

Nursing Socialization Concept and Related Factors: A Systematic Review

Simin Tahmasbi ^{1,*}, Tahereh Ashktorab ², Abbas Ebadi ³

¹ Assistant Professor of Nursing & Midwifery Faculty, Islamic Azad University of Shahrekord, Shahrekord, Iran

² Associate Professor of Nursing & Midwifery Faculty, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³ Associate Professor of Nursing faculty, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

* **Corresponding author:** Simin Tahmasbi, Assistant Professor of Nursing & Midwifery Faculty, Islamic Azad University of Shahrekord, Shahrekord, Iran. E-mail: s.tahmasbi@iaushk.ac.ir

Received: 06 Jan 2016

Accepted: 14 Sep 2016

Abstract

Introduction: Socialization assumes the process of professional role acceptance and a real way of professional identity improvement. This study is aimed to assess socialization concept and related factors in nursing from 2000 - 2014.

Methods: In this systematic review, quantitative and qualitative studies of nursing socialization concept identified through a search of Medline, Elsevier, Wiley data bases from 2000 to 2014. Keywords that were searched included "Nursing Socialization Professional Socialization" and "Nursing". Then during complete review articles, English published papers of socialization and related factors were extracted.

Results: In the first phase, 607 studies related to nursing socialization concept were found and then 41 papers included nursing socialization directly or indirectly and between them 15 articles, 3 from Medline, 5 from Elsevier and 7 from Wiley, were related to research directly. Once the database searches were complete, the papers were reviewed first by title, then by abstract, and then by full paper by reasonable interpretive approach.

Conclusions: The findings showed nursing socialization is a multidimensional complex concept and is related to individual social factors and academic therapeutic organizations which act as facilitator or inhibitor. Both top and middle management levels of faculties and hospitals could use tips to form true socialization process and then professional identity will improve between nurses.

Keywords: Socialization; Clinical Nurse; Review Systematic

اجتماعی شدن پرستار و عوامل مرتبط با آن: مروری نظام مند

سیمین طهماسبی^{۱*}، طاهره اشک تراب^۲، عباس عبادی^۳

^۱ استادیار، گروه پرستاری بهداشت جامعه، دانشکده پرستاری و مامایی و بهداشت دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران
^۲ دانشیار، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.
^۳ دانشیار، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج) تهران، تهران، ایران
 * نویسنده مسئول: سیمین طهماسبی، استادیار، گروه پرستاری بهداشت جامعه، دانشکده پرستاری و مامایی و بهداشت دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران. ایمیل: s.tahmasbi@iaushk.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۲۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۱۶

چکیده

مقدمه: اجتماعی شدن، فرایند پذیرش نقش‌های حرفه‌ای و یک راه واقعی برای توسعه هویت حرفه‌ای به شمار می‌رود. مطالعه حاضر با هدف تعیین مفهوم اجتماعی شدن و عوامل مرتبط با آن در پرستاری در طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴ صورت پذیرفته است. **روش کار:** در مطالعه مروری منظم حاضر، مقالات کمی و کیفی منتشر شده در رابطه با مفهوم اجتماعی شدن پرستار در طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴ میلادی در بانک‌های اطلاعاتی Medline, Elsevier, Wiley انتخاب شدند. واژه‌های مورد استفاده در جستجو "Nursing Socialization" و "Professional Socialization" و Nursing استفاده شد. سپس با مرور کامل مقالات، مقالاتی که دقیقاً مفهوم اجتماعی شدن و عوامل مرتبط با آن را مورد بررسی قرار داده بودند و به زبان انگلیسی منتشر شده بودند، انتخاب و با یکدیگر مقایسه شدند.

یافته‌ها: در جستجوی اولیه در پایگاه‌های اطلاعاتی مذکور، تعداد ۶۰۷ مطالعه در ارتباط با مفهوم اجتماعی شدن پرستاران یافت شد و از این تعداد، ۴۱ مطالعه بطور مستقیم و غیر مستقیم به موضوع اجتماعی شدن پرستاران پرداخته بودند. از این تعداد ۱۵ مقاله مستقیم در ارتباط با موضوع پژوهش بوده که ۳ مقاله از Medline، ۵ مقاله از Elsevier، و ۷ مقاله از Wiley بود. سپس مقالات یافت شده، بر مبنای عنوان، چکیده و سپس کل مقاله رویکرد تفسیری و منطقی مورد بررسی قرار گرفت.

نتیجه گیری: مفهوم اجتماعی شدن پرستاران یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است و عوامل متعدد فردی، اجتماعی و سازمان‌های آموزشی و درمانی با آن در ارتباط هستند و می‌توانند تحقق آن را تسهیل نموده یا مانعی برای آن به شمار روند. مطالعه حاضر می‌تواند به مدیران ارشد و میانی دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها کمک کند تا در جهت شکل‌گیری صحیح فرایند اجتماعی شدن و بدنبال آن توسعه هویت حرفه‌ای پرستاران گام بردارند.

واژگان کلیدی: اجتماعی شدن، پرستاری، مرور نظام مند

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

فرهنگی توصیف می‌شود Bisholt. به نقل از Kramer دو خرده فرهنگ را در این رابطه مطرح می‌کند، نقش‌های حرفه‌ای که در دوران تحصیل فرا گرفته می‌شود و نقش‌های دیوان سالاری حرفه‌ای "Professional Bureaucratic" موجود در فرهنگ مراقبتی که به شکلی متفاوت شکل می‌گیرد، که در زمان مواجهه این خرده فرهنگ‌ها، "شوک واقعیت" "Reality Shock" رخ می‌دهد (۳).

از طرف دیگر، پرستاران در محیط کاری خود بدلیل پیشرفت سریع علم پزشکی و نیاز به دانش و مهارت بیشتر در علوم پزشکی، نیز تحت فشارند. در پرستاران جدیدالورود، بدلیل پاسخگویی در مراقبت از بیمار در بستر کاری خود، همچنین یادگیری قوانین رسمی و غیررسمی بیمارستان‌ها که شکل دهنده رفتار آنان است، این تنش را افزایش

اجتماعی شدن حرفه‌ای جنبه حیاتی تکامل حرفه پرستاری است. نقطه آغاز پرستاری به عنوان یک حرفه، به کمک روشی که پرستاران اجتماعی می‌شوند، تعیین می‌گردد (۱). اجتماعی شدن حرفه‌ای تأثیر عمیقی بر میزان پیشرفت حرفه‌ای فرد می‌گذارد. لازمه این تأثیر، رشد و تغییر در افکار، احساسات، نگرش، هدف و روحیات پرستار به عنوان یک فرد حرفه‌ای می‌باشد. درک بهتر اجتماعی شدن گام ضروری برای شناسایی راهبردهای آموزشی در جهت ارتقاء آموزش در دانشکده‌ها می‌باشد (۲).

