بررسی ارتباط شجاعت اخلاقی و تنش اخلاقی پرستاران در بخش‌های مراقبت‌های ویژه

محمد امینزاده، منصور عرب، ریه مهایی

Abstract

بررسی ارتباط شجاعت اخلاقی و تنش اخلاقی پرستاران در بخش‌های مراقبت‌های ویژه

1. کارشناسی ارشد پرستاری، مرکز مدیریت خدمات و فناوری‌های پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.
2. مری، کرمان، کرمان، پرستاری و بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.
3. استادیار، طراحی پرستاری داخلی و جراحی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

نویسندگان مسئول: کرمان، هفت باغ علوی، پردیس دانشگاه علوم پزشکی کرمان، تلفن: 13378-39873.

Email: ma51526162@gmail.com
مقدمه

مقدمه (1) یکی از مشکلات عمده پرستاران بخش‌های مراقبت‌های ویژه است (1)، برای اولین بار در Jameton، 1982 اصل‌الشمال نشان‌گذاری را مطرح کرد (2). یک تنش اخلاقی احساس دندان با یک وضعیت عدم تعادل روانی است و زمانی رخ می‌دهد که پرستاران نسبت به انجام‌دادن عمل اخلاقی مناسب، به موجبی مورد نیاز آگاهی دارند اما نمی‌توانند آن را به علت موجودی انجام دهند (3). مواردی مانند حمایت از ادامه زندگی در صورتی که مفید نباشد، کمبود توجه به انسانی، امید کاذب به پیمان و خانواده‌ها، مراقبت نامناسب از علی ایجادکننده تنش اخلاقی در پرستاران بخش‌های ویژه است (4). تنش اخلاقی در پرستاران ممکن است اثرات داخلی مانند ارزیابی‌های اعتمادبینی و پیامدهای خارجی مثل کاهش ارتباط با دیگر اعضای تیم سلامت را به دنبال داشته باشد (5، 6). افرادی این تنش اخلاقی پرستاران بر پیمان‌ها اثر گذاری می‌شود و منجر به مشکلات سلامتی ثانویه در پیمان‌ها می‌شود (6).

در شرایط ایجادکننده تنش اخلاقی، پرستاران برای حل مشکلات عمده پرستاران بخش‌های مراقبت‌های ویژه (7) شجاعت یکی از ارزش‌های اساسی در حرفه پرستاری در سال 1992 این ارتباط را به جهان ThetaTau معرفی کرد (8). به علت شرایط ناخن پیمان‌ها و وجود جالب‌های اخلاقی در این بخش، بیمارگی شجاعت در این بخش مطرح و لازم می‌شود. وجود الگوی مناسب داشتن نقش خوب و مهارت برقه‌ای از اهمیت بسزایی در پرستاران باعث شیفت‌شجاعت اخلاقی در این بخش می‌شود (9). یکی از مشکلات اخلاقی در پرستاران بخش‌های ویژه که دوباره توسط پرستاران مطرح می‌شود که دوباره توسط پرستاران مطرح می‌شود که دوباره توسط پرستاران مطرح می‌شود.

1. Moral distress
2. Intensive Care Unite
3. Moral courage
4. Gallagher

Website: http://ijme.tums.ac.ir
6. Moral Distress Scale

Website: http://ijme.tums.ac.ir
پاسخ‌دهی نااف misdemeanor ریاضی پرورش نامه‌ها، با پرورش‌نامه حذف شدنی‌ها ب رداین و گروه نمونه‌ها به 310 نفر تقلیل یافته‌ها جمع‌آوری پرورش نامه‌ها یک ماه به طول انجامید.

درباره بدست‌آمده‌ از پرورش‌نامه در نمی‌گذارد
نسخه 24 لیست شد و با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پرسون، تی مستقل و آنالیز واریانس و...) برای رشد و اهمیت پژوهش تجزیه و تحلیل شدن و میزان معناداری آنها (P<0.00) در نظر گرفته شد.

یافته‌ها
در این مطالعه 310 نفر از پرورش‌نامه شرکت داشتند. حداکثر سن شرکت‌کننده 22 سال حداکثر آن 56 سال با میانگین 38/45±9/2 بود. حداکثر سابقه کار شرکت‌کننده 28 سال حداکثر 28 سال کار آنان در پرورش‌های ویژه یک سال حداکثر 27 سال با میانگین 11/57±5/3 بود.

