Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, Vol 4 (1), Summer 2018, pp 1-5

Editorial

Strategies of Professional Nursing Autonomy

Mostafa Roshanzadeh[1], Mirhossein Aghaei[1], Ehsan Kashani[2], Zahra Parsaeimehr[2], Ali Tajabadi[3*]

1- PhD Candidate, Department of Medical Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
2- Instructor, Department of Nursing, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
3- PhD Candidate, Instructor, Department of Paramedical, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran.
***Corresponding Author:** Ali Tajabadi, Tel: +98 915171799, Email: alitaj58@yahoo.com

Received date: 05 Sep 2018 **Accepted date:** 06 Oct 2018

Letter to Editor

Strategies such as expansion of roles, development of associations, documentation, determining proper measurement tools, specific and accurate definitions, interprofessional team formation, having the support of administrators, expansion of nursing services in the community, and interprofessional educations can play an effective and important role in the professional autonomy of nurses. According to Papathanassoglou et al., one of the important strategies of developing professional autonomy is expansion of the professional roles of nurses (1). In order to achieve positive professional identity and development of autonomy, nurses need to improve their public image and gain a stronger position in healthcare organizations, which can be obtained through increasing their presence in scientific and professional assemblies and specialized nursing organizations. In general, specialized nursing organizations must use strategies and establish rules to strengthen their professional identity and achieve autonomy in nurses.

Nursing standards act as a measure taken to form the professional and legal basis for nursing and obtain safe performance (2). The existence of standards makes nurses accountable and responsible for their actions and provides the necessary knowledge, attitude, skills, and judgment for clinical decision-makings. Nursing profession rules must be accurately employed by management groups as a factor for professional autonomy along with official relations. Having a determined function area by individuals and maintaining professional autonomy could be achieved by observing the professional regulations and establishing a job description. In this respect, one of the effective strategies is the use of hospital information system and quality of data report documentation, which can play an important role in achieving professional development. While the nursing process is carried out by nurses, it is necessary to improve the documentation system to further enhance the accreditation of interventions and increase its quality to achieve high-quality interprofessional communications.

According to Toulabi et al., nursing documentation system could be improved by providing a prepared nursing report form, placing the network on a portable electronic device or above the patients' bedside, and having access to remote health, which consequently contribute to effective implementation of data recording system. Improvement of capabilities of the nursing electronic documentation system and interprofessional relations will lead to the provision of accurate and scientific care. In addition, enhancement of nursing documentation system leads to the recognition of duties and responsibilities by nurses and determining of the position of the field for other healthcare groups (3).

Copyright © 2018 the Author (s). Published by **Kurdistan University of Medical Sciences**. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 (CCBY-NC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2024-10-12]

Moreover, nursing information documentation systems increase the improvement of care and functional areas of nurses in fields of management and education, thereby improving the decision-making of nurses and their role as a member of the interprofessional team.

One of the important challenges in the field of professional autonomy is the vague definition and the use of inappropriate means for measurement. The existence of tools plays an important role in assessing and determining the strengths and weaknesses of roles and responsibilities of nurses. According to Skar, the lack of a clear definition of autonomy has led to multiple interpretations and the creation of a one-dimensional view on independent performance of nurses. Therefore, a definite definition of autonomy and a certain theory are required in the field of nursing (4).

Another important issue to be considered in this area is teamwork, which is a necessity of cooperation of nurses with other team members. According to Sollami et al., effective teamwork increases the quality of care and motivation and decreases work conflicts. One of the important influences of teamwork is increasing professional autonomy, which itself leads to improved skills, competency, responding ability, trust, respect, and decision-making ability in nurses (5). Independent decision-making requires the approval and support of managers since it improves the self-confidence, efficiency and progress of work, motivation and safety. Studies in this field have suggested that managers in clinical systems can help the autonomy of nurses by making proper decisions. According to Sarkoohijabalbarezi et al., inefficient management structures are the most important deficiencies in achieving progress in the nursing profession, creating negative attitudes (e.g., frustration and dissatisfaction) in nurses toward their profession and, thereby, causing the intention to leave the profession (6).

