

Performance of Emergency Department Nurses During Cardiopulmonary Resuscitation and its Relationship with Professional Value and Job Satisfaction

Fatemeh Mahmoodjanlu¹,
Ali Hesamzadeh²,
Mahmood Moosazadeh³,
Vida Shafipour⁴

¹ MSc in Emergency Nursing, Nasibeh Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

² Assistant Professor, Department of Nursing, Behshahr Faculty of Nursing, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

³ Associate Professor, Gastrointestinal Cancer Research Center, Non-Communicable Diseases Research Institute, Mazandaran University of Medical Sciences, Mazandaran, Iran

⁴ Associate Professor, Department of Medical-Surgical Nursing, Nasibeh Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

(Received August 6, 2022 ; Accepted April 26, 2023)

Abstract

Background and purpose: The tensions in the emergency department can affect job satisfaction and professional values of nurses working in this department which may influence their clinical performance. The present study investigated the performance of emergency department nurses during cardiopulmonary resuscitation (CPR) and its association with professional value and job satisfaction.

Materials and methods: This cross-sectional study was conducted in 10 hospitals affiliated to Mazandaran University of Medical Sciences in 2020-2021. The study samples were 258 nurses in emergency department selected via convenience sampling and quota based on the number of emergency department personnel in every hospital. Data were collected using demographic questionnaire, self-performance checklist in CPR, The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), and The Nurses Professional Values Scale--Revised (NPVS-R). Data analysis was carried out in SPSS V22.

Results: The majority of samples (71.7%) were women and the mean age of participants was 31.09±4.7 years. The overall mean scores for professional value, job satisfaction, and nurses' self-performance in CPR were 100.49±14.7, 56.34±12.7, and 30.84±3.0, respectively. Weak direct correlation coefficients were found between nurses' job satisfaction and their performance ($r=0.201$, $P=0.001$) and professional values ($r=0.339$, $P=0.001$), and also between their professional values and performance ($r=0.374$, $P=0.001$).

Conclusion: In this study, direct relationships were found between the performance of emergency department nurses in CPR and professional values and job satisfaction. Measures should be taken so that nurses get more familiar with different dimensions of nursing professional values and internalize these values in a wide range of nursing affairs, thereby having higher job satisfaction and clinical performance.

Keywords: professional value, job satisfaction, clinical performance, cardiopulmonary resuscitation, emergency

J Mazandaran Univ Med Sci 2023; 33 (221): 86-94 (Persian).

Corresponding Author: Vida Shafipour - Nasibeh Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran. (E-mail: vidashafi@gmail.com)

وضعیت عملکرد پرستاران بخش اورژانس در احیای قلبی و ریوی بیماران و ارتباط آن با متغیرهای ارزش حرفه ای و رضایت شغلی

فاطمه محمودجانلو^۱علی حسام زاده^۲محمود موسی زاده^۳ویدا شفیع پور^۴

چکیده

سابقه و هدف: تنش های موجود در بخش اورژانس می تواند رضایت شغلی و ارزش های حرفه ای پرستاران این بخش را تحت تاثیر قرار دهد و بر عملکرد بالینی آن ها اثر بگذارد. پژوهش حاضر با هدف تعیین وضعیت عملکرد پرستاران بخش اورژانس در احیای قلبی و ریوی بیماران و بررسی ارتباط آن با متغیرهای ارزش حرفه ای و رضایت شغلی انجام شد.

مواد و روش ها: این مطالعه مقطعی در ۱۰ بیمارستان تابع دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ اجرا شد. نمونه های مطالعه، ۲۵۸ پرستار بخش اورژانس با روش نمونه گیری در دسترس و سهمیه بندی شده براساس تعداد پرسنل بخش اورژانس هر بیمارستان بود. داده های مطالعه با ابزارهای پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، چک لیست بررسی خود گزارش دهی عملکرد پرستاران در احیای قلبی-ریوی، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و مقیاس ارزش های حرفه ای پرستاری گردآوری و با نرم افزار SPSS22 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: بیش تر نمونه ها (۷۱/۷ درصد) زن بودند. میانگین سنی $31/09 \pm 4/7$ سال بود. میانگین نمره کلی ارزش حرفه ای $100/49 \pm 14/7$ ، رضایت شغلی $56/34 \pm 12/7$ و میانگین نمره خود گزارش دهی عملکرد پرستاران در احیای قلبی-ریوی $30/84 \pm 3/0$ به دست آمد. همبستگی مستقیم و ضعیفی بین میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران با عملکرد آن ها ($P=0/001$, $r=0/201$)، رضایت شغلی با ارزش های حرفه ای ($P=0/001$, $r=0/339$) و ارزش های حرفه ای پرستاران با عملکرد آن ها ($P=0/001$, $r=0/374$) به دست آمد.