دوره گذر از آموزش به زندگی حرفه‌ای برای بسیاری از پرستاران تجربه‌ای دشوار یا حتی شوک برانگیز است. این تجربه به عنوان پدیده

می‌دهد (۴). گذر از دوران دانشجویی به محیط کار و مواجهه با فرهنگی جدید، انتظارات متفاوت را بدنبال دارد (۵). در این شرایط درک چگونگی اجتماعی شدن در زمانی که پرستاران کار خود را در مراکز درمانی آغاز می‌کنند، اهمیت ویژه‌ای دارد (۶). ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کسب شده، در میزان تطابق با محیط کار ارزشیابی می‌گردد. این تطابق در ایجاد تعهد حرفه‌ای، رضایتمندی و احساس پذیرش متقابل، جذب کار شدن و انگیزه درونی سازی تأثیر می‌گذارد. اجتماعی شدن ناکافی با ترک شغل، فرسودگی شغلی و حتی اخراج از کار همراه است (۱). Cherkavoi اجتماعی شدن را چنین توصیف می‌کند: مراد از اجتماعی شدن در روانشناسی اجتماعی فرایندی است که به وسیله آن یک فرد می‌آموزد که از طریق فراگرفتن رفتاری اجتماعی که مورد تأیید گروه باشد، خود را با آن گروه انطباق دهد (۷). Brim آن را فرایندی می‌داند که افراد دانش، مهارت و مقررات را فرا گرفته و آن‌ها را قدرمی سازد تا به عنوان عضوی از گروه و بدنبال آن عضوی از جامعه موثر واقع شوند (۸). Chitty به نقل از Moore اجتماعی شدن حرفه‌ای را کسب دانش و مهارتی می‌داند که برای ایجاد هویت حرفه‌ای و درونی سازی هنجارهای آن حرفه ضروری است (۹). Masters کسب این دانش و مهارت و هویت را جزئی از فرایند تکاملی اجتماعی شدن در بزرگسالان می‌داند (۱۰). Chitty به نقل از Cohen اظهار می‌دارد که اجتماعی شدن حرفه‌ای فرایند پیچیده‌ای است که فرد در طی آن دانش، مهارت و هویت لازم برای حرفه‌ای شدن را کسب می‌کند و در طی آن ارزش‌ها و هنجارهای انجام رفتار گروهی را درونی می‌سازد و عوامل اجتماعی مرتبط با فرهنگ حاضر بر این فرایند تأثیر دارد (۹). لذا به دلیل کثرت تعداد دانشجویان پرستاری و تبع آن ورود فرهنگ‌های مختلف در این رشته، فرایند اجتماعی شدن حرفه‌ای باید به دقت در کلیه برنامه‌های آموزش پرستاری مد نظر قرار گیرد (۱۱). مطالعات بسیاری در زمینه اجتماعی شدن پرستاران در دوران تحصیل یا پس از فارغ التحصیلی، با رویکرد کمی و کیفی صورت گرفته است. مطالعات انجام شده در زمینه اجتماعی شدن، بیشتر بر اجتماعی شدن با رویکرد کمی بر خود گزارشی و در رویکرد کیفی بر توصیف و تحلیل این مفهوم از دیدگاه دانشجویان پرستاری، مربیان و پرستاران بخش‌های ویژه پرداخته‌اند (۱، ۳، ۵، ۱۲-۱۶).

یافته‌ها

در جستجوی اولیه در پایگاه‌های اطلاعاتی مذکور، تعداد ۶۰۷ مطالعه در ارتباط با مفهوم اجتماعی شدن پرستاران یافت شد و از این تعداد، ۴۱ مطالعه بطور مستقیم و غیر مستقیم به موضوع اجتماعی شدن پرستاران پرداخته بودند و ۱۵ مقاله مستقیماً در ارتباط با موضوع پژوهش بود. از این تعداد ۳ مقاله از Medline، ۵ مقاله از Elsevier و ۷ مقاله از Whaley یافت شد. در کل از میان مطالعه یافت شده در طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴ تعداد مطالعه تمام متن انتخاب و با رویکرد تفسیری و منطقی مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. مقاله‌های بدست آمده از کشورهای آمریکا، انگلیس، سوئد، تایوان، ایرلند، استرالیا، کانادا، برزیل و مصر بودند. رویکرد مطالعات کیفی انجام شده شامل رویکرد نظریه زمینیه‌ای (۳ مطالعه)، رویکرد پدیدار شناسی (۷ مطالعه)، رویکرد قوم نگاری (۱ مطالعه) و رویکرد تلفیقی کمی کیفی (۱ مطالعه) و در قسمت مطالعات کمی خود گزارشی (۲ مطالعه)، مطالعه کمی مقطعی (۱ مطالعه)، توصیفی همبستگی (۱ مطالعه) و یک مطالعه مروری بود. نتایج اصلی و مشخصات مرتبط با مطالعات انجام شده به صورت منظم در ارتباط با مفهوم اجتماعی شدن، در [جدول ۱، ۲، ۳ و ۴](#) آمده است.

بحث

از مرور و مقایسه مطالعات انتخاب شده در این پژوهش، مفهوم اجتماعی شدن، عوامل تسهیل کننده و ممانعت کننده اجتماعی شدن پرستاران استخراج گردید که در ذیل مورد بحث قرار می‌گیرند. مفهوم اجتماعی شدن: مطالعات انجام شده در رابطه با مفهوم اجتماعی شدن تعاریف متفاوتی ارائه داده‌اند Wolf. حس پرستار بودن را در دل اجتماعی شدن حرفه‌ای و آن را منتسب به هویت حرفه‌ای می‌داند این مفهوم، مستلزم تعهد فردی و درونی سازی ارزش‌ها است (۱۳). از نظر Reising اجتماعی شدن دارای مراحل مقدماتی، ورود به بخش، مورد آزمون قرار گرفتن، به حال خود رها شدن و تطابق است (۱۷). Eckhardt اجتماعی شدن را فرایندی می‌داند که منجر به دستیابی بالاترین سطوح حرفه‌ای با تأکید به تفاوت‌های فردی شده و با بکارگیری ارزش‌های حرفه‌ای در تداوم ارتباط بین نظری و عمل کمک نموده و آن را راهی برای کسب تجارب متفاوت در حریم تفکر انتقادی و نوآوری می‌داند (۱۸).