The support of managers and the approach used by these individuals to resolve conflicts among their staff can be effective in promoting relationships between members of a healthcare team. In fact, managers can contribute to the improvement of the interprofessional communications between employees with the appropriate support of the personnel. The development of nursing services at the community level is a great opportunity for nurses in the field of employment and presenting nursing society's capabilities in promoting community health and providing qualitative and suitable services to the public. In addition, expanding the primary services with the management of nurses in the community determines how a university nurse can provide people with low and affordable services. In this regard, Gagne and Choi have marked that service provision systems at the community level can play a significantly important role in the decision-making and planning, prevention, care, and referral to the physician in the healthcare team with the leadership of the nurses. Furthermore, promoting primary care by nurses will create an opportunity for introducing the nursing community to the people.

Management and planning of these services by nurses at an extensive level in the community increase the professional autonomy of these individuals (7). Freedom of action and authority in managing the conditions of community members and providing and improving care can be effective in the autonomy of nurses. On the other hand, while nurses can provide people with the most complex issues and problems and most critical services at home, cultural problems in society and obstacles to these activities must be resolved.

Finally, it seems that special attention must be paid to interprofessional education in order to achieve professional autonomy. In this respect, the priorities of nursing education must focus on creating educational programs that increase the strength of individuals. Therefore, it seems crucial to correct the curriculum of students to better recognize and respect themselves and develop their independent behaviors, and use educational strategies and proper interactive styles for empowering students and acquiring professional autonomy.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2024-10-12]

راهبردهای استقلال حرفه‌ای در پرستاری

مصطفی روشن زاده[۱]، میرحسین آقایی[۱]، احسان کاشانی[۲]، زهرا پارسایی مهر[۲]، علی تاج آبادی[۳*]

۱- دانشجوی دکتری تخصصی پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲- مربی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

۳- دانشجوی دکتری تخصصی پرستاری، مربی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

نویسنده مسئول: دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران ۰۹۱۵۱۷۱۱۷۹۹، alitaj58@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۴ **تاریخ پذیرش:** ۱۳۹۷/۰۷/۱۴

نامه به سردبیر

راهبردهایی مانند گسترش نقش‌ها، توسعه انجمن‌ها، مستندسازی، تعیین ابزارهای مناسب اندازه‌گیری، تعاریف مشخص و دقیق، تشکیل تیم بین حرفه‌ای، برخورداری از حمایت مدیران، گسترش خدمات پرستاری در جامعه و آموزش‌های بین حرفه‌ای می‌تواند نقش مهم و مؤثری در استقلال حرفه‌ای پرستاران داشته باشد. Papathanassoglou و همکاران در مطالعه خود بیان کرده‌اند که یکی از راهبردهای مهم توسعه استقلال حرفه‌ای، توسعه نقش‌های حرفه‌ای پرستاران است (۱). پرستاران جهت دستیابی به هویت حرفه‌ای مثبت و توسعه استقلال نیاز به بهبود تصویر عمومی و کسب موقعیت قوی‌تر در سازمان‌های مراقبت بهداشتی دارند که از طریق افزایش حضور خود در مجامع علمی، حرفه‌ای و سازمان‌های تخصصی پرستاری مقدور است. سازمان‌های تخصصی پرستاری بایستی با استفاده از استراتژی‌ها و همچنین تدوین قوانین در جهت قدرتمندتر کردن هویت حرفه‌ای و دستیابی به استقلال در پرستاران اقدام نمایند.

استانداردهای پرستاری همانند معیاری است که اساس حرفه‌ای و قانونی کار پرستاری را تشکیل داده و باعث دستیابی به عملکرد ایمن می‌شوند (۲). وجود استانداردها، پرستار را پاسخگو و مسئول عمل خود نموده و دانش، نگرش، مهارت و قضاوت لازم برای تصمیم‌گیری‌های بالینی را فراهم می‌آورد. قوانین حرفه پرستاری نیز بایستی با اعمال دقیق توسط گروه‌های مدیریتی به عنوان عاملی جهت استقلال حرفه‌ای در کنار روابط رسمی مطرح باشد. پایبندی افراد به قوانین حرفه‌ای و همچنین شرح وظایف سبب می‌شود که حیطه عملکردی افراد مشخص بوده و استقلال حرفه‌ای حفظ شود.