استنتاج: در این مطالعه ارتباط مستقیمی بین متغیرهای ارزش حرفه ای و رضایت شغلی با عملکرد پرستاران بخش اورژانس در احیای قلبی-ریوی یافت شد. پیشنهاد می شود تدابیری اتخاذ گردد تا پرستاران با ابعاد ارزش های حرفه ای پرستاری آشنا شده و با درونی سازی این ارزش ها در گستره وسیعی از امور پرستاری، رضایت شغلی بالاتری کسب کنند که خود منجر به بهبود عملکرد بالینی آنان می شود.

واژه های کلیدی: ارزش حرفه ای، رضایت شغلی، عملکرد بالینی، احیاء قلبی ریوی، پرستار اورژانس

مقدمه

پرستاران شاغل در بخش اورژانس هر روز با شرایط زندگی و مرگ سروکار دارند و باید مراقبت های

ماهرانه و با کیفیتی را برای بیماران ارائه دهند (۱، ۲).
ایست قلبی یکی از وضعیت های اورژانس و حاد و از

E-mail: vidashafi@gmail.com

مؤلف مسئول: ویدا شفیع پور - ساری: دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دانشکده پرستاری و مامایی ساری

۱. کارشناس ارشد پرستاری اورژانس، دانشکده پرستاری و مامایی نسیبه ساری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

۲. استادیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری بهشهر، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

۳. دانشیار، مرکز تحقیقات سرطان دستگاه گوارش، پژوهشکده بیماری های غیرواگیر، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

۴. دانشیار، گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی ساری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

© تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۵/۱۵ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۱/۶/۲۳ تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۲/۶

سایر بخش‌ها تجربه نموده که می‌تواند رضایت شغلی و ارزش‌های حرفه‌ای آن‌ها را تحت تاثیر قرار دهد (۲۱). با وجود مطالعات انجام شده در خصوص هر یک از متغیرهای رضایت شغلی، عملکرد بالینی و ارزش حرفه‌ای در پرستاران ایرانی، تاکنون مطالعه‌ای که همبستگی این سه مولفه را مورد بررسی قرار دهد، اجرا نشده است. هم‌چنین تاکنون در هیچ مطالعه‌ای در دنیا عملکرد پرستاران اورژانس حین احیای قلبی و ریوی بررسی نشده است. از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین وضعیت عملکرد پرستاران بخش اورژانس در احیای قلبی و ریوی بیماران و ارتباط آن با متغیرهای ارزش حرفه‌ای و رضایت شغلی انجام شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی است که در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ با تایید کمیته دانشگاهی اخلاق در پژوهش (IR.MAZUMS.REC.1400.9018) اجرا شد. جامعه پژوهش شامل تمامی پرستاران شاغل در اورژانس بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود. معیار ورود نمونه‌ها به مطالعه شامل مدرک کارشناسی پرستاری یا بالاتر، سابقه کار در بیمارستان به مدت حداقل یک سال، سابقه کار در بخش اورژانس به مدت بیش از سه ماه، سابقه حضور و اخذ گواهی کارگاه‌های احیای قلبی و ریوی و سابقه اجرای حداقل پنج مورد عملیات احیای قلبی ریوی در طول یک سال سابقه کاری (۲۲) افراد با سابقه ابتلا به هر گونه اختلال روانپزشکی، تجربه حوادث استرس‌زا در زندگی در شش ماه اخیر و عدم تمایل به شرکت در مطالعه از مطالعه حذف شدند. مطالعه در ۵ شهر استان مازندران شامل شهرهای ساری، قائم‌شهر، نکا، بهشهر و گلوگاه و در ۱۰ مرکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مازندران که به صورت در دسترس انتخاب شدند، اجرا شد. هم‌چنین نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس

جمله عوامل مهمی است که موجب افزایش میزان مرگ و میر در سراسر جهان می‌شود (۴،۳). احیای قلبی ریوی نقش مهمی در جلوگیری از این نوع مرگ دارد. این تکنیک شامل استفاده از ماساژ قلبی قفسه‌سینه و تنفس مصنوعی و استفاده از دفیبریلاتور جهت برقراری جریان خون و اکسیژناسیون می‌باشد (۵). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که کیفیت عملکرد و همکاری تیم احیاء، بر موفقیت این تکنیک موثر است (۸-۶). پرستاران بخش اورژانس در ارتباط مستقیم با بیماران نیازمند احیای قلبی ریوی هستند؛ بنابراین داشتن دانش، نگرش و مهارت پرستاران در این زمینه و هم‌چنین بررسی عوامل مرتبط با این عملکرد اهمیت دارد (۱۱-۹). کیفیت عملکرد پرستاران در مراقبت از بیمار تحت تاثیر ارزش‌های حرفه‌ای در پرستاری می‌باشد (۱۲،۱۳). این ارزش‌ها شامل اصولی نظیر کرامت انسانی، صداقت، نوع دوستی و عدالت است (۱۴). پرستاران با آگاهی دقیق نسبت به مفاهیم ارزش حرفه‌ای و بهبود آن می‌توانند نیازهای مراقبتی بیماران را برطرف نمایند. یکی از روش‌های بهبود ارزش‌های حرفه‌ای در پرستاران، افزایش رضایتمندی شغلی در آن‌ها می‌باشد (۱۵). منظور از رضایت شغلی نوع نگرش کلی فرد درباره شغلش می‌باشد که بر بازده کاری وی اثر می‌گذارد (۱۶). شاغلان بخش سلامت به‌ویژه شاغلان در بیمارستان، استرس شغلی بالایی را تجربه نموده که بر رضایت شغلی آن‌ها اثر گذار است (۱۷). پرستاری در بخش اورژانس با استرس شغلی مضاعفی نیز همراه است که خود می‌تواند نارضایتی شغلی را در پی داشته باشد (۱۸). رضایت شغلی بر عملکرد بالینی پرستاران و کیفیت مراقبت نیز اثر گذار است (۱۹). از این رو جهت اجرای کارآمد خدمات پرستاری و بهبود عملکرد بالینی ضروری است تا پرستاران آگاهی خود از ارزش‌های حرفه‌ای حرفه پرستاری را افزایش دهند تا به دنبال آن رضایت شغلی کسب گردد (۲۰). به نظر می‌رسد پرستاران بخش اورژانس به علت موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی و جو پرفشار بخش اورژانس، تنش‌های بیش‌تری را نسبت به پرستاران

و به صورت سهمیه‌بندی شده براساس تعداد پرسنل بخش اورژانس در هر بیمارستان انتخاب شدند.

حجم نمونه بر اساس فرمول $[(Z\alpha+Z\beta)/C]^2+3$ برابر با ۲۵۸ محاسبه شد؛ که در آن $r=0/2$ (براساس یافته مطالعه صفوی و همکاران راجع به ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و کیفیت عملکرد پرستاران) (۲۳)، $\alpha=0/05$ و $\beta=0/10$ در نظر گرفته شد. مقدار عددی C براساس فرمول $0.05 \ln[(1+r)/(1-r)] \times 21$ به دست آمد. پرسشگر آموزش دیده پس از اخذ معرفی نامه از دانشگاه به دفتر پرستاری بیمارستان‌های مورد نظر مراجعه نمود و پس از مشخص نمودن پرسنل پرستاری بخش‌های اورژانس، ابتدا اهداف تحقیق را برای آن‌ها توضیح و در صورت داشتن معیارهای ورود به مطالعه، پرسشنامه را در اختیار پرستار قرار داده و روز بعد نسبت به اخذ پرسشنامه‌های تکمیل شده اقدام می‌نمود. از تمامی شرکت کنندگان رضایت کتبی برای شرکت در مطالعه اخذ گردید.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها چهار پرسشنامه مجزا بود:

پرسشنامه جمعیت شناختی: شامل سن، جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، نوبت یا شیفت کاری، سابقه خدمت و تعداد مشارکت ماهانه فرد در عملیات احیاء می‌باشد.

چک‌لیست بررسی خود گزارش‌دهی عملکرد پرستاران در احیای قلبی-ریوی: شامل ۳۳ پرسش دو گزینه‌ای (بلی و خیر) است. به عملکرد در حد استاندارد و کم‌تر از حد استاندارد به ترتیب نمره یک و صفر تعلق می‌گیرد. محدوده نمره کل پرسشنامه از ۰-۳۳ می‌باشد. نمره بالاتر نشان‌دهنده عملکرد بهتر است. نسخه فارسی این ابزار برای اولین بار توسط حسینی ایرانی و همکاران در سال ۱۳۸۹ طراحی و روایی و پایایی آن تایید شد (۲۴).

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ): شامل ۱۹ گویه در قالب ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت

(۳ گویه)، نوع شغل (۴ گویه)، فرصت‌های پیشرفت (۳ گویه)، جو سازمانی (۲ گویه)، سبک رهبری (۴ گویه) و شرایط فیزیکی (۳ گویه) است. گزینه‌های پاسخ براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از طیف کاملاً مخالفم (امتیاز ۱) تا کاملاً موافقم (امتیاز ۵) و سطح‌بندی رضایت شغلی برحسب امتیاز کلی به شرح ضعیف (۱۹-۳۸)، متوسط (۳۸-۵۷) و بسیار خوب (بالای ۵۷) می‌باشد (۲۶، ۲۵). پایایی این ابزار در مطالعه جولایی و همکاران مورد تایید قرار گرفت (ضریب همبستگی ۰/۹۲) (۲۷).