می‌دهد (۴). گذر از دوران دانشجویی به محیط کار و مواجهه با فرهنگی جدید، انتظارات متفاوت را بدنبال دارد (۵).

در این شرایط درک چگونگی اجتماعی شدن در زمانی که پرستاران کار خود را در مراکز درمانی آغاز می‌کنند، اهمیت ویژه‌ای دارد (۶). ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کسب شده، در میزان تطابق با محیط کار ارزشیابی می‌گردد. این تطابق در ایجاد تعهد حرفه‌ای، رضایتمندی و احساس پذیرش متقابل، جذب کار شدن و انگیزه درونی سازی تأثیر می‌گذارد. اجتماعی شدن ناکافی با ترک شغل، فرسودگی شغلی و حتی اخراج از کار همراه است (۱). Cherkavoi اجتماعی شدن را چنین توصیف می‌کند: مراد از اجتماعی شدن در روانشناسی اجتماعی فرایندی است که به وسیله آن یک فرد می‌آموزد که از طریق فراگرفتن رفتاری اجتماعی که مورد تأیید گروه باشد، خود را با آن گروه انطباق دهد (۷). Brim آن را فرایندی می‌داند که افراد دانش، مهارت و مقررات را فرا گرفته و آن‌ها را قدرمی سازد تا به عنوان عضوی از گروه و بدنبال آن عضوی از جامعه موثر واقع شوند (۸). Chitty به نقل از Moore اجتماعی شدن حرفه‌ای را کسب دانش و مهارتی می‌داند که برای ایجاد هویت حرفه‌ای و درونی سازی هنجارهای آن حرفه ضروری است (۹). Masters کسب این دانش و مهارت و هویت را جزئی از فرایند تکاملی اجتماعی شدن در بزرگسالان می‌داند (۱۰). Chitty به نقل از Cohen اظهار می‌دارد که اجتماعی شدن حرفه‌ای فرایند پیچیده‌ای است که فرد در طی آن دانش، مهارت و هویت لازم برای حرفه‌ای شدن را کسب می‌کند و در طی آن ارزش‌ها و هنجارهای انجام رفتار گروهی را درونی می‌سازد و عوامل اجتماعی مرتبط با فرهنگ حاضر بر این فرایند تأثیر دارد (۹). لذا به دلیل کثرت تعداد دانشجویان پرستاری و تبع آن ورود فرهنگ‌های مختلف در این رشته، فرایند اجتماعی شدن حرفه‌ای باید به دقت در کلیه برنامه‌های آموزش پرستاری مد نظر قرار گیرد (۱۱). مطالعات بسیاری در زمینه اجتماعی شدن پرستاران در دوران تحصیل یا پس از فارغ التحصیلی، با رویکرد کمی و کیفی صورت گرفته است. مطالعات انجام شده در زمینه اجتماعی شدن، بیشتر بر اجتماعی شدن با رویکرد کمی بر خود گزارشی و در رویکرد کیفی بر توصیف و تحلیل این مفهوم از دیدگاه دانشجویان پرستاری، مربیان و پرستاران بخش‌های ویژه پرداخته‌اند (۱، ۳، ۵، ۱۲-۱۶).

روش کار

در مطالعه مروری منظم حاضر، مقالات کمی و کیفی منتشر شده در رابطه با مفهوم اجتماعی شدن پرستار در طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴ میلادی در بانک‌های اطلاعاتی Medline, Elsevier Whaley انتخاب شدند. واژه‌های مورد استفاده در جستجو "Nursing Socialization" و "Professional Socialization" و Nursing استفاده شد. در بانک اطلاعاتی Google Scholar نیز جستجو با کلیدواژه‌های فوق انجام شد، مقاله جدیدی با موضوعات فوق یافت نگردد.

جدول ۱: عوامل مربوطه با مفهوم اجتماعی شدن حرفه‌ای در مطالعات کیفی انتخاب شده در طی سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۱۴