میانگین نمره شجاعت اخلاقی تقریباً متوسط و برای با جدول شماره‌ی ارزش‌های میانگین اراء. آن با اباع‌ با اباع شجاعت اخلاقی پرورش‌های پرورش‌های ویژه پیام‌رسانی‌های وابسته به

<table>
<thead>
<tr>
<th>P</th>
<th>R</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/10</td>
<td>شجاعت اخلاقی کل</td>
</tr>
<tr>
<td>0/15</td>
<td>اهداف اخلاقی</td>
</tr>
<tr>
<td>0/14</td>
<td>شجاعت اخلاقی کل</td>
</tr>
<tr>
<td>0/16</td>
<td>عامل اخلاقی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تخصص نامناسبی و تحلیلی ها

ارزش‌های احتمالی

رایزن‌کردن اصول اخلاقی

نش اخلاقی کل

دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان در سال 1395

Website: http://ijme.tums.ac.ir
بررسی میانگین نمره‌های اختلالاتی در بخش‌های مراقبت‌های رقابت‌های ویژه و پیش‌بینی‌های دموکراتیک با داشتن و بررسی آماری بین‌شیعی از دو بخش بیشین و بخش مورد نیاز به مجدار دارای میانگین نمره‌های اختلالات بیشتر بودند (نک: جدول شماره ۲).}

### جدول شماره ۲-میانگین نمره‌های اختلالات در پرستاران بخش‌های رقابت‌های ویژه و پیش‌بینی‌های دموکراتیک

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>آماری آزمون</th>
<th>تعداد</th>
<th>میانگین</th>
<th>اختلالات اختلالاتی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سمت بیشتر</td>
<td>بررسی</td>
<td>۳۲۲</td>
<td>۹۷/۴۷</td>
<td>ICU</td>
</tr>
<tr>
<td>بررسی</td>
<td>بررسی</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
<td>۴۹/۳۷</td>
<td>CRU</td>
</tr>
<tr>
<td>دیالیز</td>
<td>بررسی</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
<td>CRU</td>
</tr>
<tr>
<td>تأمل متاهل</td>
<td>بررسی</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
<td>CRU</td>
</tr>
<tr>
<td>تأمل مجرد</td>
<td>بررسی</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
<td>CRU</td>
</tr>
</tbody>
</table>

×ANOVA - ××T- test

پژوهشگر شهر کرمان در سال ۱۳۹۵ بر حسب میانگین دمپراتیکی، بین میانگین نمره‌های اختلالاتی در بخش‌های رقابت‌های ویژه و پیش‌بینی‌های دموکراتیکی دادش که بخش کاری بخش، بینمیانگین نمره‌های اختلالاتی بیشتر بودند. (نک: جدول شماره ۳)

### جدول شماره ۳-میانگین نمره‌های اختلالات در بخش‌های رقابت‌های ویژه و پیش‌بینی‌های دموکراتیک

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>آماری آزمون</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>بخش کاری</td>
<td>بررسی</td>
<td>بررسی</td>
<td>۹۷/۴۷</td>
</tr>
<tr>
<td>دیالیز</td>
<td>بررسی</td>
<td>بررسی</td>
<td>۴۷/۱۹</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>بررسی</td>
<td>بررسی</td>
<td>۹۷/۴۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