مقیاس بازنگری شده ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری Nurses Professional Values Scale-Revised (NPVS-R) شامل ۲۶ مؤلفه در قالب ۵ حیطه مراقبت (۹ گویه)، عمل‌گرایی (۵ گویه)، اعتماد (۵ گویه)، حرفه‌ای شدن (۴ گویه) و عدالت (۳ گویه) می‌باشد. گزینه‌های پاسخ بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و محدوده نمره کل ۱۳۰-۲۶ می‌باشد. نمره بالاتر نشان‌دهنده آشنایی بیش‌تر پرستاران با ارزش‌های حرفه‌ای است. پایایی نسخه فارسی پرسشنامه در مطالعه شارعی نیا و همکاران تایید شد (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹) (۱۲).

داده‌های مطالعه با نرم‌افزار SPSS22 تجزیه و تحلیل شدند. برای توصیف متغیرها از آماره‌های میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی و برای تعیین همبستگی بین متغیرهای ارزش‌های حرفه‌ای یا رضایت شغلی با عملکرد پرستاران، با توجه به نرمال بودن این سه متغیر، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. محدوده اندازه ضریب همبستگی پیرسون بین ۱- (ارتباط معکوس و کامل) تا ۱ (ارتباط مستقیم و کامل) می‌باشد.

ملاحظات اخلاقی

از تمامی شرکت کنندگان رضایت کتبی برای شرکت در مطالعه اخذ گردید. قبل از ارائه پرسشنامه به نمونه‌های پژوهش، اهداف مطالعه با جزئیات آن تشریح شد و بر اصل گمنامی شرکت‌کننده‌ها و اختیار آنان برای شرکت در مطالعه تأکید شد. این مطالعه در کمیته

اخلاق دانشگاه علوم پزشکی مازندران با کد IR.MAZUMS.REC.1400.9018 مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

از مجموع ۲۵۸ پرستار شرکت کننده در مطالعه با میانگین سنی $31/09 \pm 4/7$ سال و میانگین سابقه خدمت $7/46 \pm 4/0$ سال، بیش از دو سوم آن‌ها زن بودند. بیش تر نمونه‌ها متأهل و دارای مدرک کارشناسی بودند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی ۲۵۸ پرستار بخش های اورژانس

نام متغیر	گروه بندی متغیر	دامنه تغییرات	انحراف معیار $\pm$ میانگین
سن (سال)		۴۵-۲۴	۳۱/۱۰ $\pm$ ۵/۰۱
تعداد سال خدمت (سال)		۱-۱۵	۷/۲۲ $\pm$ ۴/۱۲
تعداد سال خدمت در اورژانس (سال)		۳-۱۴ (ماه)	۳/۷۴ $\pm$ ۳/۴۵
تعداد (درصد)			
جنسیت	مرد		۷۳ (۲۸/۳)
	زن		۱۸۵ (۷۱/۷)
سطح تحصیلات	کارشناسی		۱۹۹ (۷۷/۱)
	کارشناس ارشد		۵۹ (۲۲/۹)
وضعیت تاهل	متاهل		۱۹۷ (۷۶/۴)
	مجرد		۶۱ (۲۳/۶)
نوع شیفت	شیفت ثابت		۳۹ (۱۵/۱)
	شیفت در گردش		۲۱۹ (۸۴/۹)

میانگین نمره کل ارزش حرفه‌ای پرستاران $100/49 \pm 14/7$ به دست آمد و خرده مقیاس‌های مراقبت و اعتماد به ترتیب بیش‌ترین و کم‌ترین نمره را به خود اختصاص دادند. میانگین نمره کلی رضایت شغلی $56/34 \pm 12/7$ بود که کم‌ترین و بیش‌ترین نمره به ترتیب مربوط به خرده مقیاس‌های نظام پرداخت و نوع شغل بود. هم‌چنین اکثر پرستاران (۵۲/۷ درصد) رضایت شغلی متوسط و ۲/۳ درصد رضایت شغلی ضعیف داشتند. میانگین نمره خود گزارش‌دهی عملکرد پرستاران اورژانس در احیای قلبی ریوی ($30/84 \pm 3/01$) بود که نشان‌دهنده عملکرد بالا در این زمینه است (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: توصیف نمره پرسشنامه‌های ارزش‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی و عملکرد در احیای قلبی ریوی (CPR) در ۲۵۸ پرستار بخش‌های اورژانس

