

## بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت پرستاران در مراکز درمانی وابسته به سازمان تأمین اجتماعی (مطالعه موردی: بیمارستان‌های استاد عالی نسب و ۲۹ بهمن تبریز)

علیرضا قلعه‌ای<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت 1392/07/28 تاریخ پذیرش 1392/10/18

### چکیده

**پیش زمینه و هدف:** پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و مؤسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. بر همین اساس، اکثر سازمان‌ها، دوره‌های آموزشی برای کارکنان خود برگزار می‌کنند. هدف اصلی تحقیق حاضر، حصول نتایجی برای ارتقاء کیفیت و کمیت دوره‌های آموزشی تخصصی و نهایتاً افزایش میزان اثربخشی این دوره‌ها می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق یک مطالعه توصیفی است. جامعه آماری شامل کارشناسان پرستاری بیمارستان‌های وابسته به سازمان تأمین اجتماعی در شهر تبریز است که شامل بیمارستان‌های استاد عالی نسب و ۲۹ بهمن می‌باشند. روش تحقیق ترکیبی (کمی - کیفی) انتخاب گردید. در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که روایی آن از طریق پیش آزمون، بررسی و تأیید گردید. برای تکمیل و تصحیح یافته‌های پرسشنامه از روش مصاحبه استفاده شد و نهایتاً با استناد به بررسی اسناد و مدارک در دو جهت اطمینان و کاربردی‌تر شدن یافته‌های تحقیق بهره گرفتیم.

**بحث و نتیجه گیری:** یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که عدم نیازسنجی صحیح باعث همپوشانی کم برنامه‌های آموزشی با نیازهای آموزشی پرستاران گردیده و باعث کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی شده است ولی در مواردی که برنامه آموزشی هماهنگ با نیازهای آموزشی پرستاران بوده است، تطابق نیاز با محتوای آموزشی وجود داشته و اثربخشی افزایش یافته است.

**کلید واژه‌ها:** آموزش ضمن خدمت، اثربخشی آموزشی، استانداردهای آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، نیازسنجی آموزشی، محتوای آموزشی.

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره یازدهم، شماره دوازدهم، پی در پی 53، اسفند 1392، ص 961-970

آدرس مکاتبه: ارومیه، خیابان والفجر ۲، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، تلفن: ۰۹۱۴۳۸۹۲۴۷۹

Email: a.ghaleei@urmia.ac.ir

### مقدمه

شاخصه‌های انسانی، رفتاری و عملکردی توسعه و بهره‌وری می‌گردد (۱). بنابراین می‌توان گفت که یکی از اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمان‌ها می‌شود ایجاد و یا در اختیار گرفتن و توسعه پیوسته سرمایه انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است (۲).

یکی از مهم‌ترین سازمان‌های خدماتی متولی بهداشت، درمان و حفظ سرمایه سلامت عمومی در جامعه ما، بیمارستان‌ها هستند، که با ساختارهای دیوان سالارانه حرفه‌ای، مجموعه‌ای از نیروهای انسانی ماهر، متخصص و کارشناس را در جهت ارائه خدمات تخصصی، کلینیکی و پرستاری به مشتریان در بر گرفته‌اند.

در جهان پر از پیچیدگی و دگرگون‌شوندگی امروز بقا و دوام سازمان‌ها وابسته به ایجاد تعادل بین توسعه منابع انسانی، روش‌ها و فناوری‌ها در سازمان‌ها و تطابق با تغییرات و نوآوری‌های فراسازمانی است. بنابراین اغلب کشورهای پیشرفته جهان به اهمیت نیروی انسانی به عنوان بخشی از منابع حیاتی و استراتژیک و دارایی‌های مولد پی برده و در جهت تقویت روزافزون دانش، مهارت و توانمندی‌های آن، برنامه‌های مختلفی تهیه و اجرا می‌نمایند. آموزش و بهسازی کارکنان به عنوان یک اقدام راهبردی سازمانی اگر به طریق صحیح، جامع و کامل انجام گیرد، در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد و در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی منجر به ارتقا