نویسنده (شماره منبع)	نوع پژوهش	هدف مطالعه	روش نمونه گیری/تعداد نمونه	نتایج
Reising (۱۷)	کیفی با رویکرد نظریه زمینه‌ای	چگونگی اجتماعی شدن پرستاران در بخش‌های ویژه	هدفمند/نمونه‌ها شامل ۱۰ پرستار، ۸ زن و ۲ مرد بودند که در طی ۴ تا ۵ ماه اول ورود به بخش ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه ایندیانا مورد مطالعه قرار گرفتند.	طبقات بدست آمده شامل ۵ مرحله‌ی مقدماتی، ورود به بخش، مورد آزمون قرار گرفتن، به حال خود رها شدن و تطابق است. مشارکت کنندگان تجربه خوبی از ارزشیابی بوسیله مدرسان در مراحل اولیه آشنایی با بخش (بدلیل انتظارات متفاوت) نداشتند.
Wolf (۱۲)	کیفی با رویکرد پدیدارشناسی	تبیین مفهوم اجتماعی شدن در پرستاران	هدفمند/۸ پرستار کارشناس با ۳ تا ۴ سال سابقه کار در مراکز درمانی وابسته به دانشگاه اوهایو نمونه‌های مورد بررسی بودند.	درون مایه‌های بدست آمده عبارت بودند از: ۱- احساس پرستار بودن که منتسب به هویت حرفه‌ای بوده و در طی مراحل خاص شکل‌گیری تدریجی اجتماعی شدن حاصل می‌شود. ۲- احساس پرستار بودن که یک حس بودن است و مستلزم تعهد فردی و درونی سازی ارزش‌ها است. ۳- رویدادهای خاصی در طی تحصیل می‌تواند در ایجاد تعهد عمیق به پرستاری ارتباط داشته باشد. بعبارتی، اجتماعی شدن در بعد عاطفی، با ایجاد حس پرستار بودن شکل می‌گیرد.
Jackson (۱۴)	کیفی با رویکرد نظریه زمینه‌ای	چشم‌اندازی بر اجتماعی شدن: کاوش رضایتمندی شغلی پرستاران	هدفمند/نمونه‌ها شامل ۲۰ پرستار شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های واشنگتن بودند.	درون مایه‌های بدست آمده شامل موارد زیر بود: ۱- انتظارات ضد و نقیض ۲- تنش نقش ۳- فقدان حمایت ۴- تغییر نقش ۵- تجارب استاد شاگردی بطور کلی یافته‌ها بیانگر عدم کفایت اجتماعی شدن افراد تازه وارد به بالین و هم پرستاران با سابقه که نقش جدید در سازمان می‌پذیرند، بود. افراد در زمان ورود به حرفه دارای انتظارات فردی بوده که مریبان حمایت‌گر باعث هدایت، شفاف سازی و حمایت برای فرد تازه وارد می‌گردند.
Mooney (۱۹)	کیفی با رویکرد نظریه زمینه‌ای	تبیین و درک اجتماعی شدن حرفه‌ای عامل بقا پرستار تازه کار	هدفمند/۱۲ پرستار تازه کار ایرلندی شاغل در بیمارستان در ایرلند در مطالعه شرکت داشتند.	درون مایه‌های بدست آمده عبارت بودند از: ۱- هم راستا شدن با قوانین ۲- نارضایتی از تطابق با قوانین مدیران بالینی. ۳- بی‌صدایی به نشانه قدرت کم و آسیب‌پذیری پرستاران تازه کار. این توصیف‌ها نشانگر یکنواختی و روتین وار بودن کار در بخش، مراقبت‌های وظیفه‌محور و ضعف قدرت در پرستاران تازه کار می‌باشد.
Kelly & Ahern (۲۰)	کیفی با رویکرد پدیدارشناسی	آماده کردن دانشجویان برای ورود به عرصه	هدفمند/۱۳ پرستار زن در انتهای تحصیل و یک ماه بعد از شروع به کار در مطالعه شرکت داشتند.	درون مایه‌ای حاصل از این مطالعه عبارت بودند از: ۱- پرستاری: کشف زبان فرهنگ پرستاری ۲- در جوانی پیر شدن: بازی‌های قدرت، سلسله مراتب، غر زدن کارکنان. ۳- مهیا نبودن به اندازه لازم جهت انجام امور بالین: تعارض نقش، نسریدن کارهای پیچیده به تازه کاران. - شوک واقعیت مضاعف: که بسیار تنش‌آور بوده و بدلیل ناآشنایی با کارهای جدید و چرخش در بخش‌های مختلف این حس تشدید می‌گردد.
Wise (۲۱)	کیفی با رویکرد پدیدارشناسی	چگونگی اجتماعی نمودن مردان در حرفه با غالب زنانه پرستاری از منظر مریبان زن با بکارگیری تعامل سمبولیک	هدفمند/مشارکت کنندگان شامل ۸ مریبی زن پرستاری با حداقل ۲ سال سابقه کار بالینی در دانشگاه پنسیلوانیا بود که دانشجوی مرد نیز داشته و میانگین سابقه کار در آموزش پرستاری آنها ۹ سال بود.	تجارب مریبان از فرایند اجتماعی شدن مردان پرستار با درون مایه‌های زیر تبیین گردید: ۱- الگو برداری: مراقبت کل نگر، جنبه نرم پرستاری (توانایی درک احساس و نیاز غیر کلامی بیمار) ۲- تقویت خود کارآمدی مردان: دادن آزادی عمل به دانشجویان، شناسایی احساس ناراحتی دانشجوی ۳- اعتدال در استقلال طلبی مردان: خود اطمینانی بیش از اندازه مردان، آموزش برای جستجوی یا دریافت راهنمایی، آموزش برای تشریح مساعی ۴- شکستن قوانین ساختاریافته اجتماعی: قوانین درمورد مردان، قوانین در مورد تماس فیزیکی ۵- وضع قوانین برای دانشجویان مرد: ایجاد تعادل بین حقوق بیمار و نیازهای آموزشی دانشجوی مرد، جلوگیری از دخالت پرستار زن، شناسایی مردان به عنوان افرادی متفاوت. ۶- ارزش گذاری به حضور مردان در حرفه: کمک به پیشرفت جایگاه حرفه‌ای،

