

# شناسایی اجزای فلسفه

ترجمه و تألیف: فاطمه نیک شکرینا

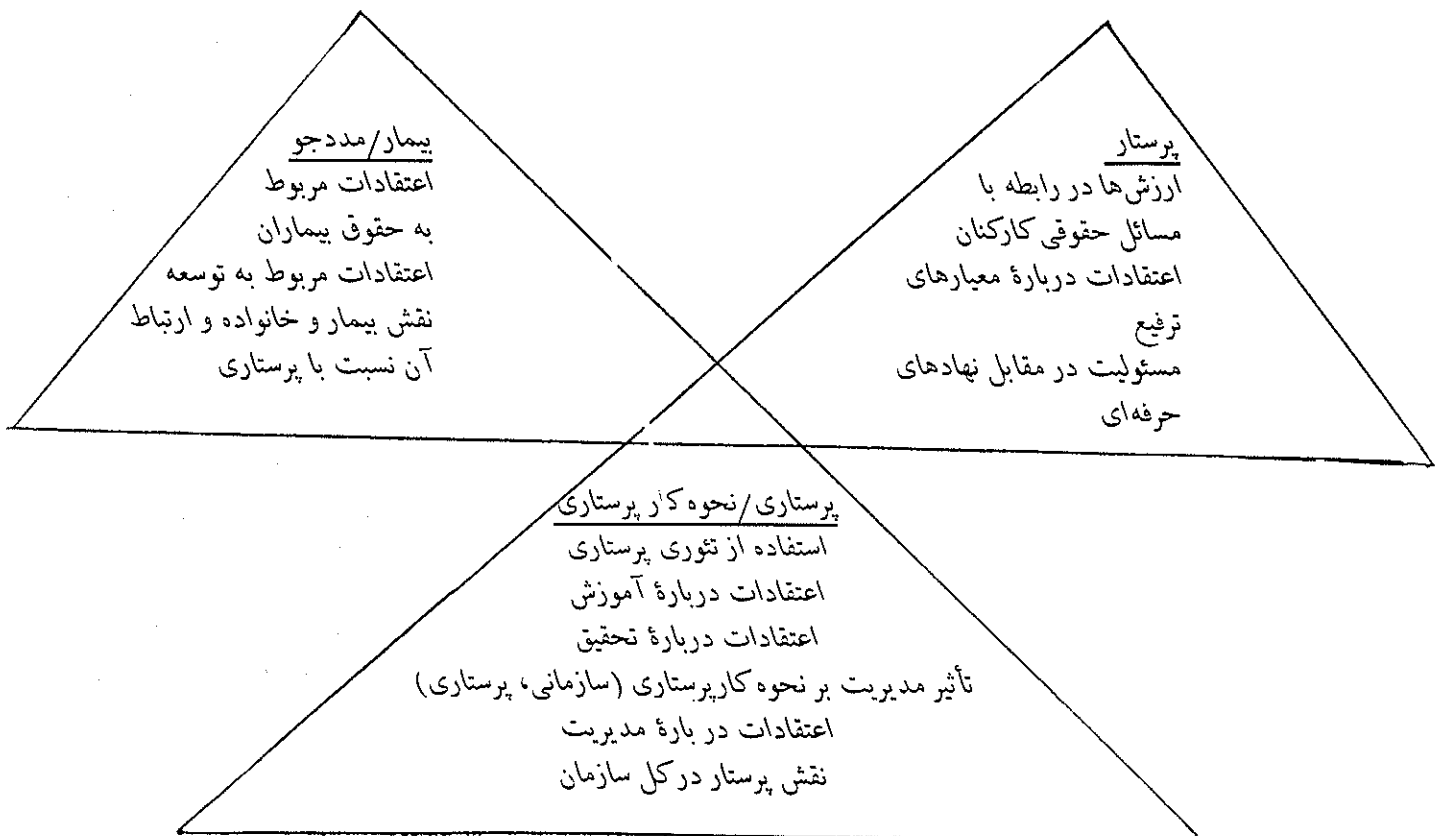
عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامائی دانشگاه علوم پزشکی تهران گروه آموزش مدیریت

عقایدی را که سایرین نسبت به پرستاری دارند، منعکس کند.

