزیابی روایی و پایایی ابزار برای استفاده در انجمن ملی برد پرستاری آمریکا (NCSBN NSS) توسط جنیفر هیدن (Jennifer Hayden) و همکاران در سال ۲۰۱۴ انجام شد (۲۳). در ترجمه ابزار به اینگونه عمل شد که ابتدا پرسشنامه توسط پژوهشگر وتحت نظر متخصصین حوزه زبان انگلیسی، به فارسی ترجمه شده و مجددا از زبان فارسی به انگلیسی برگردان گردید. این ابزار برای ارزیابی صلاحیت در هر دو محیط بالینی سنتی و شبیه سازی قابل استفاده وموثر است (۲۳). پایایی این ابزار به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ طی مطالعه مقدماتی به عنوان ضریب پایایی مورد استناد قرار گرفت. (α = ۰.۹۲۰) (۲۳).

ملاحظات اخلاقی شامل حفظ محرمانگی اطلاعات در این پژوهش رعایت شد. این پژوهش دارای کد اخلاق از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی مشهد به شماره IR.MUMS.NURSE.REC.1398.051 است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Stata نسخه ۱۴/۱ و شاخص‌های توصیفی و رگرسیون استوار استفاده شد.

یافته ها

پس از کسب اطمینان از صحت داده ها، تجزیه و تحلیل داده ها نشان دادند که پرستاران تازه کار مشارکت کننده در این پژوهش بیشتر پرستاران خانم (۶۷ درصد) بودند. میانگین سنی پرستاران ۱/۷۲± ۲۴/۲۳ بود. ۵۰ درصد پرستاران تازه کار متاهل بودند. میانگین علاقه به حرفه ۱/۸۸± ۷/۳۷ از ۱۰ بود. ۴۴ درصد شرکت کنندگان سابقه کار دانشجویی داشتند و میانگین سابقه طرح نیروی انسانی ۱۶/۷ هفته بود. ۵۹ درصد پرستاران تمایل به تغییر شغل نداشتند. میانگین و انحراف معیار معدل پرستاران تازه‌کار ۱/۱۲±۶۵/۱۶بود (جدول۱).

جدول۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای زمینه ای کمی

متغیر های زمینه ای		میانگین	انحراف معیار
علاقه به حرفه	نمره از ۱ تا۱۰	۷/۳۷	۱/۸۸
معدل	نمره از ۲۰	۱۶/۶۵	۱/۱۲
سابقه طرح نیروی انسانی	هفته	۱۶/۷۶	۱۲/۰۴

با توجه به آزمون شاپیروویلک صلاحیت فقط در بعد قضاوت بالینی و متغیرهای کمی علاقه به حرفه و معدل نرمال بودند. یافته‌ها نشان‌داد که میانگین سنی شرکت کنندگان ۱/۷۲± ۲۴/۲۳ و میانگین صلاحیت بالینی آنها از دیدگاه سرپرستاران ۱۶/۲۶±۵۹/۵۵ برابر ۶۵ درصد نمره کل بود. بر اساس ارزیابی سرپرستاران میانگین نمره پرستاران تازه کار در بعد ارزیابی بیمار برابر ۶۴ درصد، در بعد ارتباط ۶۹/۵ درصد، در بعد قضاوت بالینی ۶۰ درصد و در بعد ایمنی بیمار ۶۷ درصد از نمره کل بود. میانگین نمره صلاحیت بالینی پرستاران تازه‌کار در ابعاد ارزیابی بیمار و قضاوت بالینی از دیدگاه سرپرستاران پایین‌تر از سایر ابعاد گزارش شد. (جدول۲).

جدول۲: بررسی میانگین و انحراف معیار ابعاد صلاحیت بالینی

ابعاد صلاحیت	میانگین	انحراف معیار
ارزیابی	۷/۷۲	۲/۳۷
ارتباط	۱۳/۹۱	۳/۸۶
قضاوت بالینی	۲۱/۷۶	۶/۹۲
ایمنی بیمار	۱۶/۱۶	۴/۱۹
صلاحیت کل	۵۹/۵۵	۱۶/۲۶

بین متغیرهای زمینه‌ای کمی از جمله علاقه به حرفه، معدل و سابقه طرح نیروی انسانی با صلاحیت بالینی و ابعاد صلاحیت ارتباط معناداری مشاهده نشد. (P>۰/۰۵) با استفاده از رگرسیون استوار ارتباط صلاحیت با متغیرهای مورد مطالعه بررسی شد و ارتباط معناداری با هیچکدام از متغیرها نداشت. (P>۰/۰۵) (جدول۳).