<p>توسعه روابط بین فردی شغلی، کشف توانایی ها ۷- تاکید به روابط مربی/دانشجو نشانگر حرفه ای بودن: درک کلامی و حفظ حریم شخصی توجه به جنسیت و نیازهای آن.</p>			<p>Hathorn و همکاران (۱۲) کیفی با رویکرد پدیدارشناسی</p>
<p>درون مایه های بدست آمده عبارت بودند از: ۱- باورها درباره آموزش پرستاری: تجارب بعنوان یک دانشجو و تجارب بعنوان یک پرستار ۲- انتظارات نقش: انتظارات فردی، دانشجویان و دانشکده ۳- محرک های انگیزشی: درونی و بیرونی ۴- ساختار ارتباط: اهداف یادگیری، برنامه بالینی، تکالیف دانشجویان بودند. یافته ها نشان داد که راهبردهای مشارکتی در سبب کاهش نگرش منفی پرستاران و توسعه اجتماعی شدن حرفه ای در محیط بالینی می شود.</p>	<p>هدفمند/نمونه ها شامل ۶ پرستار، ۴ زن و ۲ مرد بودند که در فاصله پاییز ۲۰۰۵ تا بهار ۲۰۰۶ با میانگین سنی ۱۵ سال درفاصله شش ماه تحت مصاحبه قرار گرفتند.</p>	<p>بررسی تجارب زنده پرستاران در زمان کار با دانشجویان در محیط بالینی: نگرشی بر اجتماعی شدن حرفه ای</p>	
<p>درون مایه های حاصل از پژوهش عبارت بودند از: ۱- انگیزه قوی برای ادامه تحصیل: به منظور رهایی از فقر و بی پولی ۲- مواجهه با تبعیض: توسط مدرسان، دانشجویان، پرستاران و کمک بهیاران ۳- انگیزه برای اثبات توانایی کسب موفقیت: بدلیل شکست دانشجویان سیاه پوست ۴- انزوا و جدایی از دیگر دانشجویان: بدلیل سیاه پوست بودن در کلاس درس ۵- مانند سفیدپوستان عمل نمودن: یک راه انجام دادن بهتر کارها و مورد پذیرش واقع شدن. ۶- کسب تجربه از دوستان جدید: بدنبال برقراری ارتباط با دانشجویان سفید پوست و شکست فاصله با آن ها نتایج این مطالعه نشان داد که فرایند اجتماعی شدن با هنجارهای برنامه آموزشی دانشگاه ارتباط دارد.</p>	<p>۸ دانشجوی پرستاری که در دانشگاه های سفید پوستان در حال تحصیل بودند را شامل می شد.</p>	<p>بررسی تجارب زنده اجتماعی شدن دانشجویان پرستاری آفریقایی آمریکایی در دانشگاه غالب سفید پوست</p>	<p>Love (۲۲) کیفی با رویکرد پدیدارشناسی</p>
<p>تجارب پرستاران از فرایند اجتماعی شدن آن ها با سه درون مایه تبیین گردید: ۱- مواجهه با هرج و مرج طاقست فرسا: بدلیل عوامل فردی (کمبود دانش و تجربه)، سازمانی (کمبود کارکنان، عدم حمایت و محدودیت زمانی) ۲- یادگیری در حین انجام کار: با گذراندن آزمون های مختلف و فراگیری هنجارها بصورت رسمی و غیر رسمی ۳- عضویت در گروه: علیرغم ارتکاب اشتباهات و سرزنش شدن توسط سایر پرستاران فرایند اجتماعی شدن در پرستاران تازه کار در بخش های ویژه با شرایط مختلف یادگیری نقش، کمی دشوارتر بنظر می رسد. گذر از دانشکده به بالین، بخصوص کار کردن در شرایط متفاوت بین ارزش های حرفه ای بیمار محور دانشکده و ارزش های سازمانی (وظیفه محور بودن)، برای نمونه ها تنش زا بود. برای کمک به این افراد تازه کار استفاده از مربیان بالین بلافاصله بعد از استخدام توصیه می شود.</p>	<p>هدفمند/۷ پرستار کارشناس شاغل تمام وقت با میانگین سنی ۲۱ و متوسط سابقه کار ۵/۵ ماه در مطالعه شرکت داشتند.</p>	<p>تجارب اجتماعی شدن پرستاران تازه فارغ التحصیل شده در زمان ورود به بالین</p>	<p>Feng & Tsai (۴) کیفی با رویکرد پدیدارشناسی</p>
<p>درون مایه های بدست آمده در این مطالعه عبارت بودند از: ۱- حس پرستار بودن: بدنبال گذراندن دوره آزمون صلاحیت بالینی ۲- تعامل با مربیان در آموزش عملی و تجارب جدید بالینی، دو عامل کلیدی در اجتماعی شدن به شمار می روند. در این مطالعه هویت پرستاری در دوران تحصیل در مشارکت کنندگان شکل گرفته بود و به اهمیت نقش مربیان بالینی در پیشرفت اجتماعی شدن حرفه ای دانشجویان تاکید شده است.</p>	<p>هدفمند/نمونه ها شامل ۲۷ پرستار شرکت کننده در آزمون صلاحیت بالینی در کانادا بودند.</p>	<p>اجتماعی شدن در نقش های جدید حرفه ای: تجارب پرستاران لیسانس در زمان اخذ مشروعیت صلاحیت بالینی</p>	<p>Melrose و همکاران (۲۳) کیفی با رویکرد پدیدارشناسی</p>
<p>یافته های این مطالعه یک درون مایه اصلی بود شکل گیری فرد حرفه ای و درون مایه های فرعی آن شامل موارد زیر بود: مورد قبول واقع شدن زیر سوال رفتن جزئی از سلسله مراتب سازمانی واقع شدن خودیابی از طریق انتقال پیشرفت از طریق مسئولیت پذیری</p>	<p>هدفمند/۱۸ پرستار تازه کار، ۱۶ زن و ۲ مرد با میانگین سنی ۲۹ سال در مطالعه شرکت داشتند.</p>	<p>کشف و تحلیل چگونگی اجتماعی شدن حرفه ای پرستاران تازه کار: تجارب برنامه مقدماتی آموزشی</p>	<p>Bisholt (۲) کیفی با رویکرد قوم نگاری و ترکیبی از مشاهده، مصاحبه و واقعه نگاری در طی یکسال برنامه مقدماتی آموزشی</p>

جدول ۲: عوامل مربوطه با مفهوم اجتماعی شدن حرفه‌ای در مطالعات کمی-کیفی انتخاب شده در طی سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۱۴

نویسنده (شماره منبع)	نوع پژوهش	هدف مطالعه	روش نمونه‌گیری/تعداد نمونه	نتایج
Eckhardt (۱۸)	اثر برنامه مدون بر اجتماعی شدن دانشجویان پرستاری در شرف فارغ التحصیلی	کیفی- کمی با بکارگیری مقیاس ون مانن و شین (Van Maanen and Schein Scale) در اجتماعی شدن سازمانی به عنوان چارچوب راهنما با پایایی الفای کرونباخ ۰/۶۷ به روایی ابزار در مقاله اشاره نشده است. کیفی: تبیین تجارب با مقایسه ای ۳ برنامه بروکراتیک	در قسمت کیفی: ۲۴ مسئولین و مدیران پرستاری از سه برنامه مدون متفاوت در قسمت کمی: ۵۹ پرستار فارغ التحصیل از سه برنامه مدون آموزشی متفاوت با میانگین سنی ۳۷ سال انتخاب شدند. مقیاس مفهوم نقش پرستاری کورون "Corwin Nursing Role (Scale) Conception (Scale) نقش های حرفه ای در پرستاران ایمیل شد.	کمی: تحلیل آماری داده‌ها اختلاف معناداری را از نظر ادراک نقش بین سه برنامه مدون پرستاری نشان داد. یافته‌های کیفی از برنامه اول (تاکید به خود راهبری دانشجو): نشان داد که فرایند اجتماعی شدن فردی، رسمی، تصادفی، متغیر و ترکیبی از اعطا و خلع است. یافته‌های کیفی از برنامه دوم (تاکید به مشارکت گروهی): نشان داد که فرایند اجتماعی شدن فردی، غیر رسمی، تصادفی، فاقد پیوستار و اعطایی است. یافته‌های کیفی از برنامه سوم (ترکیبی از دو برنامه ۱ و ۲): نشان داد که فرایند اجتماعی شدن فردی، غیر رسمی، تصادفی، متغیر، فاقد پیوستار است. هر برنامه به جنبه‌ای خاص از برنامه دیوان سالارانه توجه داشت. بطور کلی این مطالعه نشان داد که بخش‌های مختلف برنامه آموزشی دیوان سالاران بر فرایند اجتماعی شدن (فردی، غیر رسمی، تصادفی، فاقد پیوستار) تاثیر می‌گذارد. بطوری که بادر نظر گرفتن تفاوت‌های فردی به دستیابی به سطوح بالای حرفه‌ای شدن کمک نموده (فردی) است. همچنین ارتباط بین تئوری و عمل را تسهیل و بکارگیری ارزش‌های حرفه‌ای را بطور غیرمستقیم یاد می‌دهد (غیررسمی). اجازه کسب تجارب متغیر و تصادفی توانایی آن‌ها را در تفکر انتقادی و نوآور تقویت می‌کند (تصادفی). قرار گرفتن در معرض عقاید و نظرات متفاوت مدرسین، همتایان و الگوها در بالین به انعطاف‌پذیری و ارتقاء پاسخ‌های حرفه‌ای کمک می‌کند. تثبیت ارزش‌های پرستاران قبل از کسب تجربه و ارتقاء خود پنداره آن‌ها باعث بهبود عملکرد حرفه‌ای پرستاری می‌گردد.