<sup>۱</sup> استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه ارومیه

بزرگسالان طراحی شده باشد. در تحقیق محمدی و دادخواه (۷) تحت عنوان «ارزیابی فرآیند آموزش مداوم از نظر پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های اردبیل» نتایج بدست آمده نشان دادند که ۵۶/۵ درصد افراد، وضعیت ارائه مطالب در بازآموزی‌ها را متوسط ارزیابی کرده‌اند. ۶۰ درصد پرستاران تأثیر کنفرانس‌های ارائه شده در بیمارستان را بر عملکرد خویش، مثبت ارزیابی کرده‌اند. ۵۹/۸ درصد پرستاران اظهار داشتند که نیازهای آموزشی آن‌ها قبل از برگزاری کنفرانس‌ها ارزیابی نمی‌گردد. ۷۵/۴ درصد پرستاران بیان کرده‌اند که کتاب‌های جدید پرستاری در بیمارستان موجود نیست و ۵۵/۲ درصد افراد، آموزش توسط پزشکان متخصص را متوسط ارزیابی کرده‌اند و نتیجه نهایی اینکه ۵۰/۸ درصد پرستاران، نمره برگزاری برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را متوسط ارزیابی کرده‌اند. لذا لزوم بازنگری در موضوع و شیوه اجرائی آموزش مداوم و نیازسنجی مستمر از بازآموزی احساس می‌گردد. در تحقیق برجی و همکاران (۸) تحت عنوان «نظرات پزشکان عمومی درباره محتوای برنامه‌های آموزش مداوم پزشکی» نتایج به دست آمده نشان داده‌اند که ۸۷/۸ درصد شرکت کنندگان خواستار ارائه مطالب کاربردی و ۷۸/۲ درصد علاقه‌مند به اطلاع قبلی از مباحث و منابع مورد استفاده شدند ۷۶/۳ درصد افراد خواستار انتخاب مباحث بر اساس نظرسنجی شدند. در مورد تناسب زمان با حجم مطالب ارائه شده، ۸۵/۳ درصد از پزشکان آن را نامتناسب اعلام کرده‌اند و ۵۰ درصد پزشکان هیچ نکته مثبتی را در برنامه‌های مدون، عنوان نکرده‌اند و تنها انگیزه شرکت خود را در برنامه‌های مدون، کسب امتیاز عنوان کرده‌اند. در تحقیق حسینی آهق (۹) تحت عنوان «تأثیر اجرای مدل آموزش بزرگسالان بر عملکرد پرستاران در پیشگیری از عفونت‌های ادراری و تنفسی» نتایج حاصل شد مبنی بر این که اجرای آموزش نظری بر میزان آگاهی پرستاران در ارتباط با پیشگیری از عفونت‌های ادراری و تنفسی مؤثر بوده است. همچنین به کارگیری این مدل آموزشی توانسته است به میزان ۵۱/۱ درصد، بهبودی در عملکرد مراقبتی پرستاران در زمینه پیشگیری از عفونت‌های ادراری و به میزان ۱۸/۲ درصد بهبودی در عملکرد مراقبتی پرستاران در زمینه پیشگیری از عفونت‌های تنفسی به وجود بیاورد. در تائید نتایج بدست آمده از پژوهش‌های یاد شده در تحقیق این نتیجه حاصل شده است که پرستاران نسبت به آموزش‌های تئوری در زمینه مراقبت‌های جسمی احساس نیاز می‌کنند. در تحقیق زارعیان چهرمی و همکاران (۱۰) تحت عنوان «بررسی ارتباط بین درک پرستاران از رفتارهای توانمند کننده سرپرستاران و درک آنان از اثر بخشی کار خود» درک پرستاران از اثربخشی کار خودشان در حد متوسط بود. از بین زیر مقیاس‌های مربوط به اثر بخشی پرستاران «مراقبت بالینی،