جدول۳: بررسی ارتباط صلاحیت بالینی با متغیرهای مورد مطالعه با استفاده از مدل رگرسیون استوار (regress robust)

متغیر	ضریب رگرسیون	فاصله اطمینان۹۵٪	P Value
صلاحیت		رفرنس	
سن	-۲/۲۲	-۱۲/۰۸	۰/۶۵
جنس	۲/۳۱	-۶/۲۳	۰/۵۸
وضعیت تاهل	-۱/۷۴	-۹/۶۸	۰/۶۶
سابقه کار دانشجویی	۴/۱۴	-۳/۵۷	۰/۲۸
دانشگاه محل تحصیل	-۲/۱۵	-۱۰/۰۶	۰/۵۸
شهرمحل تحصیل	-۲/۷۸	-۸/۹۰	۰/۳۶
تمایل به تغییر شغل	۲/۶۶	-۱/۸۹	۰/۲۴
علاقه به حرفه	-۰/۱۶	-۱/۴۳	۰/۷۹
معدل	۰/۴۱	-۲/۵۱	۰/۷۷
سابقه طرح نیروی انسانی	۰/۱۶	-۰/۱۷	۰/۳۲

بحث

این مطالعه با هدف بررسی صلاحیت بالینی در پرستاران تازه‌کاراز دید گاه سرپرستاران و عوامل زمینه ای انجام شد. بر اساس یافته های این مطالعه میانگین نمره صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار در ابعاد ارزیابی بیمار و قضاوت بالینی از دیدگاه سرپرستاران پایین‌تر از سایر ابعاد بود.

نتایج مطالعه مریم نمادی وثوقی (۲۰۱۴) و همکاران نشان داد که از دیدگاه سرپرستاران، صلاحیت پرستاران در بعد همکاری با تیم درمان (۶۶/۶٪) بالاتر از سایر ابعاد بود (۲۴). در مطالعه ما نیز میانگین نمره صلاحیت در بعد ارتباط با (۶۹/۵٪) بالاتر از سایر ابعاد ارزیابی گردید.

نتایج مطالعه هلاکو و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که ارتباط مثبت معناداری بین صلاحیت رهبری سرپرستاران و صلاحیت بالینی پرستاران تازه‌کار وجود داشت. ۵۸/۴ درصد پرستاران تازه‌کار از دیدگاه سرپرستاران صلاحیت بالینی متوسط داشتند. در این مطالعه بین صلاحیت پرستاران تازه‌کار با متغیرهای زمینه ای از جمله علاقه به حرفه، سابقه کار دانشجویی، دانشگاه محل تحصیل و وضعیت تاهل ارتباط معناداری وجود نداشت (۲۰). در مطالعه ما صلاحیت پرستاران تازه‌کار از دید سرپرستاران با کسب ۶۵ درصد از نمره کل، بالاتراز متوسط گزارش شد.

نتایج مطالعه رضوان حکیم زاده و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که در ارزیابی صلاحیت دانشجویان پرستاری به شیوه خودارزیابی، دانشجویان صلاحیت خود را کمی بالاتر از متوسط ارزیابی کردند (۲۴). در مطالعه ما نیز نمره ارزیابی صلاحیت بالینی پرستاران تازه‌کار از دیدگاه سرپرستاران بالاتر از متوسط بود.

یافته‌های مطالعه حکیم زاده نشان داد که صلاحیت با متغیرهای زمینه‌ای از جمله علاقه به حرفه، سابقه کار دانشجویی و سابقه طرح نیروی انسانی ارتباط معناداری