اجزای فلسفه خدمات پرستاری محتوای خدمات پرستاری متغیر است. بسیاری از فلسفه‌های

دیگر عملیات سازمان را توضیح می‌دهد. فلسفه سازمان پرستاری بیان اعتقاداتی است که از فلسفه سازمان منشاء می‌گیرد و باید مناسب و متجانس با سازمان باشد. فلسفه پرستاری باید عقاید سازمان پرستاری و همچنین

فلسفه سازمان بیان باورها، ادراکات و اصول است، و شامل عقاید، ایمان، نگرش‌های سازمان و افرادی است که بطور مستقیم در آن شرکت دارند. فلسفه از یکسو به عنوان راه‌نما جهت عملیات سازمان عمل می‌کند و از



شکل ۱- اجزای فلسفه خدمات پرستاری

# خدمات پرستاری

انتخاب کرده و قسمت‌هایی نیز از تئوری را انتخاب می‌کند. در هنگام استفاده از این روش باید مطمئن گردد که تئوری‌های انتخاب شده مناسب یکدیگر می‌باشند. در غیر اینصورت ممکنست ارزش‌ها و اعتقادات به صورت مناسب تعبیر نشود و تحریف گردد و حتی در بعضی مواقع ممکنست مخالف یکدیگر عمل کنند.

روش دوم - انتخاب یک تئوری کامل توسط افراد سازمان پرستاری است که از مفاهیم و اعتقادات تئوری در تدوین فلسفه استفاده می‌کنند. در این حال مدیر پرستاری باید تئوری را بطور کامل درک کرده و بتواند آنرا به گروه تفهیم نماید. سپس تئوری با اعتقادات اعضای سازمان در باره پرستاری، نحوه کار پرستاری و بیماری مددجو آمیخته می‌شود.

روش سوم - سازمان پرستاری یک تئوری را انتخاب کرده و آنرا ضمیمه فلسفه می‌کند و در مواقع مناسب در فلسفه از آن استفاده

پرستاری/نحوه کار پرستاری: پرستاری یعنی ارائه مراقبت بهداشتی، نحوه کار پرستاری<sup>(۷)</sup> از اعتقادات موجود در خدمات پرستاری منشاء می‌گیرد. برای اینکه اعتقادات و حقایق بطور کامل در فلسفه خدمات پرستاری منعکس شود، مدیر ابتدا باید محتویات مربوط به «تئوری»، «آموزش»، «نحوه کار»، «تحقیق»، «اثرات مدیریت در نحوه کار پرستاری» و «نقش پرستاری» را در کل سازمان بررسی نماید (شکل ۱). مدیر پرستاری با بررسی جداگانه هر یک از این محدوده‌ها می‌تواند و اعتقادات را روشن کند.

در محدوده قیمت اول، یعنی تئوری پرستاری، وظیفه مدیر پرستاری تصمیم‌گیری در چگونگی بهم آمیختن تئوری و عمل است. برای انجام این کار می‌تواند از سه روزیر استفاده نماید:

- روش اول: روش انتخابی<sup>(۸)</sup> - مدیر پرستاری ایده‌هایی از تئوری‌های مختلف را انتخاب کرده، از آن در تدوین فلسفه استفاده می‌کند. به عنوان مثال قسمت‌هایی از تئوری پرستاری در رابطه با «مراقبت از خود» را

پرستاری شامل بیان باورها در باره ماهیت انسان، پرستاری، سلامتی و جامعه است. سایر فلسفه‌ها ممکنست شامل تعاریفی درباره معنای سلامتی، سازمان خدمات پرستاری یا محیط باشد. کنترل<sup>(۲)</sup> اشاره می‌کند، فلسفه باید امور مربوط و مورد علاقه سازمان را نشان دهد و باید آرمان‌های<sup>(۳)</sup> مبهم و ایده‌آل حذف شود.