جدول ۳: عوامل مربوطه با مفهوم اجتماعی شدن حرفه‌ای در مطالعات کمی انتخاب شده در طی سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۱۴

نویسنده (شماره منبع)	هدف مطالعه	نوع مطالعه	مشخصات نمونه‌ها	نتایج اصلی
Wynne & Lohrer (۲۴)	تعیین رابطه سن و جنس بر اجتماعی شدن حرفه‌ای و تعهد شغلی پرستاران در بخش‌های ویژه	کمی به روش مقطعی با "پرسشنامه تجارب دانشجویان پرستاری بیهوشی" (Nursing Student Anesthetist Questionnaire) روایی ابزار در مطالعات قبلی تایید شده و پایایی آن به روش پایایی درونی با الفای ۰/۸۶ تایید شده است.	۱۱۰۶ پرستار، ۶۶۶ نفر زن و ۴۴۰ مرد با میانگین سنی ۳۳ سال انتخاب شدند.	سن و جنس با وضعیت اقتصادی اجتماعی ارتباط معنی‌داری داشتند. ابعاد نقش‌های حرفه‌ای با سن و جایگاه اقتصادی اجتماعی ارتباط معکوس داشتند. مردان پرستار با نقش‌های دیوان سالارانه، مدیریتی و نظارتی و زنان پرستار با مراقبت همه‌جانبه از بیمار، همبستگی مثبت داشتند. مردان در بعد آگاهی شغلی و اجتماعی شدن حرفه‌ای نمره بالاتری کسب کرده بودند.
Taylor و همکاران (۵)	عنوان اندازه‌گیری اجتماعی شدن پرستاران و دیپلم	کمی به روش یک مطالعه طولی در فاصله ۱۲ ماه با ابزار روا و پایایی "مقیاس آشنایی نقش	با نمونه‌گیری در دسترس در ۲۸ دیپلم پرستاری و ۵۲ پرستار کارشناس از دو دانشگاه متفاوت در ۳ زمان مختلف: در	داده‌ها در دو گروه پرستاران جمع‌آوری شد تا آشنایی نقشی مطلوب و تناقضات نقش در دوره تبدیل به پرستار شایسته تعیین گردند.

<p>نتایج تفاوت کمی بین دو گروه نشان داد که از نظر آماری معنی دار نبود.</p>	<p>زمان تحصیل، ۶ و ۱۲ ماه بعد از فارغ التحصیلی بررسی انجام شد.</p>	<p>کارشناس با استفاده از "مقیاس آشنایی با نقش کوروین"</p>	<p>کارشناس با استفاده از "مقیاس آشنایی با نقش کوروین"</p>
<p>بعضی از ارزش های حرفه ای، هنجارها و رفتارها در طی چهار سال تحصیل دستخوش تغییر می گردد. در بررسی اجتماعی شدن حرفه ای و تغییرات ارزش های حرفه ای در دانشجویان سال های مختلف ارزش های حرفه ای در دانشجویان سال اول و دوم - ارزش های حرفه ای، آشنایی با جایگاه حرفه ای، توسعه دانش، کیفیت مراقبت و ارزش گذاری به زندگی در بین دانشجویان سال اول و سوم - آشنایی با جایگاه حرفه ای، ارزش گذاری به زندگی، تصویر حرفه ای و یکپارچگی در دانشجویان اول و چهارم - آشنایی علمی، توسعه دانش، کیفیت مراقبت، ارزش گذاری به زندگی، مسئولیت پذیری/پاسخ گویی در دانشجویان سال دوم و سوم - اجتماعی شدن حرفه ای، شخصیت، حرفه، ارزش گذاری به زندگی، مسئولیت پذیری/پاسخ گویی در دانشجویان سال دوم و چهارم - حرفه در دانشجویان سال سوم و چهارم اختلاف معنی دار وجود داشت. این مطالعه نشان داد که بیشتر تغییرات ارزش های حرفه ای در فاصله سال های دوم و سوم اتفاق می افتد.</p>	<p>نمونه ها شامل ۲۷۸ دانشجوی پرستاری از دو دانشکده پرستاری در جنوب شرقی برزیل با میانگین سنی ۲۱ سال، ۲۶۶ زن و ۱۲ مرد بودند</p>	<p>مطالعه کمی از نوع مقطعی با ابزار "اجتماعی شدن تویت (Toit Socialization Questionnaire)" روا (تحلیل عاملی) جهت بررسی روایی سازه و پایا با سنجش ثبات درونی با الفای ۰/۸۳ و "مقیاس ارزش های حرفه ای پرستاری (Nursing Professional Values Scale)"</p>	<p>Shinyashiki و همکاران (۲۵)</p>
<p>نتایج مطالعه همبستگی معناداری را بین اجتماعی شدن حرفه ای و ارزش های حرفه ای نشان داد. همچنین اختلاف آماری معناداری در میانگین نمرات اجتماعی شدن در سال های مختلف تحصیلی نشان داده شد. اما در رابطه با ارزش های حرفه ای فقط در بعد اختیار، اختلاف معنی دار بوده و در سایر ابعاد در سال های مختلف اختلاف معنادار نبود. نتایج این مطالعه وجود دروس و سمینار درباره حرفه ای شدن را در دانشکده ها مورد توجه قرار داد. همچنین ضرورت تقویت ارتباط و همکاری بین اعضاء دانشکده ها و کارکنان بالینی به عنوان عوامل مهم در درک نقش آن ها در حرفه ای شدن تاکید گردید.</p>	<p>۱۶۰ دانشجوی پرستاری (از هر سال ۴۰ نفر) از دانشگاه منصورا در مصر با استفاده از دو ابزار اولی با دو قسمت سنجش اطلاعات جمعیت شناختی و "مقیاس اجتماعی شدن سازمانی (Organizational Socialization Questionnaire)" و ابزار دوم "مقیاس سنجش ارزش های حرفه ای پرستاری اشنر" (Ochsner's Inventory of Professional Nursing Values) مورد بررسی قرار گرفتند.</p>	<p>کمی از نوع همبستگی توصیفی</p>	<p>Seada & Fathi Sleem (۱)</p>

تقلید از الگو، همچنین تقویت خودکارآمدی در مردان، تغییر قوانین ساختاریافته اجتماعی متباین می گردد (۲۱). در پژوهش حاضر، مقایسه مطالعات، نشان می دهد اجتماعی شدن مفهومی چند وجهی است و از منظر شرکت کنندگان در مطالعه که دانشجویان تازه کار، پرستار با سابقه و یا مربی پرستاری باشند، جلوه های متفاوت پیدا می کند و هر کدام متناسب با زاویه دید و برداشت ذهنی خود به این مفهوم نگریسته و در طی تجارب آن ها، تظاهرات متفاوت پیدا نموده است.