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021

نداشت (۲۴). بر اساس یافته های مطالعه منوچهری و همکاران (۲۰۱۸) که یک مطالعه کیفی که با هدف تبیین دیدگاه مدیران پرستاری نسبت به نقش کار دانشجویی درکسب صلاحیت بالینی پرستاران تازه‌کار بود، نشان داد که از نظر مدیران پرستاری تجربه کار دانشجویی باعث میشود پرستاران تازه‌کار برای ارائه مراقبتهای پرستاری صلاحیت بیشتری داشته باشند (۱۷). ولی در مطالعه ما ارتبط معناداری بین صلاحیت بالینی با سابقه کار دانشجویی به دست نیامد. این امر می‌تواند ناشی از تفاوت متدولوژی دو مطالعه باشد. اما یافته های مطالعه میرلاشاری (۲۰۱۶) و همکاران در ارتباط با ارزیابی صلاحیت پرستاران به صورت خودارزیابی در بخش مراقبتهای ویژه نوزادان نشان داد که بین صلاحیت با علاقه به حرفه، سابقه کار و وضعیت تاهل ارتباط معناداری وجود داشت (۲۵). بر اساس یافته‌های پژوهش‌های فوق به نظر می رسد نقش متغیرهای زمینه ای و علاقه به حرفه در کسب صلاحیت پرستاران تازه کار نیاز به مطالعه بیشتر دارد. عدم ارتباط بین صلاحیت و متغیرهای زمینه ای مانند علاقه به حرفه، می تواند نشاندهنده ضعف موجود در کیفیت آموزشهای بالینی و آموزش های القایی در بدو خدمت باشد. مطالعات انجام شده در کشور ما در خصوص آموزش های بالینی نشان می دهد که این آموزش ها دارای اثربخشی لازم نیست، نتایج مطالعات داخلی متعدد حاکی از وجود شکاف بین آموزش های عملی و نظری در پرستاری کشور ماست (۱۱, ۲۶, ۲۷). مطالعات انجام شده بر روی پرستاران تازه‌کار در ایران نشان می دهدکه در شروع ورود به نقش حرفه ای، صلاحیت های شناختی کافی ومطابق با نیاز محیط های واقعی بالینی را ندارند. رها شدن پرستاران تازه کار بدون حمایت، از مشکلات اساسی محیط کار بالینی می باشد. پرستاران تازه‌کار در روزهای ابتدای کار متوجه شکاف موجود بین مهارت های مورد انتظار و آموخته های دوران تحصیلات دانشگاهی خود ودچار شوک واقعیت می شوند (۱۳-۱۵). پایین بودن کیفیت آموزش های بالینی دوره کارشناسی از یک سو و عدم حمایت و آموزش لازم در بدو خدمت می تواند موجب پایین بودن صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار، صرف از نظر از متغیرهای زمینه ای گردد. بر اساس یافته های مطالعه ما، کمترین میزان صلاحیت در بعد ارزیابی و بعد آن در بعد قضاوت بالینی بود.

یافته های مطالعه جعفری گلستان در یک مطالعه مشاهده‌ای که با هدف بررسی صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار انجام شده بود، نشان داد که بعد ارتباط پایین ترین نمره را از بین ابعاد مختلف کسب نموده بود (۲۸).

براساس یافته های این مطالعه یکی از ابعاد صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار که از دیدگاه مدیران نمره پایین کسب کرده بود بعد ارزیابی بیمار بود. در تحلیل این یافته توجه به دو نکته حائز اهیمت است. ابتدا اینکه فرایند پرستاری علی رغم اینکه در دوره دانشجویی به دانشجویان آموزش داده می شود اما در بالین به کار گرفته نمی شود. در مراقبت پرستاری بر اساس فرایند پرستاری، اولین گام ارزیابی اولیه بیمار است، از آنجا که در ارائه مراقبت به صورت رایج در بیمارستان ها نیازی به این امر نیست، می توان یک علت پایین بودن مهارت ارزیابی بیمار را اینگونه توضیح داد. نتایج مطالعه آتش زاده و همکاران در ارتباط با عوامل موثر بر اجرای فرایند پرستاری توسط پرستاران نشان داد که در سطح فردی آگاهی، نگرش و مهارت و در سطح مدیریتی نظارت، پرسنل کافی، بکارگیری تشویق و تنبیه، ایجاد شرایط مناسب و مشارکت گروهی موثر هستند (۲۹). بعلاوه، مطالعات انجام شده در خصوص مهارت معاینه فیزیکی و بررسی بیمار نشان می دهد عوامل مختلفی مانند ابهام نقش و وظیفه، تکیه بر تکنولوژی، چگونگی فرهنگ حمایتی از سوی دانشگاه، تنوع عملی در رشته های تخصصی، عدم وجود دانش و اعتماد به نفس کافی و آموزش های عملی (skill lab) و خارج از محیط کار بالین بر روی عدم یادگیری و بکاربردن مهارت های معاینه فیزیکی توسط پرستاران نقش دارد (۳۰). نتایج مطالعه ای که در استرالیا انجام شد، نشان می دهد که پرستاران از بخش کمی از مهارت های ارزیابی بیمار که در دوره کارشناسی به آنها آموزش داده شده در دوران کاری خود استفاده می کنند. به طوری که از۳۵/۵ درصد این مهارتها اصلا استفاده نکرده و از ۳۱ درصد به ندرت استفاده می کنند (۳۱). جهت ارتقاء مهارت ارزیابی بیمار، علاوه بر آموزش های بالینی کافی در خصوص اجرای فرایند پرستاری، کاهش فاصله بین تئوری و عمل در محیط بالین و ارائه مراقبت های پرستاری بر اساس فرایند پرستاری نیز ضروری به نظر می رسد.