در حالیکه این مفاهیم در رابطه با پرستاری است، اما نامفهوم هستند و نمی‌توان از آنها بعنوان راهنمایی جهت تدوین فلسفه سازمان پرستاری، استفاده کرد.

از سه حیطه می‌توان جهت مفهوم سازی فلسفه سازمان پرستاری استفاده کرد:

(۱) بیمار<sup>(۴)</sup>، (۲) ارائه مراقبت پرستاری<sup>(۵)</sup>، (۳) پرستار<sup>(۶)</sup>.

از مفاهیم بیمار، مراقبت پرستاری و پرستار می‌توان به عنوان چهارچوبی جهت تدوین فلسفه پرستاری استفاده کرد.

همانطور که در شکل ۱ نمایان است، مفاهیم مزبور بهم مرتبط بوده و نماینده اجزای حیاتی سازمان می‌باشند. بنابراین، فلسفه‌ای جامع است که تمام حیطه‌های مزبور را شامل گردد.

2- Canter 3- Goal

4- Patient

5- The delivery of Nursing care

6- Nurse employee

7- Eclectic Approach

8- Nursing Practice

می‌نماید. در این روش مدیر پرستاری باید تئوری را درک کرده و آگاه از محدوده‌های مناسب آن جهت کاربرد در فلسفه باشد.

دومین قسمت ارزش‌های مربوط به پرستاری نحوه کار پرستاری تمرکز بر نحوه کار، آموزش، و تحقیق دارد. ارزش‌ها یا اعتقادات خاص مربوط به نحوه کار ممکنست شامل اعتقادات اعضای سازمان در باره سطوح مهارت‌های مورد نیاز پرستاران جهت انجام کار در بخش‌های مختلف و بخش‌های مراقبت ویژه است. اگر فلسفه سازمان پرستاری به عنوان مجموعه یا کل نوشته شود، اعتقادات باید ابعاد نحوه کار خاص را نشان دهند. به عنوان مثال فلسفه می‌توند این اعتقاد را بیان کند که پرستاری اولیه<sup>(۱)</sup> نیازهای بیمار را ارضاء می‌کند، مراقبت مستمر برای بیمار مهیا می‌سازد، و چهار چوبی برای ارائه کیفیت مراقبت پرستاری است و باعث می‌گردد پرستاران در محیط کار خود دارای رضایت حرفه‌ای و شخصی گردند.

در هر صورت، ممکنست فلسفه بر اساس تئوری خاصی برای بخش خاصی نوشته شده باشد. به عنوان مثال از مدل مراقبت از خود برای بخش نوتوانی استفاده گردد. مدیر

پرستاری ممکنست علاقمند باشد، پرستارانسی که در محدوده‌های بخصوصی کار می‌کنند، دارای مدرک دکترا یا کارشناسی ارشد باشند. بعنوان مثال سازمان پرستاری مایل است، پرستارانی که در بخش‌های مراقبت ویژه کار می‌کنند، دارای مدرک کارشناسی ارشد باشند و کسانی که در پست‌های تحقیقاتی انجام وظیفه می‌کنند، دارای مدرک دکترا باشند.

ارزش‌های مربوط به آموزش محتوای اصلی در بسیاری از سازمان‌های پرستاری است و ممکنست به تمرکز بر نیاز کارکنان جهت آموزش مداوم و معتقد باشند. به عنوان مثال، اگر سازمان تعهد دارد که اعضای آن باید با پدیده‌های جدید در پرستاری آشناگردد، پس فلسفه باید طوری بیان گردد که منبکس کننده نقطه نظرات آنها باشد.

«ما معتقدیم باید به پرستاران فرصت داده شود تا با پیشرفت‌ها و تازه‌های علمی در رشته خود آشنا شوند». البته چنین بیانی‌ای تعهد ایجاد می‌کند تا برای کارکنان بطور مرتب برنامه‌ای آموزشی دایر شود، فرصت‌های آموزشی ممکنست شامل کارگاه آموزش رسمی و غیره باشد.

