Winter 2026. Volume 11. Number 4

Journal of
Health Research in Community

Letter to The Editor

Factors Affecting Professional Socialization in Nursing

Roohangiz Shirvani[1], Farzaneh Taghaee[2], Seyyedeh Azam Sajjadi[3], *Zahra Farsi[4]

1. Departments of Nursing, School of Nursing, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. Departments of Pediatric Nursing, School of Nursing, Aja University of Medical Sciences,Tehran, Iran.
3. Department of Nursing Management, Nursing School, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
4. Research and Technology Department, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Use your device to scan and read the article online

Citation: Shirvani R, Taghaee F, Sajjadi SA, Farsi Z. [Factors Affecting Professional Socialization in Nursing (Persian)]. Journal of Health Research in Community. 2026; 11(4):1-7. https://doi.org/10.32598/JHRC.11.4.5594.1

https://doi.org/10.32598/JHRC.11.4.5594.1

Extended Abstract

Dear Editor

The process of socialization is one of the fundamental stages of human development, during which an individual learns the roles, values, and norms necessary for participation in social groups and organizations. This process begins in childhood with learning the rules and culture of the family and continues throughout life, ultimately leading to the formation and consolidation of the individual's personality [1]. Meanwhile, professional socialization is a specific part of this overall process, during which an individual forms his or her professional identity by learning the knowledge, skills, attitudes, values, beliefs, and ethical standards related to the profession and becomes prepared to effectively perform professional roles [2]. In the nursing profession, professional socialization is a process through which nurses become familiar with their professional roles and responsibilities, internalize the values and goals of the profession, and gradually form a coherent professional identity [1]. It is a dynamic and ongoing process in the nursing profession and has no end [3]. The concept of socialization in the nursing literature dates back to 1958 and earlier [1]. Professional socialization is a vital aspect of the evolution of the nursing profession and serves as the starting point for nursing as a profession [3]. Socialization within the nursing profession has contributed to professional development and the expansion of nursing knowledge and is regarded as a major driver and significant factor influencing the advancement of the profession [4]. Successful realization of this process leads to the acquisition of professional identity and commitment, internalization of values and traditions, improvement in the quality of patient care, a positive professional image, promotion of job satisfaction, demonstration of professional behaviors, enhancement of professional decision-making power, and continuous dynamism within the nursing profession. In contrast, poor professional socialization can have serious consequences, such as reduced quality of care, a negative image of the profession, decreased job satisfaction, increased psychological stress, job abandonment, decreased productivity, and the weakening of ethical and professional values [4, 5]. Globally, the socialization of nurses faces numerous challenges, and the social status of nurses is often not very desirable. This indicates that the socialization process in nursing is not being effectively implemented and faces issues that require attention and targeted policymaking [6]. With the ongoing professionalization of nursing and the increasing need for competent nurses, the importance of professional socialization and the study of factors influencing it have gained more attention than ever before [5]. The most significant obstacles affecting this process exist within the dimensions of the educational system, workplace, and organizational, economic, social, professional, and cultural identity contexts (Table 1) [5-7] .

Evidence indicates that the socialization process in nursing is inadequate and does not exhibit the desired level of effec-

Corresponding Author:
Zahra Farsi, Professor.
Address: Research and Technology Department, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Tel: +98 (21) 86096350-5
E-Mail: zahrafarsi2021@gmail.com, z.farsi@ajaums.ac.ir

Copyright © 2026 The Author(s);
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

tiveness. Therefore, ensuring the successful implementation of this process requires the adoption of targeted intervention strategies. These strategies, presented in detail in Table 1, include strengthening and promoting the concept of professional identity among nurses, valuing and encouraging the effective participation of male human resources in the profession, reinforcing the components of organizational and professional belonging, strategically utilizing social media to introduce and clarify nursing roles, and accelerating the integration of new technologies into professional practice. Collectively, these measures appear essential for facilitating and optimizing the process of professional socialization in this vital field [3, 7].

Conclusion

The attainment of the desired quality and standard of care provided by nurses is intrinsically connected to the social and professional standing of this group of professionals. In this context, the professional socialization of nurses is considered a fundamental requirement for any effective healthcare system, as this process directly and measurably impacts the efficiency and quality of the services rendered. Consequently, from a macro-policy standpoint, healthcare systems must adopt a critical perspective, strategically address the structural, economic, and social barriers confronting the nursing profession, and develop and implement effective intervention strategies to surmount these obstacles. A more profound understanding of professional socialization in nursing, particularly within the cultural and social context of Iran, necessitates serious consideration by the nursing scientific community and health policymakers. Ultimately, accurately identifying existing impediments and formulating practical solutions to enhance this process will pave the way for achieving a range of positive outcomes. These include the successful socialization of nurses, improved quality and safety of nursing services, reduced treatment and care costs, and a significant increase in the satisfaction of patients and their families.