×ANOVA - ××T- test

Website: http://ijme.tums.ac.ir
بحث
نتایج مطالعه نشان می‌دهد میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتواند در کپاس کرده‌اند (7). همچنین میانگین نمره‌ی شجاعت اخلاقی را برای پرسنل از طرف سازمان به‌طور متوسط شجاعت اخلاقی پرسنل بخشد. میانگین نمره‌ی نشان اخلاقی پرسنل بهترین و بهترین درجه‌ی متوسط بوده و میانگین نمره‌ی یک‌بیست و چهار تسویه‌ی متوسط است. همین‌طور از طریق اجرای نواحیی ممکن است پرسنل خارجی نیز بتوانن...
عرض: نکرون اصول اخلاقی پرستاران، رابطه معنی‌دار و منفی و حذف داده‌دار آزاد. این می‌تواند نتیجه‌گیری که هر اندوزه‌ی پرستاران، هنگام مواجهه به مشکلات اخلاقی حس مستقل‌مریانی بیشتری داشته باشد (علائم اخلاقی و اهداف اخلاقی) در برابر درمان ناقص بیماران (تخصصی ناماسبی مسئولیت و صلاحیت‌ها) رفتار شجاعت‌متری خواهد داشت و در نتیجه تنش اخلاقی را کمتر تجربه می‌کند. همچنین می‌توان دریافت هرچه پرستاران بدن‌یونه به عواقب عمل خود به ذناب شما، از بیمار باشند ارزش‌های چندگانه، تحلیل نهفته و اهداف اخلاقی در برخورد با رعایت‌صدای اصول اخلاقی رفتار شجاعت‌متری خواهد داشته و به ذناب آن کمتر تنش اخلاقی را تجربه می‌کند. شجاعت اخلاقی با پرداخت از اطلاعات دموگرافیک شامل سمت، نوع بخش و تأعلیم‌رسانی معمول در دارد. تمرکز می‌گردد به شجاعت‌متری پرستاران ایام. این نتیجه‌گیری می‌تواند نشان دهنده این واقعیت باشد که شرکت در سرپرست‌های از حفلات و اختیار سپردن بیماران بهشت قاد به تصمیم‌گیری هستند؛ لذا تنش اخلاقی را کمتر تجربه می‌کند. کارکنان بخش دیالیز دارای بیشتر نموده شجاعت‌گرایی ICU اخلاقی و بخش نمره شجاعت اخلاقی بودند. همسر این نتیجه مهیدن و شکایت زیاد در محدودیت‌های نورشناده داده‌اند و شجاعت اخلاقی می‌تواند مرتبط با بخش دیالیز و کمتر کمتر ممکن بود. است (2). بالابردن شجاعت اخلاقی در بخش دیالیز در این مطالعه می‌تواند به این علت باشد که پرستاران بخش دیالیز با بیماران بیشتر با مشکل تهدیدکننده حیات روبرو نبودند. دیابت‌آبی‌زایی، در نتیجه می‌تواند مرتبط با بخش‌های مختلف کارکنان بخش دیالیز باشد. نتیجه‌های این مطالعه در این مورد با یافته‌های روبرو نیستند و شجاعت اخلاقی بیشتری دارند.

کارکنان متأهل نشده به پرسل مجدد دارای نمره می‌گردد. این نتیجه می‌تواند مختلف پرستاران و پزشکی فاقد صلاحیت و ارائه مراقبت و درمان غیرنظامی‌اند. (2). در نتیجه پرستاران در بخش‌های ویژه عونان کردهاند (17). نیاز بیشتری به پرستاران و همکاران آمریکا نیز هنگام کار با کارکنان به تمام وابستگی و صلاحیت‌ها و صلاحیت‌ها و صلاحیت‌ها در بیمار هناخی‌آفرین و صلاحیت‌ها و صلاحیت‌ها کار با کارکنان می‌شود؛ بنابراین تخصصی ناماسبی مسئولیت و صلاحیت‌ها مهم‌ترین عامل تنش اخلاقی در این مورد از پرستاران است (18). بالابردن میانگین نمره‌ی این خطاهای ویژگی و گزارش‌نردان این خطاهای در جامعه‌ی مورد پژوهش زیاد بوده است؛ به نحوی که نگرانی از خطاهای حرفه‌ای پرستاران این مطالعه را تهدید می‌کند و بیشترین عامل ارگانی است. در پژوهش می‌تواند شجاعت اخلاقی در بخش‌های ویژه بیشترین توجه شد. این نتیجه محصول می‌شود.

شیواپور مثال گفته می‌شود که شجاعت اخلاقی و تنش اخلاقی پرستاران بخش‌های ویژه، همیشه مورد علاقه‌ای و منفی وجود دارد. این بین منعی است که هرچه شجاعت اخلاقی در پرستاران افزایش بیابد، تنش اخلاقی در آنها کاهش می‌یابد همین با این نتیجه، محصول و همکاران در این مطالعه بین شدت تنش اخلاقی و کاهش نزدیک بیان مکرر در این مطالعه شجاعت اخلاقی از جمله این نتیجه: اقتصاد مالیانه می‌تواند اجرای صحت ندادن اقدام مختلف با موارد اخلاقی را داشته باشند و تنش اخلاقی را کمتر تجربه کند (Murray). در نتیجه این مطالعه می‌تواند اقدام مختلف با موارد اخلاقی را داشته باشند و تنش اخلاقی را کمتر تجربه کند (Murray). در نتیجه این مطالعه می‌تواند اقدام مختلف با موارد اخلاقی را داشته باشند و تنش اخلاقی را کمتر تجربه کند (Murray). در نتیجه این مطالعه می‌تواند اقدام مختلف با موارد اخلاقی را داشته باشند و تنش اخلاقی را کمتر تجربه کند (Murray). در نتیجه این مطالعه می‌تواند اقدام مختلف با موارد اخلاقی را داشته باشند و تنش اخلاقی را کمتر تجربه کند (Murray).
نامی‌نگر این باشند که جون افزاد مشعل تjee‌روی با استرس‌های زندگی را داشته‌اند. در قیاس با افزاد مرگ بهتار می‌تواند استرس‌های روانی را مدیریت کند و در تهران کمتر بدان تش‌اخلاقی مشویان باه. این در مطالعه‌های درست و همکاران، شناخت‌اخلاقی پرستاران با توجه به وضعیت تأمل‌شان، تغییر نمی‌کرد (17). در مطالعه‌های موسوی و همکاران نیز بین شهامت اخلاقي و وضعیت تأمل ارتباط معنادار مشاهده‌ند (11)، یافته‌ای این در مطالعه‌ها با نتایج مطالعه‌ها حاضر می‌گردند.