Bisholt معتقد است که اجتماعی شدن مورد قبول واقع شدن، گسترش مسئولیت پذیری، جزئی از سلسله مراتب سازمانی قرار گرفتن و تحت چالش قرار گرفتن است (۳). از منظر Wise این فرایند در مردان پرستار، روندی متفاوت به لحاظ تأثیر جنسیت بر اجتماعی شدن، طی می کند. درک احساسات و نیازهای غیر کلامی که در کار پرستاری نهفته است و به آن جنبه نرم پرستاری نیز اطلاق می شود، به لحاظ جنسیتی در مردان نمود چندانی ندارد، پس اجتماعی شدن در آن ها با

جدول ۴: عوامل مربوطه با مفهوم اجتماعی شدن حرفه‌ای در مطالعات مروری انتخاب شده در طی سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۱۴

نویسنده (شماره منبع)	هدف مطالعه	نوع پژوهش	روش نمونه گیری/ تعداد نمونه	نتایج
Keith & Schmeiser (۲۶)	برنامه ریزی برای اجتماعی کردن دانشجویان پرستاری	مروری	این مطالعه فعالیت‌هایی به مدرسین در دانشکده‌ها برای کمک به اجتماعی کردن دانشجویان پرستاری پیشنهاد می‌دهد.	پیشنهادات عبارتند از: بیان افکار و احساسات بر روی پیراهنی که در اختیار دانشجویان قرار می‌گیرد در ابتدا و انتهای ترم تا تغییر در ادراکات دانشجویان از پرستاری در طی ترم تحصیلی با طرح سوال توسط مدرس و پاسخگویی به این تصاویر توسط دانشجویان تعیین گردند. کدهای اخلاقی توسط دانشجویان مطالعه شده، سپس فیلمی به منظور تحلیل این کدها و چالش‌های اخلاقی مطرح شده در آن نمایش داده شود. بیان دو عبارت انتزاعی به دانشجویان بطوری که در پایان هر کلاس بایستی نماد یا استعاره دیگری را به چالش و نقد درآورند. کتابی با مضامین مختلف در هر صفحه با هدف تعیین ارزش‌های دانشجویان در رابطه با پرستاری طراحی گردد.

میان نیازهای آموزشی و حقوق بیمار در مردان را مؤثر دانسته است. بنظر می‌رسد از بین عوامل فردی، سازمانی و آموزشی، دانشکده‌ها نقش قابل توجهی در تسهیل این فرایند ایفا نموده‌اند (۲۷).

موانع اجتماعی شدن

در این مطالعات عواملی که نقش تضعیف کننده یا مانع در فرایند اجتماعی شدن پرستاران داشته‌اند مطرح نموده‌اند از جمله می‌توان از منظر سازمانی به انتظارات ضد و نقیض، تنش نقش، فقدان حمایت (۱۴) دشواری تطابق با قوانینی وضع شده مدیریتی، یکنواختی و روتین وار بودن کارها، وظیفه محور بودن مراقبت‌ها، ضعف قدرت پرستاران (۱۹) اعمال فشار به تازه کاران، چرخش‌های متعدد در بخش‌ها (۲۰)، هرج و مرج طاقت فرسا (۴) اشاره نمود.

از منظر آموزشی مواجهه با تبعیض توسط مدرسان، ایجاد فاصله بین دانشجویان (۲۲)، فقدان راهکارهای مشارکتی (۱۲) به عنوان موانع در فرایند اجتماعی شدن مطرح شدند.

از منظر فردی مهیا نبودن فرد، فریب جوانی خوردن (۱۹)، فقدان حس پرستار بودن (۱۳) عنوان شده‌اند.

نتیجه گیری

اجتماعی شدن حرفه‌ای متأثر از عوامل فردی، اجتماعی و زمینه‌ای است و نقش مربیان بالینی در دوره تحصیل و الگوها پس از فراغت از تحصیل می‌تواند در تسهیل فرایند اجتماعی شدن حرفه‌ای کمک کننده باشد. لذا در برنامه‌های استخدامی و راهبردهای مقابله با کمبود کادر پرستاری پیشنهاد می‌شود پرستاران تازه کار در برنامه‌های مقدماتی مشارکت نایند.

از محدودیت‌های مطالعه عدم وجود چارچوب منظم برای گزارش دهی مقالات منتشر شده است و ممکن است مقالاتی که منتشر نشده‌اند، نتایجی متفاوت از مقالات بررسی شده فوق در زمینه اجتماعی شدن حرفه‌ای پرستاران داشته باشند.

سپاسگزاری

این مقاله قسمتی از رساله دکتری تخصصی پرستاری سیمین طهماسبی به راهنمایی خانم دکتر طاهره اشک تراب از دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می‌باشد.

عوامل تسهیل کننده یا ارتقا دهنده اجتماعی شدن

در بررسی این عوامل از دیدگاه فردی وجود انگیزه قوی برای تحصیل و تلاش بری اثبات توانایی‌ها، کسب تجربه از دوستان جدید در پرستارانی که در معرض تبعیض‌های نژادی در طی تحصیل قرار می‌گیرند نقطه قوت تلقی می‌گردد هر چند فرایند اجتماعی شدن قویاً تحت تأثیر هنجارهای غالب برنامه‌های آموزشی قرار دارد (۲۲). حس پرستار بودن، علاقمندی (۱۳) و تلاش در یادگیری حین انجام کار (۴) مطرح گردیده‌اند.

از منظر سازمانی تعیین صلاحیت و کفایت حس پرستار بودن با برگزاری آزمون قبل از آغاز کار در تازه فارغ التحصیلان حائز اهمیت است (۲۳). Jackson وجود برنامه "استاد شاگردی Perceptorship" را باعث هدایت افراد تازه وارد، از بین برنده ابهامات و حمایت کننده می‌داند (۱۴). هر چند ارزشیابی اولیه در این گونه برنامه‌ها بدلیل عدم آشنایی از انتظارات نقش در بخش‌ها می‌تواند تنش زا باشد (۱۷). وجود استراتژی‌های مشارکتی (۱۲)، تعامل با مربیان در آموزش بالینی و کارکنان بخش‌های مختلف (۲۳) نقاط قوت محسوب می‌شوند.