Table 1. Barriers to the Professional Socialization of Nurses and Suggested Solutions

Dimension		Barriers
Identity, professional independence	Personal identity and attitude	Dissonance between the personal and professional values of nurses
		Low self-confidence among nurses toward their abilities and status
		Weak professional commitment and a diminishing sense of organizational belonging
		Low job motivation and fading interest in the professional path
		Low job satisfaction
	Independence and professional role	Ambiguity in professional roles and boundaries of duties
		Limited professional independence and a lack of control over work processes
		A significant hierarchical gap between doctors and nurses, leading to workplace discrimination
	Professional development	Job promotion that is disproportionate to the amount of experience and skills acquired
		Lack of career advancement and stagnation in the path of professional development
Social	Public and social image of the profession	Society's unfavorable view of the nursing profession
		An inappropriate and stereotypical mental image of the nursing profession in the public consciousness
		The detrimental role of the media in portraying the unprofessional status of nursing and disregarding its specialized knowledge
	Attractiveness of the profession	The low attractiveness of the nursing profession among various segments of society and new graduates
Economic	-	Low salaries and benefits for nurses relative to the volume of work, responsibilities, and overall workload
Organizational structure and culture	Work and environmental pressure:	Unfavorable and often stressful work environment
		Workload incompatibility with established standards and safe capacity
		Overwhelming disarray in the daily processes of departments
		Reduced job enthusiasm due to the monotony and routine of work
		Excessive focus on task-oriented care instead of a patient-centered approach
		High work responsibility
		Elevated stress and work pressure resulting from environmental conditions
		Burnout
		Compressed shifts and heavy work schedule that disrupt work-life balance

Dimension		Barriers
Organizational structure and culture	Management and structural Issues	Inefficient human resource management and inappropriate distribution of facilities Problems and inequalities in the division of labor and task distribution Difficulty in complying with established management regulations Disruption of stability and expertise due to numerous and unwanted rotations in different departments
	Organizational and structural Issues	Increased attrition and migration of nurses due to low professional commitment Intensified burnout cycle due to severe nursing shortage Insufficient support for nurses by the management system Lack of appropriate and desirable communication between colleagues
	Limitations of autonomy and organizational support	Insufficient support and patronage from senior colleagues, head nurses, and management levels Limited authority and freedom to act in decisions directly related to patient care Insufficient power of nurses in the macro-decision-making processes of the treatment unit Conflicting expectations and role tension resulting from ambiguity in responsibilities
Educational	Theory-Practice Gap	A wide gap between the content of academic theory and clinical realities Lack of proper implementation and low efficiency in implementing the approved educational curriculum
	Quality of the environment and content of clinical education	Unfavorable educational environments in terms of infrastructure and learning spaces Insufficient competence of some clinical instructors in transferring knowledge and practical skills Students experiencing discrimination from certain instructors and trainers Limited use of participatory approaches in teaching methods
	Lack of structural coordination	The scientific and practical gap between academic instructors and active hospital staff The lack of clear and documented job descriptions for students' activities in clinical settings
	Recruitment and assessment challenges	The admission of individuals with insufficient qualifications or an initial lack of interest in the profession, stemming from an inadequate student recruitment system Weaknesses in competency assessment systems at both the graduate and faculty levels Dissatisfaction among some students regarding their choice of the nursing profession

	Suggested solutions
Developing professional competencies and effectiveness	Enhancing knowledge, skills, experience, clinical competence, and personal-professional capabilities Strengthening professional self-efficacy Maintaining nurses' professional independence Developing creative and critical thinking in nurses Promoting commitment to and values of professional ethics, including awareness and adherence to codes of professional ethics Providing and strengthening solutions to increase the quality of nursing care
Promoting identity and social status	Reforming and improving the social status of nurses in society Valorizing the presence of men in the profession Using media and social networks to properly introduce the profession to society Efforts to increase the sense of belonging and professional identity, including efforts to increase motivation and belonging
Optimizing working conditions and organizational structure	Creating job and economic security Reducing nurses' workload by adjusting working hours Promoting nurses' careers Increasing the use of new technologies in providing healthcare Strengthening group participation and interprofessional collaboration (especially with the treatment team) Reforms in the educational environment and transfer of experience
Reforming nursing educational resources and structure	Creating and strengthening educational and clinical environments that are welcoming to students Reconciling students' expectations of the nursing profession with existing realities Strengthening the supportive role of instructors and creating a safe environment for expressing concerns and worries, including fostering positive instructor-student communication Providing opportunities to gain experience and constructive feedback during training and in work environments Increasing the connection between new and senior students to foster a positive attitude toward the profession Providing the necessary conditions and arrangements in the fields of nursing education and services Encouraging participation of professional and academic institutions in identifying and addressing barriers to socialization