سومین ارزش مربوط به مفهوم

پرستاری عملکرد پرستاری، تحقیق است. این ارزش ممکنست شامل تعهد سازمان در بکارگیری یافته‌های تحقیق یا حمایت از افراد محقق باشد. اگر اعضای سازمان معتقدند که مسئولیت آنها حمایت از افرادی است که تحقیق می‌کنند بیانی‌ه بدین صورت خواهد بود «ما معتقدیم تحقیق عنصر اصلی برای پیشرفت عملکرد نحوه کار پرستاری است و مسئولیت ما کمک به پروژه تحقیقاتی است که توسط همکاران انجام می‌گردد». چنین بیانی‌ای نشانگر آن است که پرستاران در پروژه‌های تحقیقاتی شرکت می‌کنند ولی میزان مشارکت آنان متفاوت است، ممکنست فقط از انجام پروژه تحقیقاتی با اطلاع گردند و یا در جمع‌آوری اطلاعات کمک کنند.

اگر تحقیق در پرستاری برای سازمان با ارزش است، توافق تمام اعضای سازمان اهمیت دارد، چون تصور از تحقیق پرستاری ایجاد ترس می‌کند، بنابراین لازم است تمام اعضاء از نقطه نظر سازمان در این مورد آگاه باشند. زیرا بدون درک و تعهد کامل، بیان ارزش‌ها، ارزشمند نخواهد بود.

دو حیطة دیگر تحت مفهوم پرستاری/نحوه کار پرستاری، عبارتست از: تاثیر مدیریت پرستاری یا سازمان بر نحوه کار پرستاری، و اعتقادات مدیریت پرستاری. مسلّم است اعتقاداتی که در این دو حیطة وجود دارد، تحت تاثیر ساختار سازمانی و شیوة رهبری سازمان قرار می‌گیرد. مدیر پرستاری هنگام در نظر گرفتن دو حیطة مزبور، باید ارزش‌های مدیریتی و ساختار سازمانی موسسه را در نظر گیرد. به عنوان مثال، اگر مدیر سازمان خدمات پرستاری در سازمانی کار می‌کند که مدیران آن از روش «اتوکراتیک» استفاده می‌کنند، فلسفه خدمات پرستاری باید منعکس کننده این روش باشد. بنابراین فلسفه باید چنین بیان گردد «ما معتقدیم تصمیم‌گیری در باره بیمار باید توسط سرپرستار یا نماینده وی انجام گیرد. ما معتقدیم این تصمیمات باید بدون هیچگونه سئوالی اجرا گردد.» چنین محتوایی که شامل اثر مدیریت بر نحوه کار پرستاری و ارزش‌های مدیریت است، ممکنست کلید موفقیت جهت عملیاتی کردن فلسفه باشد. اگر در فلسفه بدون پرستاری باورها و ارزش‌های مدیریت وجود نداشته باشد. ارزشی جهت دستیابی به

آرمان‌های سازمان یا سازمان وجود نخواهد داشت، محتوای آخرین قسمت مربوط به پرستاری نحوه کار پرستاری، نقش پرستاری در کل سازمان است. در این قسمت مدیر پرستاری باید مسئولیت پرستاری را تشخیص داده و بنابراین عملیاتی موسسه به آن کمک نماید. بیانیه مناسب جهت فلسفه

درمانی بسته خواهد شد. بنابراین، مهم است که در موقع تدوین فلسفه در باره بیمار نیز نوشته شود. مدیر پرستاری در ابتدا باید حقوق بیماران را بررسی کند. (شکل ۱) اعتقادات در باره حقوق بیمار تحت تاثیر خط مشی‌ها و عملکرد سازمان قرار می‌گیرد. بعنوان مثال، اگر بیمارستان یا بند بعضی از خط مشی‌های اجتماعی

فلسفه‌های پرستاری شامل بیان باورها درباره ماهیت انسان، پرستاری، سلامتی و جامعه است.

و یا مالی است، اعتقادات واقعی در باره حقوق بیماران هنگامی با مع خط مشی‌های مزبور باشد، ممکن است بیان فلسفه بدین صورت باشد:

«ما معتقدیم که هر یک از بیماران باید بر اساس تشخیص پرستاری مراقبت دریافت دارند، تا وضعیت اقتصادی یا سایر عوامل اجتماعی» اگر بیمارستان بعلت بعضی از عوامل اجتماعی، برخی از خدمات را ارائه نمی‌دهد، به عنوان مثال سقط جنین، در اینصورت قسمت خرابی‌ها مناسب نخواهد بود.