نام پرسشنامه و خرده مقیاس‌ها	دامنه تغییرات	انحراف معیار $\pm$ میانگین	تعدیل شده*
ارزش‌های حرفه‌ای			
مراقبت	۱۹-۴۵	۳۳/۶۱ $\pm$ ۵/۰۴	۷۳/۵ $\pm$ ۳/۰
عملگرایی	۱۰-۲۵	۱۹/۵۰ $\pm$ ۳/۱۱	۹۰/۶ $\pm$ ۳/۰
اعتماد	۱۱-۲۵	۱۹/۹۲ $\pm$ ۳/۳۲	۹۸/۶ $\pm$ ۳/۰
حرفه‌ای	۶-۱۵	۱۵/۶۱ $\pm$ ۲/۸۰	۹۰/۷ $\pm$ ۳/۰
عدالت	۶-۱۵	۱۱/۸۲ $\pm$ ۲/۳۳	۹۴/۷ $\pm$ ۳/۰
نمره کل	۵۹-۱۲۹	۱۰۰/۴۴ $\pm$ ۱۶/۱۰	
رضایت شغلی بیه سوتا			
نظام پرداخت	۳-۱۴	۶/۲۵ $\pm$ ۲/۶۰	۸۰/۸ $\pm$ ۲/۰
نوع شغل	۴-۲۰	۱۴/۴۸ $\pm$ ۲/۷۲	۶۲/۸ $\pm$ ۳/۰
فرصت‌های پیشرفت	۳-۱۵	۷/۸۹ $\pm$ ۲/۷۷	۶۳/۹ $\pm$ ۲/۰
جو سازمانی	۲-۱۰	۶/۷۳ $\pm$ ۲/۳۰	۳۶/۹ $\pm$ ۳/۰
سبک رهبری	۸-۱۹	۱۱/۸۲ $\pm$ ۲/۵۹	۹۵/۶ $\pm$ ۲/۰
شرایط فیزیکی	۳-۱۵	۹/۱۴ $\pm$ ۳/۲۶	۹۴/۷ $\pm$ ۳/۱
نمره کلی	۳۷-۸۹	۵۶/۳۳ $\pm$ ۱۲/۷۴	
خود گزارش‌دهی عملکرد پرستاران در CPR	۲۰-۳۳	۳۰/۸۴ $\pm$ ۳/۰۳	

*: این تعدیل بر اساس مقیاس لیکرت ۵ امتیازی محاسبه گردیده است.

نتایج مربوط به همبستگی بین متغیرهای ارزش‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی و عملکرد پرستاران در حین احیای قلبی ریوی در جدول شماره ۳ ارائه شده است. بین نمرات رضایت شغلی پرستاران بخش اورژانس و عملکرد آن‌ها همبستگی مستقیم با شدت ضعیف وجود داشت؛ به‌طوری‌که با افزایش یک واحد نمره رضایت شغلی، ۰/۲ واحد به نمره عملکرد پرستاران افزوده می‌شود. هم‌چنین بین نمرات رضایت شغلی و ارزش‌های حرفه‌ای همبستگی مستقیم با شدت متوسط یافت شد؛ از سویی دیگر با افزایش نمره ارزش‌های حرفه‌ای، نمره عملکرد پرستاران در احیای قلبی ریوی نیز افزایش داشت.

جدول شماره ۳: توصیف مقادیر ضرایب همبستگی بین سه متغیر ارزش‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی و عملکرد در احیای قلبی ریوی (CPR) در ۲۵۸ پرستار بخش‌های اورژانس

رضایت شغلی	عملکرد پرستاران	ارزش‌های حرفه‌ای
ضریب همبستگی پیرسون (r) و (سطح معنی داری)		
رضایت شغلی	۱	۰/۲۰ $\pm$ (۰/۰۰۱) + ۰/۳۳ (۰/۰۰۱)
عملکرد CPR	۰/۲۰ $\pm$ (۰/۰۰۱) + ۰/۲۰	۱
ارزش‌های حرفه‌ای	۰/۳۳ $\pm$ (۰/۰۰۱) + ۰/۳۷ (۰/۰۰۱)	۱

مقادیر صفر تا ۰/۲۹ = همبستگی ضعیف

مقادیر ۰/۳۰ تا ۰/۶۹ = همبستگی متوسط

مقادیر ۰/۷۰ تا ۱ = همبستگی قوی

بحث

در این مطالعه برای اولین بار در ایران عملکرد پرستاران حین احیای قلبی-ریوی بیماران در بخش اورژانس و همچنین ارتباط آن با متغیرهای ارزش‌های حرفه‌ای و رضایت شغلی بررسی شد.

در مطالعه حاضر نمره خود گزارش‌دهی عملکرد پرستاران در احیای قلبی-ریوی در سطح مطلوب به‌دست آمد که نشان‌دهنده عملکرد بالای پرستاران اورژانس در خصوص احیای قلبی-ریوی است. به نظر می‌رسد پرستاران اورژانس با توجه به مواجهه بیش‌تر با بیماران بدحال نیازمند به احیای قلبی-ریوی، عملکرد بالاتری را از خود گزارش کردند. در حالی که نتایج یک مطالعه مقطعی در مورد عملکرد پرستاران سایر بخش‌ها در عملیات احیا نشان داد که درصد کمی از آن‌ها مهارت خیلی زیاد در انجام عملیات احیای قلبی-ریوی داشتند (۲۸). لذا شناسایی علل زمینه‌ای و مرتبط با عملکرد ضعیف پرستاران در احیای قلبی و ریوی و همچنین انجام مداخله‌هایی که منجر به افزایش این عملکرد شود، ضروری به نظر می‌رسد.