نامه به سردبیر

عوامل مؤثر بر اجتماعی شدن حرفه‌ای در پرستاری

روح‌انگیز شیروانی[۱]، فرزانه تقئی[۲]، سیده اعظم سجادی[۳]، *زهرا فارسی[۴]

۱. گروه آموزشی پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
۲. گروه پرستاری کودکان، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
۳. گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
۴. معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.

Use your device to scan and read the article online

Citation: Shirvani R, Taghaee F, Sajjadi SA, Farsi Z. [Factors Affecting Professional Socialization in Nursing (Persian)]. Journal of Health Research in Community. 2026; 11(4):1-7. https://doi.org/10.32598/JHRC.11.4.5594.1

https://doi.org/10.32598/JHRC.11.4.5594.1

مقدمه

فرآیند اجتماعی‌شدن یکی از مراحل اساسی رشد انسان است که طی آن فرد نقش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای لازم برای حضور در گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی را می‌آموزد. این روند از کودکی و با یادگیری قوانین و فرهنگ خانواده آغاز شده و در طول زندگی ادامه می‌یابد و درنهایت به شکل‌گیری و تثبیت شخصیت فرد منجر می‌شود [۱]. دراین‌میان، اجتماعی شدن حرفه‌ای بخشی اختصاصی از این فرآیند کلی است که طی آن فرد هویت حرفه‌ای خود را از طریق آموختن دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها و معیارهای اخلاقی مرتبط با حرفه شکل می‌دهد و برای ایفای مؤثر نقش‌های حرفه‌ای آماده می‌شود [۲].

در حرفه پرستاری، اجتماعی شدن حرفه‌ای، فرآیندی است که پرستار از طریق آن با نقش‌ها و مسئولیت‌های تخصصی خود آشنا شده، ارزش‌ها و اهداف حرفه را درونی می‌کنند و به‌تدریج هویت حرفه‌ای منسجم در آن‌ها شکل می‌گیرد [۱] که فرآیندی پویا و دائمی در حرفه پرستاری است و پایانی ندارد [۳]. مفهوم اجتماعی شدن در متون پرستاری به سال ۱۹۵۸ و قبل از آن باز می‌گردد [۱]. اجتماعی شدن حرفه‌ای جنبه حیاتی تکامل حرفه پرستاری و نقطه آغاز پرستاری به‌عنوان یک حرفه است [۳].

اجتماعی شدن در حرفه پرستاری موجب تکامل حرفه‌ای و توسعه پیکره دانش پرستاری شده و محرک اصلی و عامل مهم تأثیرگذار بر پیشرفت حرفه‌ای پرستاری به شمار می‌رود [۴]. تحقق مطلوب این فرآیند به کسب هویت و تعهد حرفه‌ای، درونی شدن ارزش‌ها، سنت‌ها، بهبود کیفیت مراقبت از بیماران، تصویر ذهنی مثبت، ارتقای رضایت شغلی، بروز رفتارهای حرفه‌ای، افزایش قدرت تصمیم‌گیری حرفه‌ای و پویایی مستمر در حرفه پرستاری منجر خواهد شد. درمقابل ضعف در اجتماعی شدن حرفه‌ای می‌تواند پیامدهایی جدی همچون کاهش کیفیت مراقبت، تصویر ذهنی منفی از حرفه، افت رضایت شغلی، افزایش فشار روانی، ترک شغل، کاهش بهره‌وری و تضعیف ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای را به همراه داشته باشد [۴، ۵].