یکی دیگر از راهبردهای مؤثر، استفاده از سیستم اطلاعات بیمارستانی و کیفیت ثبت گزارش‌ها است که می‌تواند نقش مهمی در دستیابی به توسعه حرفه‌ای داشته باشد. هرچند فرایند پرستاری توسط پرستاران اجرا می‌شود ولی بایستی با ارتقای سیستم ثبت در جهت ارتقای هر چه بیشتر اعتباربخشی مداخلات و همچنین افزایش کیفیت آن و دستیابی به ارتباطات با کیفیت بین حرفه‌ای اقدام نمود. طولابی و همکاران بیان کرده‌اند که جهت افزایش سیستم ثبت پرستاری می‌توان با تهیه فرم گزارش‌های پرستاری آماده، قرار دادن شبکه روی ابزارهای پرتابل الکترونیک یا بر بالین بیمار و دسترسی به سلامت از راه دور به اجرای مؤثر سیستم ثبت اطلاعات کمک نمود. با ارتقای توانمندی‌های سیستم ثبت الکترونیک پرستاری و ارتباط چند حرفه‌ای دریافت مراقبت دقیق و علمی فراهم خواهد شد. ارتقای سیستم ثبت پرستاری سبب می‌شود که پرستاران به وظایف و اصول کاری خود پی ببرند و جایگاه رشته برای دیگر گروه‌های بهداشتی و درمانی مشخص گردد (۳). همچنین سیستم‌های ثبت اطلاعات در پرستاری باعث افزایش ارتقای مراقبت و همچنین حیطه‌های عملکردی پرستاران در زمینه‌های مدیریت، آموزش و پژوهش شده و لذا سبب تصمیم‌گیری بهتر پرستاران و ارتقای نقش آن‌ها به عنوان عضوی از تیم بین حرفه‌ای می‌شود.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2024-10-12]

یکی از چالش‌های مهم در زمینه استقلال حرفه‌ای تعریف مبهم و استفاده از ابزارهای نامتناسب برای اندازه‌گیری است. وجود ابزارها نقش مهمی در ارزیابی و تعیین نقاط ضعف و قوت نقش‌ها و همچنین شرح وظایف پرستاران دارد. Skar بیان کرده است که عدم وجود تعریف مشخص از استقلال باعث تفاسیر متعدد و ایجاد دیدگاه تک‌بعدی در زمینه عملکرد مستقل پرستاران شده است. در نتیجه پرستاری در زمینه استقلال نیازمند تعریف مشخص و همچنین وجود تئوری مشخصی است (۴).

نکته دیگری که باید به آن توجه نمود، کار تیمی است. کار تیمی از ضروریات همکاری پرستاران و دیگر اعضای تیم است. Sollami و همکاران بیان کرده‌اند که کار تیمی مؤثر باعث افزایش کیفیت مراقبت، افزایش انگیزه و کاهش تعارض کاری می‌گردد. یکی از تأثیرات مهم آن افزایش استقلال حرفه‌ای است که خود منجر به افزایش مهارت و شایستگی و قدرت پاسخگویی، اعتماد و احترام و توانایی تصمیم‌گیری در پرستاران می‌شود (۵). تصمیم‌گیری مستقل نیازمند تأیید و حمایت مدیران هستند. این حمایت باعث افزایش اعتماد به نفس، بازدهی و پیشرفت کار، انگیزه و امنیت می‌شود. مطالعات در این زمینه بیان کرده‌اند که مدیران در سیستم‌های بالینی با تصمیم‌گیری‌های درست می‌توانند به استقلال پرستاران کمک کنند. Sarkoohijabalbarezi و همکاران بیان کرده‌اند که ساختارهای ضعیف مدیریتی مهم-ترین نقص دستیابی به پیشرفت در حرفه پرستاری محسوب شده و باعث اثرات منفی همانند بیزاری و نارضایتی افراد از حرفه‌شان و در نتیجه ترک حرفه می‌شود (۶). حمایت مدیران و رویکردی که برای حل تعارض بین پرسنل خود استفاده می‌کنند می‌تواند در ارتقای روابط بین اعضای تیم مراقبتی مؤثر باشد. در حقیقت مدیران با پشتیبانی مناسب از پرسنل می‌توانند کمک مهمی در جهت ارتقای ارتباط بین حرفه‌ای کارکنان داشته باشند.