این قبیل سازمان‌ها نیز همانند سایر سازمان‌ها در جهت کاهش افت و رکود منابع انسانی و ارتقا دانش حرفه‌ای و اتصال به پیشرفت‌های محیطی به منظور بهره‌گیری از دانش در حال گسترش و فنون جدید پزشکی، به اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان و مراقبین بهداشتی پی برده و نظام آموزش‌های سازمانی خود را در جهت توانمندسازی منابع انسانی برقرار نموده‌اند. اما آنچه که در این میان، باید بیشتر به آن توجه گردد، چگونگی عملکرد واحدهای آموزش و توسعه منابع انسانی به عنوان مجری دوره‌های آموزشی و تعیین کننده نیازهای ویژه نیروی انسانی در جهت بهبود اثربخشی و عملکرد کارکنان این سازمان است. زیرا تشخیص به موقع نیازهای آموزشی و اجرای دوره‌های آموزشی مرتبط ضمن اقناع احساس نیاز و مرتفع ساختن نیازهای دانشی و مهارتی، حصول رضایت خاطر و بهسازی رضایت شغلی کارکنان همچنین ژرف بینی، جامع نگری و پایبندی کارکنان به ارزش‌های سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۳). بخش اعظمی از کارکنان حرفه‌ای شاغل در بیمارستان‌ها را کارکنان پرستاری تشکیل می‌دهد. از آنجایی که بسیاری از صاحب‌نظران بر این اعتقادند، تحصیلات رسمی دانشگاهی و آموزش‌های فشرده و محدود پیش از خدمت به اندازه قابل قبولی، پرستاران را در انجام اثربخش وظایف در جهت مراقبت‌های عملی پرستاری آماده نمی‌سازند (۴). بنابراین لزوم نیازسنجی و برنامه ریزی برای تهیه، تدوین و اجرای دوره‌های آموزشی مرتبط با نیازهای فردی، شغلی و سازمانی پرستاران به عنوان وسیله‌ای برای اطلاع و پاسخ به تغییرات سریع در سیستم بهداشتی و همچنین ارتقا دانش و مهارت‌های حرفه‌ای بیشتر احساس می‌گردد.

در تحقیق امام زاده قاسمی و همکاران (۵) که تحت عنوان «تأثیر به‌کارگیری الگوی اجرایی آموزش ضمن خدمت بر کیفیت مراقبت‌های پرستاری در بخش جراحی» به صورت آزمایشی انجام گرفته، نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که کیفیت مراقبت‌های پرستاری و آموزش به بیمار در گروه تجربی به طور معنی‌داری بعد از مداخله، افزایش یافته و همچنین در بین دو گروه تجربی و شاهد در کیفیت مراقبت‌های پرستاری و کیفیت آموزش به بیمار تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در تحقیق معماریان و همکاران (۶) با عنوان «سیستم نظارت بالینی، روشی برای بهبود عملکرد آموزشی پرسنل پرستاری» به روش تجربی، اجرای سیستم نظارت بالینی از طریق فرآیند مشاهده، بازخورد، بحث و بررسی را در توسعه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای پرستاران تایید نمود. همچنین اثربخشی روش‌های مختلف آموزش ضمن خدمت زمانی افزایش می‌یابد که آموزش‌های متناسب با اصول یادگیری

دوره‌های برگزار شده می‌باشیم، لذا در ادامه پژوهش به دنبال پاسخ به سؤال پژوهشی مطرح شده ذیل می‌باشیم:

وضعیت نیازسنجی آموزشی کارکنان در هر دو بیمارستان چگونه است؟ محتوای دوره‌های آموزشی تخصصی تا چه حدی پاسخگوی مشکلات شغلی کارکنان پرستاری بوده است؟