اجتماعی شدن پرستاران در سطح جهانی با مشکلات فراوانی روبه‌رو است و حتی جایگاه اجتماعی پرستاران چندان مطلوب نمی‌باشد و این بدین معنی است که روند اجتماعی شدن در پرستاری به‌خوبی انجام نمی‌شود و این روند با مشکلاتی مواجه است که نیازمند توجه و سیاست‌گذاری هدفمند است [۶]. با رشد حرفه‌ای شدن پرستاری و افزایش نیاز جوامع به پرستاران توانمند، امروزه موضوع اجتماعی شدن حرفه‌ای و بررسی عوامل مؤثر بر آن بیش‌ازپیش موردتوجه قرار گرفته است [۵]. مهم‌ترین موانع مؤثر بر این روند را می‌توان در ابعاد نظام آموزشی محیط کار و فرهنگ سازمانی، اقتصادی، اجتماعی، حرفه‌ای

* **نویسنده مسئول:**
دکتر زهرا فارسی
نشانی: تهران، دانشگاه علوم پزشکی آجا، معاونت تحقیقات و فناوری.
تلفن: ۵-۸۶۰۹۶۳۵۰ (۲۱) ۹۸+
رایانامه: zahrafarsi2021@gmail.com, z.farsi@ajaums.ac.ir

Copyright © 2026 The Author(s);
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

جدول ۱. برخی موانع اجتماعی شدن حرفه‌ای پرستاران، راهکارهای پیشنهادی

ابعاد		موانع
هویتی، استقلال حرفه‌ای	هویت و نگرش فردی	ناهماهنگی بین ارزش‌های فردی و شغلی پرستاران اعتماد به نفس پایین پرستاران نسبت به توانمندی‌ها و جایگاه خود تعهد حرفه‌ای پایین و تضعیف حس تعلق سازمانی انگیزش شغلی پایین و کمرنگ شدن علاقه به مسیر حرفه‌ای رضایت شغلی پایین
	استقلال و نقش حرفه‌ای	ابهام در نقش‌های حرفه‌ای و مرزهای وظایف استقلال حرفه‌ای اندک و عدم کنترل بر فرآیندهای کاری فاصله زیاد سلسله مراتبی بین پزشک و پرستار که به تبعیض در محیط کار منجر می‌شود.
	توسعه حرفه‌ای	ارتقای شغلی نامتناسب با میزان تجربه و مهارت کسب‌شده عدم ارتقاء شغلی و رکود در مسیر پیشرفت حرفه‌ای
اجتماعی	تصویر عمومی و اجتماعی حرفه	دیدگاه نامناسب جامعه به حرفه پرستاری تصویر ذهنی نامناسب و کلیشه‌ای از حرفه پرستاری در اذهان عمومی نقش مخرب رسانه‌ها در ترسیم جایگاه غیرحرفه‌ای پرستاری و نادیده گرفتن دانش تخصصی آن.
	جذابیت حرفه	جاذبه اندک حرفه پرستاری در میان اقشار مختلف جامعه و فارغ‌التحصیلان جدید
اقتصادی	–	حقوق و مزایای کم پرستاران در مقایسه با حجم و مسئولیت و فشار کاری
ساختاری و فرهنگ سازمانی	فشار کاری و محیطی	محیط کاری نامساعد و غالباً پراسترس عدم تطابق بار کاری با استانداردها و ظرفیت ایمن هرج‌ومرج طاقت‌فرسا در فرایندهای روزمره بخش‌ها کاهش نشاط شغلی به‌دلیل یکنواختی و روتین‌وار بودن کارها تمرکز بیش از حد بر وظیفه محوری مراقبت‌ها به جای رویکرد بیمارمحور مسئولیت بالای کاری استرس و فشار کاری بالا ناشی از شرایط محیطی فرسودگی شغلی شیفت‌های فشرده و برنامه کاری سنگین که تعادل زندگی–کار را مختل می‌کند.
	مدیریتی و ساختاری	مدیریت ناکارآمد منابع انسانی و توزیع نامناسب امکانات مشکلات و نابرابری‌ها در تقسیم کار و توزیع وظایف دشواری تطابق با قوانین وضع شده مدیریتی مختل شدن ثبات و تخصص به دلیل چرخش‌های متعدد و ناخواسته در بخش‌های مختلف
	سازمانی و ساختاری	افزایش ترک محل خدمت و افزایش مهاجرت پرستاران به‌دلیل تعهد حرفه‌ای پایین تشدید چرخه فرسودگی به‌دلیل کمبود شدید نیروی پرستاری حمایت ناکافی از پرستاران توسط سیستم مدیریتی عدم وجود ارتباط مناسب و مطلوب بین همکاران
	محدودیت‌های استقلال و حمایت سازمانی	پشتیبانی و حمایت ناکافی از سوی همکاران ارشد، سرپرستاران و سطوح مدیریتی داشتن اختیارات و آزادی عمل اندک در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با مراقبت مستقیم قدرت ناکافی پرستاران در فرآیندهای تصمیم‌گیری کلان واحد درمانی انتظارات ضد و نقیض و تنش نقش ناشی از ابهام در مسئولیت‌ها
آموزشی	شکاف تئوری و عملی	وجود شکاف گسترده بین محتوای تئوری دانشگاهی و واقعیت‌های بالینی عدم اجرای درست و کارآمدی پایین در پیاده‌سازی کوریکولوم آموزشی مصوب
	کیفیت محیط و محتوای آموزش بالینی	نامساعد بودن محیط‌های آموزشی از نظر زیرساخت‌ها و فضای یادگیری شایستگی ناکافی برخی مربیان بالینی در انتقال دانش و مهارت‌های عملی مواجهه دانشجویان با تبعیض از سوی برخی مدرسین و مربیان استفاده اندک از راهکارهای مشارکتی در روش‌های آموزش
	عدم هماهنگی ساختاری	فاصله علمی و عملی بین مدرسین دانشگاهی و کارکنان فعال بیمارستان‌ها عدم وجود شرح وظایف شفاف و مدون برای فعالیت‌های دانشجویان در محیط‌های بالینی.
	چالش‌های جذب و ارزیابی	ورود افراد با شایستگی ناکافی یا عدم علاقه‌مندی اولیه به حرفه به دلیل سیستم جذب نامناسب دانشجو ضعف در سیستم‌های ارزیابی شایستگی هم در سطح دانش‌آموختگان و هم در سطح مدرسین نارضایتی برخی دانشجویان از انتخاب حرفه پرستاری