از منظر آموزشی کمک به تثبیت ارزش‌های حرفه‌ای و ارتقا خود پنداره در دوران تحصیل، یکی از ضمانت کننده‌های تداوم و بهبود عملکرد حرفه‌ای بعد از فارغ التحصیلی است (۱۸) هر چند ارزش‌های حرفه‌ای، هنجارها و رفتارها در طی دوران تحصیل دست خوش تغییرات می‌گردند (۲۵). آشنایی با نقش قبل از شروع کار حرفه‌ای، در کاهش تعارضات نقشی بعدی تأثیری بسیاری داشته است (۵). وجود برنامه مدون در دوران تحصیل می‌تواند انعطاف پذیری در عملکرد را ارتقا دهد. Eckhardt نشان داد که بعد از بکارگیری این برنامه، دانشجویان در مواجهه با عقاید و نظرات متفاوت مدرسین و هم کلاسی‌ها، انتقادپذیر و منعطف بوده‌اند (۱۸). Keith & Schmeiser (۲۶) برنامه ریزی آموزشی با تأکید به آموزش تصویری مباحث اخلاقی و لموس بودن اهداف ارزشی در تدوین دروس را در اجتماعی کردن دانشجویان مطرح نموده است. وجود سمینارهای چالش برانگیز و تقویت و تداوم ارتباط بین دانشکده و کادربالینی در درک نقش و به تبع آن اجتماعی شدن مؤثر بوده است (۱). Weis & Schank تقویت خودکارآمدی، ارزش گذاری به حضور مردان در حرفه، اعتدال دراستقلال طلبی، ایجاد تعادل

References

- Seada A, Fathi Sleem. Professional socialization process and acquisition of professional nursing values among undergraduate nursing students. *J Ame Sci*. 2012;8(4):678-83.
- Pitney WA, Ilesley P, Rintala J. The Professional Socialization of Certified Athletic Trainers in the National Collegiate Athletic Association Division I Context. *J Athl Train*. 2002;37(1):63-70. [PMID: 12937446](#)
- Bisholt BK. The professional socialization of recently graduated nurses--experiences of an introduction program. *Nurse Educ Today*. 2012;32(3):278-82. [DOI: 10.1016/j.nedt.2011.04.001](#) [PMID: 21546139](#)
- Feng RF, Tsai YF. Socialisation of new graduate nurses to practising nurses. *J Clin Nurs*. 2012;21(13-14):2064-71. [DOI: 10.1111/j.1365-2702.2011.03992.x](#) [PMID: 22384849](#)
- Taylor HR, Westcott E, Bartlett HP. Measuring the socialization of graduate and diplomate nurses using the Corwin Role Orientation Scale. *J Adv Nurs*. 2001;33(1):20-8. [PMID: 11155105](#)
- Ashktorab T, Tahmasbi S, Ebadi A, Alavi Majd H. Professional Socialization from Iranian Nurses Experiences. *Middle East J Sci Res*. 2013;17(7):869-76.
- Cherkaoui M. [Introduction to Sociology of Education]. Tehran: Pooyandeh Co; 2002.
- Brim DG. *Socialization Through the Life Cycle*. NY: Willy Co, USA; 1996.
- Chitty K. *Professional Nursing: Concepts & Challenges*. NY: St. Louis; 2014.
- Masters K. *Role Development in Professional Nursing Practice*. United States: Iblearning Inc; 2014.
- Little J. The relationship between professional nursing values and willingness to understand and disenfranchised populations in students entering nursing education programs: Barry University; 2005.
- Hathorn D, Machtmes K, Tillman K. The lived experience of nurses working with student nurses in the clinical environment. *Qual Rep*. 2009;14(2):227.
- Wolf LE. *A study of socialization of accelerated BSN graduates*: Kent State University; 2007.
- Jackson DM. *Perspectives on socialization: An exploration of nursing career satisfaction*: Capella University; 2007.
- du Toit D. A sociological analysis of the extent and influence of professional socialization on the development of a nursing identity among nursing students at two universities in Brisbane, Australia. *J Adv Nurs*. 1995;21(1):164-71. [PMID: 7897070](#)
- Connie W. *The perception of values and the process of professional socialization through classroom experiences among baccalaureate nursing students*. Indiana: Ball State University; 1995.
- Reising DL. Early socialization of new critical care nurses. *Am J Crit Care*. 2002;11(1):19-26. [PMID: 11785553](#)
- Eckhardt JA. Effects of program design on the professional socialization of RN-BSN students. *J Prof Nurs*. 2002;18(3):157-64. [PMID: 12096364](#)
- Mooney M. Professional socialization: the key to survival as a newly qualified nurse. *Int J Nurs Pract*. 2007;13(2):75-80. [DOI: 10.1111/j.1440-172X.2007.00617.x](#) [PMID: 17394514](#)
- Kelly J, Ahern K. Preparing nurses for practice: a phenomenological study of the new graduate in Australia. *J Clin Nurs*. 2009;18(6):910-8. [DOI: 10.1111/j.1365-2702.2008.02308.x](#) [PMID: 18665878](#)
- Wise RM. *The socialization of men to the nursing profession: A symbolic interactionist approach*. Pennsylvania: State University; 2009.
- Love KL. The lived experience of socialization among African American nursing students in a predominantly White university. *J Transcult Nurs*. 2010;21(4):342-50. [DOI: 10.1177/1043659609360711](#) [PMID: 20601549](#)
- Melrose S, Miller J, Gordon K, Janzen KJ. Becoming Socialized into a New Professional Role: LPN to BN Student Nurses' Experiences with Legitimation. *Nurs Res Pract*. 2012;2012:946063. [DOI: 10.1155/2012/946063](#) [PMID: 22548165](#)
- Waugaman WR, Lohrer DJ. From nurse to nurse anesthetist: the influence of age and gender on professional socialization and career commitment of advanced practice nurses. *J Prof Nurs*. 2000;16(1):47-56. [PMID: 10659519](#)
- Shinyashiki GT, Mendes IA, Trevizan MA, Day RA. Professional socialization: students becoming nurses. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2006;14(4):601-7. [PMID: 16967168](#)
- Keith CLB, Schmeiser DN. Activities designed to socialize students into nursing. *Nurs Educ*. 2003;28(2):55-7.
- Weis D, Schank MJ. Professional values: key to professional development. *Nurs J*. 2002;18(5):271-5.