با توجه به نتایج این مطالعه، بین نوع بخش و مرکز تش‌اخلاقی پرستاران رابطه‌ی معنادار وجود دارد پرستاران بخش ICU از بین بیشترین نمایندهٔ مسئولین تش‌اخلاقی در مقایسه با بخش CCU و دیگر بخش‌ها، با برنایی مطالعات بیماری‌های و همکاران و همچنین صادقی و همکاران، نش اخلاقی در بخش ICU از سایر بخش‌ها است (17 و 20) که با نتایج این مطالعه همخوانی دارند. به نظر می‌رسد وجود عوامل گوناگون همچون، نوع بیماران و شرایط جاد مراقبتهای آن‌ها، فشار و حجم فراوان کار، شرایط خاص حاکم بر بخش‌های مراقبت‌های ویژه، لزوم تصمیم‌گیری‌های حیاتی و گستردگی اخلاقی در مراقبت‌های بیماران بی‌حال و درمان که پرستاران را به‌این‌جا با جالبه‌ها اخلاقی روبه‌رو می‌سازند، باعث می‌شود نشتش‌اخلاقی در بخش‌های مراقبت‌های ویژه بیشتر از سایر بخش‌ها باشد.

نتیجه‌گیری

با وجود مطالعه‌های مسئولین نمودی شناخت‌اخلاقی پرستاران، بالابردن مسئولین نمودی عامل اخلاقی، نشان‌دهندهٔ تمایل پرستاران به انجام‌دادن رفتارهای اخلاقی است. از طرف دیگر، بالابردن نمودی به تغییر همکاران، تغییر نمی‌کرد (17). در مطالعه‌های موسوی و همکاران نیز بین شهامت اخلاقي و وضعیت تأمل ارتباط معنادار مشاهده‌ند (11)، یافته‌ای این در مطالعه‌ها با نتایج مطالعه‌ها حاضر می‌گردند.

Website: http://ijme.tums.ac.ir


Website: http://ijme.tums.ac.ir
Relationship Moral Courage to Moral Distress in Nurses the Intensive Care Unit

Mohammad Aminizadeh*, Mansoor Arab2, Roghieh Mehdipour3

1 MSc in Nursing, Medical Accident and Emergency Management Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.
2 Mentor, Department of Special Care Nursing, Razi Faculty of Nursing and Midwifery, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.
3 Assistant Professor, Department of Internal and Surgical Nursing, Razi Faculty of Nursing and Midwifery, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

Abstract
Nurses in the intensive care unit face a variety of ethical issues that can lead to moral distress. Nurses need moral courage for correct moral performance in a state of moral distress. The aim of this study was to investigate the relationship between moral courage and moral distress in nurses. The descriptive-analytic study of correlation type which aimed to investigate the relationship between moral courage and moral distress in nurses. A total of 310 nurses from special units of educational hospitals in Kerman were selected by census method. The tools Sekerk's moral courage and Corley's moral distress were used to collect data. Data were analyzed by descriptive and analytical tests of SPSS version 24. Mean score of moral courage of nurses was 42.71 ± 9.67. Moral courage was the highest in moral agent. The mean of moral distress was 56.03 ± 18.21 and the most moral distress was in the dimension of errors. There was a significant and negative relationship between moral courage and moral distress (R = -0.166; p = 0.003). Moral courage was different in position, type of department, and marital status. Moral distress differed only from type of department. The results of study indicated a significant and negative relationship between moral courage and moral distress. Strengthening the moral courage of nurses plays an important role in controlling and reducing moral distress. Therefore, nurses can reduce their moral distress by reinforcing moral courage and, instead, increasing the quality of care for patients.

Keywords: Nurses of intensive care unit, Moral distress, Moral courage

* Corresponding Author: Email: ma51526162@gmail.com
Website: http://ijme.tums.ac.ir