	راهکارهای پیشنهادی
توسعه صلاحیت‌ها و اثربخشی حرفه‌ای	–ارتقای دانش، مهارت، تجربه، صلاحیت بالینی و توانمندی‌های فردی–حرفه‌ای –تقویت خودکارآمدی حرفه‌ای –حفظ استقلال حرفه‌ای پرستاران –توسعه تفکر خلاق و انتقادی در پرستاران –ارتقای تعهد و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای (شامل آگاهی و پایبندی به کدهای اخلاق حرفه‌ای) –ارائه و تقویت راهکارهای افزایش کیفیت مراقبت‌های پرستاری
ارتقای هویت و جایگاه اجتماعی	–اصلاح و بهبود جایگاه اجتماعی پرستاران در جامعه –ارزش‌گذاری به حضور مردان در حرفه –به‌کارگیری رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی جهت معرفی صحیح حرفه به جامعه –تلاش جهت افزایش حس تعلق و هویت حرفه‌ای (شامل تلاش برای افزایش انگیزه و تعلق‌پذیری)
بهینه‌سازی شرایط کار و ساختار سازمانی	–ایجاد امنیت شغلی و اقتصادی –کاهش بار کاری پرستاران از طریق تعدیل ساعات کاری –ارتقای شغلی پرستاران –افزایش استفاده از فناوری‌های نوین در ارائه مراقبت‌های بهداشتی –تقویت مشارکت گروهی و همکاری‌های بین حرفه‌ای (به‌ویژه با تیم درمان)
اصلاحات در محیط آموزش و انتقال تجربه	–اصلاح منابع و ساختار آموزشی پرستاری –ایجاد و تقویت محیط‌های آموزشی و بالینی پذیرای دانشجویان –هماهنگ‌سازی انتظارات دانشجویان از حرفه پرستاری با واقعیات موجود –تقویت نقش حمایتی مدرسین و ایجاد محیطی امن برای بیان دغدغه‌ها و نگرانی‌ها (شامل ایجاد ارتباط مثبت مدرس و دانشجو) –فراهم نمودن فرصت کسب تجربه و ارائه بازخوردهای سازنده در دوران آموزشی و محیط‌های کاری –افزایش ارتباط دانشجویان تازه وارد با دانشجویان سال بالا جهت ایجاد نگرش مثبت به حرفه –فراهم کردن شرایط و تمهیدات لازم در عرصه آموزش و خدمات پرستاری –مشارکت نهادهای حرفه‌ای و دانشگاهی در شناسایی و مقابله با موانع اجتماعی شدن

و هویتی جست‌وجو کرد (جدول شماره ۱) [۵-۷].