وضعیت آموزشی پرستاران تا چه حدی با استانداردهای آموزشی متناسب است؟

دوره‌های آموزشی تخصصی برگزار شده تا چه اندازه از اثربخشی لازم برخوردار هستند؟

### مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ نوع تحقیق مطالعه موردی و از نظر تکنیک و روش تحقیق، روش ترکیبی (کمی - کیفی) می‌باشد. ابزارهای گردآوری داده‌ها عبارتند از پرسشنامه محقق ساخته با ۱۳ گویه بسته پاسخ دارای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و ۳ سؤال تشریحی است. روایی پرسشنامه از طریق اخذ نظر متخصصان رشته پرستاری مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که میزان آن برابر ۰/۹۳ بوده که حکایت از روایی بالا می‌باشد. علاوه بر پرسشنامه از مصاحبه نیمه ساختار یافته با تعدادی سؤالات جهت اخذ اطلاعات تکمیلی و بررسی اسناد و مدارک موجود در واحدهای آموزش هر دو بیمارستان استفاده شد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارشناسان پرستاری در هر دو مورد بیمارستان ذکر شده تشکیل می‌دهند که در مجموع ۳۷۰ نفر می‌باشند. با استفاده از جدول مورگان و نسبت حجم نمونه تعداد ۷۰ نفر کارشناس پرستاری به روش تصادفی ساده از هر دو بیمارستان به عنوان نمونه تعیین گردید. از بین لیست تمام پرستاران دو بیمارستان تعداد ۷۰ نفر به روش قرعه کشی و کاملاً تصادفی به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌ها برای تکمیل در اختیار آن‌ها قرار گرفت و ۱۰۰ درصد پرسشنامه‌ها عودت گردید. همچنین بعد از اجرای پرسشنامه برای بررسی عمیق تر موضوع و کسب اطلاعات تکمیلی با ۹ نفر از صاحب‌نظران و کارشناسان واحدهای آموزشی و کارشناسان پرستاری مصاحبه به عمل آمد. در مرحله تجزیه و تحلیل کمی و به منظور تقلیل و نمایش اطلاعات حاصل از پرسشنامه، از روش‌های آماری توصیفی در حد فراوانی و درصد فراوانی استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها از نرم افزار NVivo استفاده گردید. سپس با بررسی اسناد مدارک مربوطه در بیمارستان و با استفاده از روش مثلث سازی برای تعیین صحت و همپوشانی اطلاعات مورد استفاده قرار گرفت و نتیجه گیری‌های مورد نظر بعمل آمد.

آموزش، ارتباط، پژوهش، حمایت، مشاوره، مشارکت و همکاری» بیشترین درک آن‌ها از اثر بخشی در امر «مراقبت بالینی» و کمترین درک آن‌ها در زمینه «پژوهش» بود. در میان این گزینه‌ها «آموزش» بعد از «مراقبت بالینی» دارای بیشترین امتیاز است که این امر نشان می‌دهد که فرآیند آموزش، جهت افزایش اثربخشی عملکرد پرستاران حائز اهمیت است. در تحقیقی که تحت عنوان «آسیب شناسی برنامه‌های آموزش مداوم در جامعه پزشکی ایران» توسط عبادی و همکاران (۱۱) بر روی سه محور عوامل انگیزشی، عوامل مرتبط با نیازسنجی و الویت آموزشی و عوامل مرتبط با محتوا و روش اجرا انجام شده است، اکثر شرکت کنندگان به حذف امتیاز بازآموزی و ارائه مباحث بر اساس نیازهای شغلی اعتقاد داشتند. علل شرکت در دوره‌های بازآموزی به ترتیب شامل شناختن تازه‌های علمی، کسب امتیاز جهت ارتقای شغلی و آشنا شدن با تجربیات سایر محققین اعلام شده و فقط ۴۳/۶ درصد با اجباری بودن شرکت در این دوره‌ها موافق بوده‌اند. اکثریت شرکت کنندگان، مناسب‌ترین منبع را استخراج نیازهای آموزشی بر اساس وظایف اصلی حرفه و نیازسنجی در سطح ملی را به عنوان مناسب‌ترین سطح نیازسنجی و انجام نیازسنجی به صورت مستمر و دوره‌ای را مناسب‌ترین شیوه و انتخاب الگوی نیازسنجی را بر اساس میزان ارتباط نیاز آموزشی با وظایف اصلی انتخاب نموده‌اند.

در تحقیق دیارمید<sup>۱</sup> (۱۲) نیز، ۶۸ درصد پرستاران عامل نوبت کاری، ۶۵ درصد پرستاران زمان انجام آموزش مداوم و ۲۰ درصد پرستاران عدم آگاهی از زمان و مکان را به عنوان مانع آموزش مداوم برشمرده‌اند. پراتر و نیتلین<sup>۲</sup> (۱۳) نیز صرف هزینه و وقت زیاد، ناآگاهی از زمان برنامه و عدم حمایت مدیران از برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را به عنوان موانع آموزش مداوم عنوان کرده‌اند.

هدف اصلی در این پژوهش ارزیابی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی تخصصی کارکنان پرستاری در بیمارستان‌های وابسته به سازمان تأمین اجتماعی شهرستان تبریز می‌باشد. در تحقیق موردی حاضر، دو مورد بیمارستان‌های وابسته به سازمان تأمین اجتماعی شهرستان تبریز، به لحاظ اصرار بر محفوظ ماندن اسامی این دو مورد، در طول مقاله اسمی از بیمارستان‌ها به تفکیک آورده نمی‌شوند. از آنجایی که در این تحقیق به دنبال ارزیابی میزان کمیت و کیفیت آموزش‌های تخصصی در مؤلفه‌های مربوط به اثربخشی دوره‌های آموزشی تخصصی، نیازسنجی آموزشی کارکنان، محتوای دوره‌های آموزشی، رعایت استانداردهای آموزشی در

<sup>1</sup> Diarmid

<sup>2</sup> Prater & Neatherlin

## یافته‌ها

پاسخگویان را زنان تشکیل می‌دهد و همچنین ۵۹ درصد شرکت کنندگان ۶ الی ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. همچنین ۸۱ درصد پاسخگویان در وضعیت استخدامی رسمی می‌باشند.