در مطالعه حاضر نمره کل ارزش حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط به‌دست آمد. در مطالعه آبادی و همکاران (۲۰۱۷) (۲۹) و هم‌چنین در مطالعه شارعی‌نیا (۲۰۱۸) نمره کل ارزش حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط گزارش شد (۱۲)، که این نتایج به مطالعه حاضر نزدیک است. هم‌چنین در مطالعه حاضر دو مولفه "مراقبت" دارای بالاترین نمره و مولفه "عدالت" پایین‌ترین نمره در بین مولفه‌ها را داشت. در مطالعه آبادی (۲۰۱۷) و در مطالعه شارعی‌نیا (۲۰۱۸) بالاترین نمره در بین ابعاد ارزش‌های حرفه‌ای برای حیطه مراقبت و پایین‌ترین نمره در حیطه عملکردی گزارش شد (۲۹، ۱۲). در مطالعه انجام شده در تایوان نیز بعد مراقبت بالاترین میانگین را به خود اختصاص داد (۳۰). علت تناقض در نتیجه مطالعه حاضر با تحقیقات مشابه را می‌توان به متفاوت بودن کارایی و برآیند برنامه‌های آموزش پرستاری در بیمارستان‌های مختلف دانست.

هم‌چنین با توجه به تأثیرپذیری ارزش‌های اخلاقی از شرایط فرهنگی و اجتماعی، این مغایرت‌ها می‌تواند به دلیل تفاوت در زمینه‌های فرهنگی، آموزشی و اجتماعی جوامع مورد مطالعه باشد.

در مطالعه حاضر بیش از نیمی از پرستاران بر اساس پرسشنامه رضایت‌شغلی مینه سوتا دارای رضایت‌شغلی متوسط بودند. مطالعه جلال و همکاران (۲۰۱۵) با استفاده از همین پرسشنامه نشان داده است که اکثریت پرستاران رضایت شغلی پایین دارند (۳۱).

در مطالعه حاضر بین ارزش‌های حرفه‌ای با عملکرد پرستاران نیز همبستگی معنادار و مستقیمی یافت شد. مطالعات گذشته نشان می‌دهند که کیفیت مراقبت‌های پرستاری و عملکرد پرستاران در حیطه مراقبت از بیمار با رعایت ارزش‌های حرفه‌ای در ارتباط می‌باشد. برای مثال مطالعه Geyer و همکاران (۲۰۱۸) ارتباط مثبت معناداری بین مولفه ارزش حرفه‌ای و عملکرد بالینی پرستاران و رفتارهای مراقبتی آنان گزارش کرد (۳۲). هم‌چنین در مطالعه حاضر بین ارزش حرفه‌ای و رضایت شغلی نیز همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد. Haile و همکاران (۲۰۱۷) گزارش کردند که یکی از روش‌های بهبود ارزش‌های حرفه‌ای در پرستاران، افزایش رضایتمندی شغلی در آن‌ها می‌باشد (۱۵). نتایج مطالعه Kantek و همکاران (۲۰۱۷) ارتباط مثبت و معنی‌داری بین ارزش‌های ی در پرستاران و رضایت شغلی نشان داد (۲۰). براساس نتایج این مطالعات به منظور اجرای کارآمد خدمات پرستاری ضروری است تا پرستاران آگاهی خود را از ارزش‌های حرفه‌ای حرفه پرستاری افزایش دهند.

بین رضایت شغلی و عملکرد پرستاران در انجام احیای قلبی-ریوی در مطالعه حاضر همبستگی مستقیم و معنی‌داری به‌دست آمد. این یافته هم‌راستا با نتایج مطالعه نصیری‌زاده و همکاران (۲۰۱۷) (۲۳) است. هم‌چنین نتایج مطالعه Montgomery (۲۰۱۲) نشان داد که بین عملکرد دانشجویان پرستاری در CPR و میزان رضایت

با هم در ارتباط مستقیم هستند. هم چنین از آن جایی که اولویت اول ارزش های حرفه ای از دیدگاه پرستاران شاغل در بخش های اورژانس مولفه اعتماد می باشد؛ بر این اساس اعتماد سازی مناسب برای پرستاران، آن ها را در جهت اجرای صحیح ارزش های حرفه ای سوق می دهد، لذا باید تدبیری اتخاذ گردد که پرستاران بیش از پیش با ابعاد ارزش های حرفه ای و اخلاقی مراقبت های پرستاری آشنا شوند و با درونی سازی این ارزش ها در گستره وسیع، رضایت شغلی بالاتری کسب و به اجرای بهتر مراقبت پرستاری و بهبود عملکرد بالینی از جمله احیای قلبی-ریوی بیماران ترغیب گردند.

سپاسگزاری

این مطالعه منتج از پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری می باشد. پژوهشگران از تمامی پرستاران شرکت کننده در مطالعه تشکر و قدردانی می نمایند. هم چنین از پرسنل محترم بخش های اورژانس بیمارستان های تابع دانشگاه علوم پزشکی مازندران به خاطر حمایت های معنوی آنان سپاسگزاری می گردد.