شواهد پژوهشی حاکی از آن است که فرایند اجتماعی‌شدن در رشته پرستاری با کاستی‌هایی مواجه بوده و کارایی مطلوب را نشان نمی‌دهد. لذا، حصول اطمینان از اجرای مؤثر این فرآیند مستلزم به‌کارگیری راهکارهای مداخله‌ای هدفمند است. این راهکارها که در جدول شماره ۱ به تفصیل ارائه شده‌اند، شامل مواردی چون تقویت و ارتقای مفهوم هویت حرفه‌ای در پرستاران، ارزش‌گذاری و ترویج حضور مؤثر نیروی انسانی مرد در این حرفه، تقویت مؤلفه‌های حس تعلق سازمانی و حرفه‌ای، بهره‌گیری استراتژیک از رسانه‌های اجتماعی برای معرفی و تبیین نقش‌های پرستاری و همچنین تسریع در به‌کارگیری فناوری‌های نوین در عملکرد حرفه‌ای است؛ این اقدامات به‌طور جمعی جهت تسهیل و بهینه‌سازی فرآیند اجتماعی‌شدن حرفه‌ای در حوزه حیاتی ضروری به نظر می‌رسد [۳، ۷].

نتیجه‌گیری

تحقق کیفیت مطلوب و استاندارد خدمات مراقبتی ارائه‌شده توسط پرستاران، به‌طور جدایی‌ناپذیری با جایگاه اجتماعی و حرفه‌ای این گروه از متخصصان گره خورده است. در این راستا، اجتماعی‌شدن حرفه‌ای پرستاران به‌مثابه یکی از ملزومات بنیادین در هر نظام مؤثر مراقبت‌های بهداشتی و درمانی تلقی می‌گردد، زیرا این فرایند تأثیری مستقیم و قابل‌اندازه‌گیری بر کارایی و کیفیت خدمات ارائه‌شده دارد. بنابراین، از منظر سیاست‌گذاری کلان، نظام‌های بهداشتی و درمانی موظف‌اند با اتخاذ رویکردی انتقادی، به موانع ساختاری، اقتصادی و اجتماعی پیشِ روی حرفه پرستاری توجهی استراتژیک مبذول داشته و راهکارهای مداخله‌ای مؤثر را برای رفع این موانع تدوین و اجرا نمایند. درک عمیق‌تر پدیده اجتماعی‌شدن حرفه‌ای در رشته پرستاری، به‌ویژه در بافتار فرهنگی و اجتماعی ایران، نیازمند اهتمام جدی از سوی جامعه علمی پرستاری و متولیان سیاست‌گذاری حوزه سلامت است. درنهایت، شناسایی دقیق موانع موجود و ارائه راهکارهای کاربردی برای ارتقای این فرایند، زمینه‌ساز دستیابی به پیامدهای مثبت چندوجهی خواهد بود؛ از جمله اجتماعی‌شدن موفقیت‌آمیز پرستاران، ارتقای کیفیت و ایمنی خدمات پرستاری، کاهش هزینه‌های درمان و مراقبت و افزایش قابل‌ملاحظه رضایتمندی بیماران و خانواده‌های آنان.

References

[1] Lai PK, Lim PH. Concept of professional socialization in nursing. Int EJ of Sci Med Edu. 2012; 6(1):5-31. [Link]

[2] Valizadeh LE, Zirak MO, Parizad NA. Barriers to professional socialization in nursing: An integrative review. J Nurs Educ. 2016; 5(2):57-65. [Link]

[3] Salisu WJ, Dehghan Nayeri N, Yakubu I, Ebrahimpour F. Challenges and facilitators of professional socialization: A systematic review. Nurs Open. 2019; 6(4):1289-98. [Link]

[4] Mousavizadeh N, Ashktorab T, Shabani F. Challenges of nurses professional socialization and solutions. Adv Nurs Midwifery. 2017; 26(95):35. [Link]

[5] Moon S, Chang SJ. Professional socialization of hospital nurses: A scale development and validation study. BMC Nurs. 2023; 22:2. [Link]

[6] Darban F, Safarzai E, Tirgary B, Mangolian Shahrebabaki P, Farokhzadian J. [Barriers and Facilitators of Professional Socialization in Nursing: A Systematic Review (Persian)]. Sci J Kurdistan Univ Med Sci. 2020; 25(1):62-75. [DOI:10.52547/sjku.25.1.62]

[7] Rakkarn J, Visaetsilapanonta P, Jiawiwatkul U, Puckpinyo A. Professional socialization of nurses in humanized care: A qualitative study. Iran J Nurs Midwifery Res. 2023; 28(4):474-81. [DOI:10.4103/ijnmr.ijnmr_78_22]