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های دموگرافیک حاصل از پرسشنامه (مطابق جدول ۱) نشان داد که از ۷۰ نفر کارکنان انتخاب شده در هر دو بیمارستان در مجموع ۴۳ نفر (۶۲ درصد)

جدول (۱): توزیع فراوانی دموگرافیک بر حسب متغیرهای جنسیت، نوع استخدام، رشته تحصیلی و سابقه خدمت

تعداد	جنسیت	نوع استخدام		سابقه خدمت (بر حسب بازه سال)					
		رسمی	پیمانی	۱-۵	۶-۱۰	۱۱-۱۵	۱۶-۲۰	۲۱-۲۵	۲۶-۳۰
زیرگروه	زن	مرد							
فراوانی	۴۳	۲۷	۵۷	۱۹	۴۱	۷	۳	۰	۰
درصد فراوانی	۰/۶۲	۰/۳۸	۰/۸۱	۰/۲۷	۰/۵۹	۰/۱۰	۰/۰۴	۰	۰

برای پاسخ به این پرسش، چهار گویه بسته پاسخ در پرسشنامه تعبیه شده که با ترکیب تناسبی گویه‌ها، دو شاخص تعریف گردیده که توزیع کمی فراوانی و درصد پاسخ مربوط به هر یک از شاخص‌ها در جدول (۲) نشان داده شده است.

پس از تحلیل داده‌های دموگرافیک در ادامه به تجزیه و تحلیل داده‌های کمی و کیفی به منظور پاسخ به پرسش‌های پژوهش می‌پردازیم.  
۱- وضعیت نیازسنجی آموزشی کارکنان در هر دو بیمارستان چگونه است؟

جدول (۲): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب شاخص‌های مربوط به نیازسنجی آموزشی

شاخص‌ها	طیف پاسخ		متوسط	کم	اصلاً	F
	خیلی زیاد	زیاد				
اعمال نیازهای خوداظهاری کارکنان در	۳	۱۲	۳۲	۱۹	۴	فراوانی
فرم‌های نیازسنجی	۰/۰۴	۰/۱۷	۰/۴۶	۰/۲۷	۰/۰۶	درصد فراوانی
اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کارکنان	۵	۱۱	۳۳	۱۸	۳	فراوانی
	۰/۰۷	۰/۱۶	۰/۴۷	۰/۲۶	۰/۰۴	درصد فراوانی

نتایج جدول (۲) در مورد نیازسنجی نشان می‌دهد که پاسخ‌ها دارای پراکندگی نرمال به سمت گزینه "متوسط" متمایل بوده و اغلب میزان توجه واحدهای آموزشی در اعمال نیازهای خود اظهاری و اولویت بندی نیازها در حیطه دانش، مهارت و تخصص را کم (۲۷ درصد و ۲۶ درصد) ارزیابی نموده‌اند. تحلیل سؤال باز پاسخ مربوط به نیازسنجی آموزشی در بخش پیشنهادات پرسشنامه مواردی همچون: واگذاری نیازسنجی آموزشی به افراد متخصص در این زمینه، اعمال ابتکار و روش نوین توسط واحد آموزش در نیازسنجی آموزشی، ترتیب اثر دادن به نیازهای ارائه شده توسط کارکنان، اعمال نیازسنجی آموزشی قبل از نوشتن تقویم آموزشی، تشکیل جلسات درون بخشی برای استخراج نیازهای آموزشی بخش، اعمال نیازسنجی هر سه ماه یک بار و ارائه دوره‌های متناسب با آن، عدم نمایی بودن نیازسنجی آموزشی و هماهنگی دوره‌های آموزشی برگزار شده با نیازهای علمی و عملی کارکنان، برگزاری دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی تخصصی