در هنگامیکه مدیر پرستاری به حقوق بیمار توجه دارد، باید محدوده شرکت بیمار در مراقبت

ممکنست این طور باشد «مسئولیت پرستاری مهیا ساختن مراقبت صحیح و بی خطر برای تمام بیماران است، علی‌رغم توانایی‌های مالی آنها جهت پرداخت هزینه بیمارستان» البته این بیانیه برای موسسه‌ای که بر اساس پرداخت حق‌الزحمه از بیماران می‌چرخد، نامناسب خواهد بود. منظور این است که پرستاری باید مسئولیت خود را شناسایی کرده و در چهارچوب خط مشی‌های عملیاتی سازمان اجرا نماید.

بیمار/مددجو<sup>(۱)</sup>:

بیمار دلیل اصلی برای موجودیت هر بیمارستانی است. بدون وجود بیمار، بیمارستان‌ها و سایر موسسات بهداشتی و

از خود را در نظر داشته باشد، آیا پرستار باید نقش دایه را بعهده گیرد و علی‌رغم توانایی بیمار در

آن را بشدت رعایت می‌کنند و حتی در بعضی مواقع فقط برخی از اعضای خانمواده اجازه ملاقات

مدیر پرستاری در ابتدا باید حقوق بیماران را بررسی کند.

مراقبت از خود، تمام مراقبت وی را مهیا سازد؟ در هنگام تدوین این فلسفه باید این تصور با گروه در میان گذاشته شود و بعد از بحث و تبادل نظر، نتایج نوشته شود. اگر گروه معتقد است که بیمار باید در مراقبت از خود شرکت کند، بیانیه بدینصورت خواهد بود «ما معتقدیم بیمار حق دارد، به میزانی که وضعیت سلامتی وی اجازه می‌دهد، نیازهای خود را برآورده سازد.» در این بیانیه بیمار حق دارد که مستقل باشد همچنین شرکت بیمار در فرآیند تصمیم‌گیری در مورد مراقبت بهداشتی از خود نیز باید نوشته شود. البته رضایت بیمار و پرستار جهت رسیدن به این آرمان مهم است.

مورد دیگر مربوط به بیمار مددجو، اعتقادات در باره توسعه نقش بیمار، خانواده وی و ارتباط آنان با پرستاری است. نقشی که اعضای خانواده در بهبود بیمار دارند، باید بطور مرتب یادداشت شود.

بعضی از موسسات ساعات محدودی برای ملاقات دارند که

دارند. بسیاری از خط مشی‌های سیاعات ملاقات توسط پرستاران مقرر یا اجرا می‌شود. اگر پرستاران می‌خواهند بیمارانشان بسرعت بهبود یابند و اگر معتقدند که اعضای خانواده در مراحل بهبودی بیمار نقش دارند، باید در جستوی راهی باشند که به اعتقادشان را جامه عمل ببوشانند. یکی از راهها بیان فلسفه است. بیماران حق دارند زمانی که در بیمارستان بستری هستند، توسط خانواده خود ملاقات شوند. مسئولیت پرستاری بهم آمیختن کمک و مساعدت اعضای خانواده در مراقبت از بیمار است.

پرستاران<sup>(۱)</sup>:

وجود پرستاران در عملیات روزانه بیمارستان بسیار لازم و مهم است. آنها مهیا کننده اقدامات پرستاری می‌باشند که نتایج آن کیفیت مراقبت است. برای اینکه سازمان با آرامش به کار خود ادامه دهد، لازم است ارزش‌ها و اعتقاداتی که در باره پرستاران وجود دارد نامشخص کند.