تضاد منافع

تمامی پژوهشگران مطالعه اعلام می کنند که هیچ گونه تعارض منافع در این مطالعه وجود نداشته است.

حمایت مالی

این مطالعه تحت حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام شده است.

References

1. Tavakoli N, Shaker SH, Soltani S, Abbasi M, Amini M, Tahmasebi A, et al. Job burnout, stress, and satisfaction among emergency nursing staff after health system transformation plan in Iran. *Emerg* 2018; 6(1): e41 (Persian).
2. Jonsson A, Halabi J. Work related post-

آنان ارتباط معنی داری وجود داشت (۳۳). در مطالعه Lee و همکاران (۲۰۱۸)، پرستاران بخش اورژانس صرف نظر از میزان عملکرد آنان در انجام CPR، نسبت به انجام CPR اضطراب و پریشانی روانی داشتند (۲۲). Almalki و همکاران (۲۰۱۲) نیز گزارش نمودند که بین میزان رضایت مندی پرستاران و عملکرد آنان در مراقبت های بهداشتی اولیه ارتباط معنی داری وجود دارد (۳۴).

یافته های مطالعه حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی و عملکرد پرستاران در انجام احیای قلبی ریوی، ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد، بدین معنا که افراد با رضایت شغلی بالا عملکرد بهتری را حیطه مراقبتی از خود نشان می دهند. نتایج مطالعه نصیری زاده و همکاران نیز همسو با این یافته است (۲۳). این نتیجه حاکی از مواردی نظیر آگاهی کارکنان درباره چگونگی انجام کارشان، بهبود در دقت و صحت عملکرد کارمند، پیوند میان عملکرد فعلی و اهداف و کارمند، یادگیری کارمندان درباره ارزش های مدیریت، کاهش ترک خدمت کارمند و افزایش انگیزه بود (۳۵).

از محدودیت های این پژوهش می توان به خود گزارشی بودن پرسشنامه عملکرد احیای قلبی-ریوی اشاره کرد. استفاده از سایر روش های ارزیابی عملکرد می تواند اطلاعات دقیق تری را فراهم نماید. پیشنهاد می گردد در مطالعات آینده، اثرات متقابل و واسطه ای بین سه متغیر اشاره شده از طریق انجام آزمون های آماری رگرسیون و یا مدلسازی معادلات ساختاری بررسی شود.

این مطالعه نشان داد که ارزش های حرفه ای، رضایت شغلی و عملکرد پرستاران در احیای قلبی-ریوی بیماران

traumatic stress as described by Jordanian emergency nurses. *Accid Emerg Nurs* 2006; 14(2): 89-96.

3. Spencer B, Chacko J, Sallee D. The 2010 American Heart Association guidelines for cardiopulmonary resuscitation and emergency

- cardiac care: an overview of the changes to pediatric basic and advanced life support. *Crit Care Nurs Clin North Am* 2011; 23(2): 303-310.
4. Beck JD, Eke P, Heiss G, Madianos P, Couper D, Lin D, et al. Periodontal disease and coronary heart disease: a reappraisal of the exposure. *Circulation* 2005; 112(1): 19-24.
 5. Robertson B, Kaplan B, Atallah H, Higgins M, Lewitt MJ, Ander DS. The use of simulation and a modified TeamSTEPPS curriculum for medical and nursing student team training. *Simul Healthc* 2010; 5(6): 332-337.
 6. Jaber Y, Changizian L, Mazlomzadeh S. Predictors of outcome in in-hospital cardiopulmonary resuscitation. *J Adv Med Biomed Res* 2011; 19(75): 48-57 (Persian).
 7. Bradley P, Cooper S, Duncan F. A mixed-methods study of interprofessional learning of resuscitation skills. *Med Educ* 2009; 43(9): 912-922.
 8. Amiresmaili MR, Mirzaee M, Aminizadeh M, Rahimisadegh R. Evaluation of the effectiveness of in-service training based on the kirkpatrick model: A case study of a cardiopulmonary resuscitation (CPR) course for nurses in Afzalipour hospital, Kerman, Iran. *Strides in Development of Medical Education* 2018; 15(1): e89066.
 9. Firth-Cozens J, Cornwell J. Enabling compassionate care in acute hospital settings. London: The King's Fund. 2009.
 10. Pearcey P. Caring? It's the little things we are not supposed to do anymore. *Int J Nurs Pract* 2010; 16(1): 51-56.
 11. Dewar B, Nolan M. Caring about caring: Developing a model to implement compassionate relationship centred care in an older people care setting. *Int J Nurs* 2013; 50(9): 1247-1258.
 12. Shareinia H, Khodadadi E, Nedaei H, Hosseini M. Professional and ethical values in providing nursing care from nurses' perspective. *IJN* 2018; 31(112):44-55 (Persian).
 13. Ye Y, Hu R, Ni Z, Jiang N, Jiang X. Effects of perceived stress and professional values on clinical performance in practice nursing students: A structural equation modeling approach. *Nurse Educ Today* 2018; 71: 157-162.
 14. Schmidt BJ, McArthur EC. Professional nursing values: A concept analysis. *Nurs Forum* 2018; 53(1): 69-75.
 15. Haile D, Gualu T, Zeleke H, Dessalegn B. Job Satisfaction and Associated Factors among Nurses in East Gojjam Zone Public Hospitals Northwest Ethiopia, 2016. *J Nurs Care* 2017; 6(398): 1000398.
 16. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2019: 21-31.
 17. Alipour F, Kamaee Monfared M. Examining the relationship between job stress and organizational commitment among nurses of Hospitals. *Patient Saf Qual Improv* 2015; 3(4): 277-280.
 18. Vermeir P, Downs C, Degroote S, Vandijck D, Tobback E, Delesie L, et al. Intraorganizational communication and job satisfaction among Flemish hospital nurses: an exploratory multicenter study. *Workplace Health Saf* 2018; 66(1): 16-23.
 19. Safavi M, Abdollahi SM, Salmani Mood M, Rahimi H, Nasirizade M. Relationship between nurses, quality performance and their job satisfaction. *Quarterly Journal Of Nursing Management* 2017; 6(1-2): 53-61 (Persian).
 20. Kantek F, Kaya A. Professional values, job satisfaction, and intent to leave among nursing managers. *J Nurs Res* 2017; 25(4): 319-325.