بخش مربوطه و اولویت‌بندی آن‌ها، مرتبط بودن دوره‌های آموزشی با توجه به نیاز تخصصی ویژه هر بخش، نظرخواهی از خود آموزش دیدگان درباره انتخاب اساتید مدرس و نحوه ارائه مطالب به چشم می‌خورد. همچنین نتایج حاصل از مصاحبه کارشناسان در مورد نیازسنجی آموزشی بیان گر این است که اکثر کارکنان از نحوه نیازسنجی آموزشی راضی نیستند و بر این نظر هستند که به خواسته‌های آموزشی آنان در فرم‌های نیازسنجی توجه نمی‌گردد و برنامه‌های آموزشی سازمان مطابق با برنامه‌های آموزشی خواسته شده توسط کارکنان نیست. برخی از کارشناسان ابراز داشتند که فرم‌های نیازسنجی در بین همه کارشناسان به طور منظم توزیع نمی‌گردد و اکثراً فرم نیازسنجی آموزشی توسط سرپرستار مسئول هر بخش با توجه به نیاز آموزشی پرسنل تکمیل شده و در اختیار واحد آموزش قرار داده می‌شود. یکی از کارشناسان در مصاحبه چنین ابراز می‌کند:

۲- محتوای دوره‌های آموزشی تخصصی تا چه حدی پاسخگوی مشکلات شغلی کارکنان پرستاری بوده است؟  
 برای پاسخ به این پرسش از پژوهش نیز چهار سؤال در قسمت «د» پرسشنامه مطرح شده که هر کدام به عنوان یک شاخص در نظر گرفته شده و توزیع کمی فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر کدام از شاخص‌ها در جدول (۳) ارائه گردیده است.

"نیازسنجی به صورت منظم انجام نمی‌گیرد و شاید فقط به ۴۰ درصد از نیازهای بیان شده توسط کادر اهمیت داده شود."  
 با این همه طبق تحلیل داده‌های مصاحبه حدود ۴۵ درصد از نیازهای کارشناسان پرستاری با برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برآورده می‌گردد. با تحلیل داده‌های مصاحبه تا حدی ریشه‌های نارضایتی در تمایل پاسخ‌ها به حد "متوسط - کم" روشن گردید.

جدول (۳): توزیع فراوانی پاسخ‌های مربوط به شاخص‌های محتوای دوره‌های آموزشی تخصصی

شاخص‌ها	طیف پاسخ‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	اصلاً	فراوانی درصد فراوانی
تناسب محتوای دوره‌ها با اهداف و سرفصل‌های تعیین شده	۵	۲۸	۳۶	۰/۵۲	۱	۰	فراوانی درصد فراوانی
قابلیت دوره‌های برگزار شده جهت تبادل تجربیات و افزایش اطلاعات علمی و تخصصی	۳	۲۵	۳۳	۰/۴۷	۸	۱	فراوانی درصد فراوانی
قابلیت محتوای دوره‌های برگزار شده در قبول تکنولوژی و شیوه‌های جدید کاری	۲۱	۲۴	۱۴	۰/۴۷	۹	۲	فراوانی درصد فراوانی
به کار بستن آموخته‌های دوره‌های آموزشی در محیط کار	۱۰	۳۰	۱۹	۰/۲۰	۱۱	۰/۳	فراوانی درصد فراوانی
		۰/۱۴	۰/۴۳	۰/۲۷	۰/۱۶		فراوانی درصد فراوانی

باعث فراهم شدن زمینه‌ای برای آشنایی با پیشرفت‌های روز و یافته‌های تحقیقاتی می‌گردد، محتوای دوره‌های آموزشی را باعث افزایش دانش و آگاهی کارشناسان دانسته و برگزاری این دوره‌ها را مفید و مؤثر می‌دانند. به عنوان نمونه یکی از کارشناسان چنین ابراز می‌دارد که:

"دوره‌های تخصصی برگزار شده، در واقع به عنوان یک دوره بازآموزی با مطالب علمی کامل‌تر و جدیدتر می‌باشد."

همچنین یکی از کارشناسان شاغل در یکی از بیمارستان‌ها چنین بیان نموده است:

"محتوای علمی مطالب بیان شده کاملاً به روز هستند و باعث افزایش آگاهی و اطلاعات در زمینه پیشرفت‌های به روز در علم پزشکی و پرستاری می‌گردند."