اعتقادات و ارزش‌ها معمولاً بر حقوق<sup>(۲)</sup> پرستاران، معیارهای پیشرفت پرستاران، مسئولیت آنها در قبال سایر افراد یا نهادهای حرفه‌ای پرستاری متمرکز است. (شکل ۱)

هنگامی که به مسایل حقوقی کارکنان در فلسفه پرستاری اشاره می‌شود، مدیر پرستاری باید به وضعیت سازمان مادر توجه داشته، با در نظر گرفتن وضعیت آن اعتقادات خود را در باره مسایل حقوقی کارکنان، بیان کند. به عنوان مثال، بیانیه ممکنست به این صورت نوشته شود «پرستاران حق دارند بطور مستقل در مراقبت از بیماران تصمیم‌گیری کنند». وجود چنین بیانیه‌ای متامل بین پرستاران را با سایر اعضای گروه بهداشتی را از بین نمی‌برد، بلکه مسئولیت و پاسخگویی اقدامات پرستاری را برعهده پرستاران می‌گذارد. خدمات پرستاری با بیان چنین فلسفه‌ای باید از توانائی‌ها و اقدامات حمایتی پرستاران خود آگاه باشند.

معیارهای پیشرفت و ترقی کارکنان، یکی دیگر از مسایل حقوقی آنهاست و چنین معیارهایی باید تدوین بشود تا راهنمایی جهت پیشرفت کار

پرستاری باید مسئولیت خود را شناسایی و در چهارچوب خط مشی ها عملیاتی سازمان اجرا نماید.

**Ref:**

Poteet, Gaye, W. Hill, Alice.S.  
Identifying The Components  
of a Nursing Service  
Philosophy. JONA, Vol.18,  
NO.10, OCT 1988, pp 29-33.



و جهت دستیابی به آرمانها و اهداف آن فعالیت نمایند». چنین بیانیه‌ای به معنای آن است که مدیران خدمات پرستاری باید زمان لازم در اختیار پرستارانی که علاقمند شرکت در جلسات سازمان‌های حرفه‌ای می‌باشند، قرار دهند.

**خلاصه:**

مدیر پرستاری جهت تدوین فلسفه خدمات پرستاری نیاز به چارچوبی دارد تا با مراجعه سریع و آسان به آن بتواند حیطه‌های پرستاری را شناسایی کند. چهارچوب قید شده، سه حیطه مهم را توضیح می‌دهد:

پرستاری/نحوه کار پرستاری، بیمار/مددجو، پرستار و موضوعات خاص. بوسیله سازمان دادن موضوعات مربوط به سه حیطه مورد نظر، مدیر پرستاری می‌تواند هر یک از حیطه‌ها را شناسایی کرده و فلسفه واقعی و عملیاتی برای خدمات پرستاری تدوین نماید.

پرستاران باشد. اگر سازمان معیارهایی جهت ترفیع پرستاران دارد، یا برنامه‌ای جهت تدوین چنین معیارهایی در پیش دارد، بیانیه باید در فلسفه سازمان نوشته شود. به عنوان مثال، بیانیه می‌تواند به این صورت باشد: «به هر کارمندی باید فرصت‌های مشابه با سایر کارمندان جهت پیشرفت کار خود داده شود. که بر اساس معیارهای موسسه است» یا بیانیه چنین باشد:

«ما معتقدیم که ترفیع به مشاغل بالاتر باید به افراد داخل موسسه داده شود.»

محتوای سومین محدوده، مسئولیت پرستار در برابر نهادهای حرفه‌ای است. بطور سنتی، هر پرستاری اجازه دارد که بدخواه خود از نهادهای حرفه‌ای پرستاری حمایت کند، در حالیکه ممکنست ضروری نباشد که شرکت پرستار در نهادهای حرفه‌ای قسمت مهمی از فلسفه خدمات پرستاری را بخود اختصاص دهد؟! مدیران ممکنست علاقمند باشند که اهمیت بالقوه نهادهای حرفه‌ای که می‌تواند بر عملکرد پرستاری موثر باشد را مورد توجه قرار دهند.

در اینحال چنین بیانیه‌ای باید نوشته شود «ما معتقدیم که تمام پرستاران باید عضو نهادهای حرفه‌ای پرستاری باشند