نتیجه گیری

با توجه به مطالعه انجام شده، صلاحیت پرستاران تازه‌کار در ابعاد قضاوت بالینی و ارزیابی بیمار پایین‌تر از سایر ابعاد بود و پرستاران تازه‌کار در ابعاد قضاوت بالینی و ارزیابی بیمار نیاز به حمایت جهت ارتقا دارند.

ارتقاء کیفیت آموزشهای بالینی در دوران کارشناسی و همچنین طراحی برنامه های آموزش و حمایت بدو خدمت با تاکید بر مهارت های ارزیابی بیمار، ارتباط و قضاوت بالینی می تواند به بهبود عملکرد و ارتقاء صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار کمک نماید. ارزیابی صلاحیت بالینی موضوعی است که باید از منابع مختلف، اطلاعات جمع آوری گردد و ارزیابی پرستاران تازه‌کار از دیدگاه سرپرستارانشان از نظر روایی باید مورد بررسی بیشتر قرار گیرد.

سپاسگزاری

این مقاله استخراج شده از پایان نامه ی دانشجویی مقطع کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری با کد ۹۸۰۴۸۲ است که در حوزه ی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تصویب شده است. پژوهشگران بر خود لازم می دانند، از مسؤلین پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد به دلیل تأمین اعتبار این تحقیق و نیز مسؤلین محترم دانشکده ی پرستاری و مامایی، مدیریت پرستاری، پرستاران و سرپرستاران شرکت کننده در این مطالعه به خاطر همکاری صمیمانه، تشکر و قدردانی نمایند.

References

1. Fukada M. Nursing competency: definition, structure and development. Yonago acta medica. 2018;61(1):001-7.
2. Takase M. The relationship between the levels of nurses' competence and the length of their clinical experience: A tentative model for nursing competence development. Journal of clinical nursing. 2013;22(9-10):1400-10.
3. Axley L, editor Competency: A concept analysis. Nursing forum; 2008: Wiley Online Library.
4. Zhang B, Ma Q-Y, Cui X-S, Xiao Q-G, Jin H-Y, Chen X, et al. Effectiveness of experiential teaching method on the development of nursing students' skill competence: a systematic review and meta-analysis. Frontiers of Nursing. 2021;7(4):359-68.
5. Hickey MT. Baccalaureate nursing graduates› perceptions of their clinical instructional experiences and preparation for practice. Journal of Professional Nursing. 2010;26(1):35-41.
6. Maria HSY, Mei WL, Stanley LKK. The transition challenges faced by new graduate nurses in their first year of professional experience. GSTF Journal of Nursing and Health Care (JNHC). 2020;5(1).
7. Gardiner I, Sheen J. Graduate nurse experiences of support: A review. Nurse Education Today. 2016;40:7-12.
8. Martin K. Newly registered nurses' experience in the first year of practice: A phenomenological study. International Journal of Human Caring. 2011;15(2):21-7.
9. Kramer M, Brewer BB, Maguire P. Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. Western Journal of Nursing Research. 2013; 35 (3):348-83.
10. Ankers MD, Barton CA, Parry YK. A phenomenological exploration of graduate nurse transition to professional practice within a transition to practice program. Collegian. 2018; 25 (3):319-25.
11. Zamanzadeh V, Roshangar F, Valizadeh L, FathiAzar E. The challenges of newly graduated nurses for gaining competence in clinical judgment: A qualitative study. The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty. 2014;12 (2):117-28.
12. Zaighami R, Faseleh M, Jahanmiri S, Ghodsbin F. Nursing students' viewpoints about the problems of clinical teaching. Journal of Qazvin University of Medical Sciences. 2004;8(1):51-5.
13. JAFARI GN, Vanaki Z, Memarian R. ORGANIZING "NURSING MENTORS COMMITTEE": AN EFFECTIVE STRATEGY FOR IMPROVING NOVICE NURSES'CLINICAL COMPETENCY. 2008.
14. Aliyari N, Fallahi Khoshknab M, Khankeh H, Hoseini M, Yazdani M. The effectiveness of cognitive behavioral group intervention on the stress levels of new graduate nurses. Iran Journal of Nursing. 2015; 28 (93):11-21.
15. Rafii F, Sajadi Hezaveh M, Seyedfatemi N, Reaei M. Nurse managers› strategies for facilitating transition process newly nurses to clinical nurses.