گسترش خدمات پرستاری در سطح جامعه فرصت بسیار خوبی برای پرستاران در زمینه اشتغال و ارائه توانمندی و قابلیت‌های جامعه پرستاری در ارتقای سلامت جامعه و ارائه خدمات کیفی و خوب به مردم است. گسترش خدمات اولیه با مدیریت پرستاران در جامعه مشخص می‌کند که یک پرستار دانشگاهی چطور می‌تواند خدماتی با هزینه کم و مناسب را به مردم ارائه کند. Choi و Gagne بیان کرده‌اند که سیستم‌های ارائه خدمات در سطح جامعه با رهبری پرستاران می‌توانند نقش بسیار مهمی در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی و فرایند پیشگیری، مراقبت و همچنین ارجاع به پزشک در تیم مراقبتی داشته باشد. همچنین ارتقای خدمات اولیه توسط پرستاران، باعث ایجاد جایگاهی برای معرفی جامعه پرستاری به مردم خواهد شد. وقتی پرستاران مدیریت و برنامه‌ریزی این خدمات را در سطح گسترده در جامعه انجام می‌دهند باعث افزایش استقلال حرفه‌ای آن‌ها می‌شود (۷). آزادی عمل و همچنین اختیارات در مدیریت شرایط افراد جامعه و ارائه مراقبت و بهبود آن‌ها می‌تواند در زمینه استقلال پرستاران مؤثر باشد. از طرف دیگر پرستاران می‌توانند پیچیده‌ترین مسائل و مشکلات و همچنین بحرانی‌ترین خدمات تخصصی را در منزل به مردم ارائه دهند، اما باید مشکلات فرهنگی موجود در جامعه و موانع کار آن‌ها هم برطرف شود.

در نهایت برای دستیابی به استقلال حرفه‌ای، بایستی به نقش آموزش بین حرفه‌ای نیز توجه ویژه‌ای شود. در این زمینه بایستی، اولویت‌های آموزش پرستاری، تمرکز بر ایجاد برنامه‌های آموزشی باشد که باعث افزایش قدرت افراد شود. اصلاح برنامه درسی برای کمک به دانشجویان جهت شناخت خود، احترام به خود و توسعه رفتارهای مستقل و همچنین استفاده از استراتژی‌های آموزش و یاددهی و سبک‌های تعاملی مناسب برای توانمندسازی دانشجویان و کسب استقلال حرفه‌ای ضروری به نظر می‌رسد.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2024-10-12]

References

1. Papathanassoglou Ed, Karanikola Mn, Kalafati M, Giannakopoulou M, Lemonidou C, Albarran Jw. Professional Autonomy, Collaboration with Physicians, and Moral Distress Among European Intensive Care Nurses. American Journal of Critical Care. 2012; 21(2): 41-52.

2. Enns V, Currie S, Wang J. Professional Autonomy and Work Setting as Contributing Factors to Depression and Absenteeism in Canadian Nurses. Nursing Outlook. 2015; 63(3): 269-77.

3. Toulabi T, Vanaki Z, Memarian R, Namdari M. Optimization of Hospital Electronic Information System in Cardiac Care Unit: A Participatory Action Research. Yafte. 2013; 14 (5): 83-91 .[Persian].

4. Skar R. The Meaning of Autonomy in Nursing Practice. J Clin Nurs. 2010;19(15-16): 2226-2234.

5. Sollami A, Caricati L, Sarli L. Nurse-Physician Collaboration: A Meta-Analytical Investigation of Survey Scores. Journal of Interprofessional Care. 2015; 29(3):223–229.

6. Sarkoohijabalbarezi Z, Ghodousi A, Davaridolatabadi E. The Relationship Between Professional Autonomy and Moral Distress Among Nurses Working in Children's Units and Pediatric Intensive Care Wards. Nternational Journal of Nursing Sciences. 2017; 4(1):117-121.

7. Choi M, De Gagne Jc. Autonomy of Nurse Practitioners in Primary Care: An Integrative Review. Journal of the American Association of Nurse Practitioners. 2016; 28 (3):170-174.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2024-10-12]