21. Moradi M, Khatooni M, JAHANI HH, Zeighami R, Sheikh M. Relationship between professional commitment and job satisfaction in Qazvin's public educational hospital nurses. 2013. (Persian).
22. Lee M-r, Cha C. Emergency department nurses' experience of performing CPR in South Korea. *Int Emerg Nurs* 2018; 38: 29-33.
23. Safavi M, Abdollahi SM, Rahimh H. Relationship between nurses' quality performance and their job satisfaction. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2017; 6(1): 53-61.
24. Hosseini-Tehrani J, Ayazi Z, Malekpour Tehrani A, Rahimi-Madiseh M. The effect of CPR training on performance of nurses in selected hospitals of Shahrekord University of Medical Sciences, 2010. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery* 2012; 4(3): 73-80 (Persian).
25. Mitchell MB. The effect of work role values on job satisfaction. *J Adv Nurs* 1994; 20(5): 958-963.
26. Purohit H, Yadav A, Goyal S. Validation of Minnesota Satisfaction Questionnaire: A Study of Front-Line Retail Employees. SSRN 2864211. 2016. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2864211>. Accessed May 2, 2022.
27. Joolae S, Hajibabae F, Jalal EJ, Bahrani N. Assessment of Patient Satisfaction from Nursing Care in Hospitals of Iran University of Medical Sciences. *Hayat* 2011; 17(1): 35-44 (Persian).
28. Saghizadeh M, Rahmani A, Ahangharzadeh Rezaie S. Investigation of nurse's knowledge and practice working in CCU wards of Taleghani Hospital of Urmia University Of Medical Sciences regarding adult CPR, 1383. *Nursing And Midwifery Journal* 2006; 4(3): 99-103 (Persian).
29. Abadi F, Sadeghi T, Noohi E. Investigating Compliance with Professional Values in Clinical Nurses in Kerman University of Medical Sciences in 2016. *J Educ Ethics Nurs* 2017; 6 (3 & 4) :31-39 (Persian).
30. Alfred D, Yarbrough S, Martin P, Mink J, Lin Y-H, Wang LS. Comparison of professional values of Taiwanese and United States nursing students *Nurs Ethics* 2013; 20(8): 917-926.
31. Jafar Jalal E, Joolae S, Hajibabae F, Bahrani N. Evaluating the relationship between nurses' occupational satisfaction and patients' satisfaction with nursing service *IJNR* 2015; 10(1): 25-34 (Persian).
32. Geyer NM, Coetzee SK, Ellis SM, Uys LR. Relationship of nurses' intrapersonal characteristics with work performance and caring behaviors: A cross-sectional study. *Nurs Health Sci* 2018; 20(3): 370-379.
33. Montgomery C, Kardong-Edgren SE, Oermann MH, Odom-Maryon T. Student satisfaction and self report of CPR competency: HeartCode BLS courses, instructor-led CPR courses, and monthly voice advisory manikin practice for CPR skill maintenance. *Int J Nurs Educ Scholarsh* 2012; 9(1).
34. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Hum Resour Health* 2012; 10(1): 1-13.
35. Ishaq HM, Iqbal MZ, Zaheer A. Effectiveness of performance appraisal: Its outcomes and detriments in Pakistani Organizations *Eur. J Soc* 2009; 10(3): 479-485.