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021

Quarterly Journal of Nursing Management. 2015;4(2):0-.
16. Memarian R, Salsali M, Vanaki Z, Ahmadi F, Hajizadeh E. Factors affecting the process of obtaining clinical competency. J Adv Med Biomed Res. 2006; 14 (56):40-9.
17. Manouchehri H, Atashzadeh-Shoorideh F, Alavimajd H. Lived experiences nursing managers about the role of students› work in attaining clinical competency newly nurses. Quarterly Journal of Nursing Management. 2018;7(1):29-40.
18. Edwards D, Hawker C, Carrier J, Rees C. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. International journal of nursing studies. 2015;52(7):1254-68.
19. CH MBL. Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. 2019.
20. Halakoo S, Salehmoghddam A, Mazlum SR, Heshmatinabavi F. Changes in the Clinical Competence of Beginner Nurses in Terms of Leadership Competencies of Theirs Head Nurses in Teaching Hospitals of Mashhad University of Medical Sciences. 2018.
21. Komeili-Sani M, Etemadi A, Boustani H, Bahreini M, Hakimi A. The relationship between nurses› clinical competency and job stress in Ahvaz university hospital, 2013. Journal of clinical nursing and midwifery. 2015;4.
22. Edwards D, Carrier J, Hawker C. Effectiveness of strategies and interventions aiming to assist the transition from student to newly qualified nurse: an update systematic review protocol. JBI Evidence Synthesis. 2019;17(2):157-63.
23. Hayden J, Keegan M, Kardong-Edgren S, Smiley RA. Reliability and validity testing of the Creighton Competency Evaluation Instrument for use in the NCSBN National Simulation Study. Nursing Education Perspectives. 2014;35(4):244-52.
24. Hakimzadeh R, Karamdost N, Memarian R, Ghodrati A, Mirmosavi J. Assessing nursing students' clinical competency: self-assessment. Quarterly Journal of Nursing Management. 2012;1(1):17-25.
25. Mirlashari J, Qommi R, Nariman S, Bahrani N, Begjani J. Clinical competence and its related factors of nurses in neonatal intensive care units. Journal of caring sciences. 2016;5(4):317.
26. Nabavi FH, Vanaki Z, Mohammadi E. Systematic review: Process of forming academic service partnerships to reform clinical education. Western journal of nursing research. 2012;34(1):118-41.
27. Sadeghnezhad M, Nabavi FH, Najafi F, Kareshki H, Esmaily H. Mutual benefits in academic-service partnership: An integrative review. Nurse education today. 2018;68:78-85.
28. نسرين جگ. بررسي ميزان صلاحيت هاي باليني پرستاران تازه كار.
29. فروزان آزش, طاهره ات. عوامل موثر بر اجراي فرآيند پرستاري توسط پرستاران: يک مطالعه كيفي.
30. Tan MW, Lim FP, Siew A, Levett-Jones T, Chua WL, Liaw SY. Why Are Physical Assessment Skills Not Practiced? A Systematic Review with Implications For Nursing Education. Nurse Education Today. 2021:104759.
31. Birks M, Cant R, James A, Chung C, Davis J. The use of physical assessment skills by registered nurses in Australia: issues for nursing education. Collegian. 2013;20(1):27-33.

Downloaded from ijnv.ir at 2:25 +0430 on Monday July 19th 2021