یکی از کارشناسان مصاحبه شونده که قبلاً در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی به عنوان کارشناس پرستاری فعالیت داشته است، نظرش بر این است که:

"بیمارستان‌های دانشگاهی چون اکثراً آموزشی هستند، به فرآیند آموزش در این بیمارستان‌ها، جدی‌تر و با محتوای علمی بیشتری توجه می‌گردد و همچنین برنامه‌ریزی آموزشی کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به علوم پزشکی مؤثرتر و اثربخش‌تر از سازمان تأمین اجتماعی هستند. دوره‌های آموزشی برگزار شده در

نتایج جدول (۳) در مورد محتوای دوره‌های آموزشی تخصصی نشان می‌دهد که برای شاخص اول "تناسب محتوای دوره‌ها با اهداف تعیین شده" پراکندگی پاسخ‌ها "متوسط - زیاد" بوده، برای شاخص دوم "قابلیت دوره‌های برگزار شده جهت تبادل تجربیات و افزایش اطلاعات علمی و تخصصی" نیز گرایش پاسخ‌ها متوسط به بالا بوده و برای شاخص سوم "قابلیت محتوای دوره‌های برگزار شده در قبول تکنولوژی و شیوه‌های جدید کاری" پاسخ اغلب "زیاد" و "خیلی زیاد" بوده، همچنین برای شاخص چهارم "به کار بستن آموخته‌های دوره‌های آموزشی در محیط کار" پاسخ گویان بالاترین ارزیابی را داشته‌اند بطوریکه ۴۳ درصد افراد کاربر است آموخته‌ها در محیط عملی را "زیاد" ارزیابی نموده‌اند. تحلیل پاسخ‌های مصاحبه شونده‌گان در این بخش نشان داد که اکثر کارشناسان محتوای دوره‌های آموزشی برگزار شده را مکمل آموخته‌های قبلی خود می‌دانند، به خصوص در مواردی که اساتید در روش تدریس و ارائه خود، محتوای دوره دانشگاهی را در دوره‌های آموزشی بازگو می‌نمایند. کارکنان به صورت کاملاً شفاف ارتباط بین مطالب جدید و آموخته‌های قبلی خود را درک می‌کنند. همچنین اکثر کارشناسان به دلیل فاصله زیاد فارغ‌التحصیلی از دانشگاه، دوره‌های آموزشی برگزار شده را باعث یادآوری دانسته‌های قبلی خود می‌دانند و به دلیل کامل‌تر بودن محتوای مطالب بیان شده که

اندوخته‌های علمی جدید در بخش به پرستار داده نمی‌شود و همین عامل می‌تواند باعث کم‌رنگ شدن اثربخشی دوره‌های آموزشی در عملکرد پرستاران باشد. ولی در مورد دوره‌های تخصصی عمومی که برای همه بخش‌ها به صورت یکسان برگزار می‌گردد (به عنوان مثال دوره احیاء بزرگسال)، نظر افراد مصاحبه شونده بر این است که این دوره‌ها برای کارکنان تمام بخش‌ها کاربرد عملی ندارد ولی در برخی از بخش‌ها کاربرد عملی بسیار خوبی می‌تواند داشته باشد.

۳- وضعیت آموزشی پرستاران تا چه حدی با استانداردهای آموزشی متناسب است؟

برای پاسخ به سؤال سوم از سؤالات فرعی تحقیق، سه سؤال در قسمت «ی» پرسشنامه مطرح شده است، که در این قسمت با در نظر گرفتن هر یک از سؤالات به عنوان یک شاخص، جدول توزیع فراوانی پاسخ‌های مربوط به این سؤالات توصیف گردیده است.

این بیمارستان‌ها، نیاز آموزشی کارکنان را پوشش داده و در تجدید اطلاعات علمی و حرفه‌ای کارکنان مفید و مؤثر هستند."

با استناد به نتایج مصاحبه، محتوای دوره‌های آموزشی تخصصی ویژه هر بخش باعث افزایش اطلاعات نظری، تخصصی و مهارت‌های عملی شده و در رفع مشکلات شغلی، در سهولت انجام وظایف محوله در بخش مؤثر بوده و در بالین بیمار خیلی مفید بوده‌اند. لذا محتوای دوره‌های برگزار شده فقط در حد تئوری نیستند و اگر دوره‌های آموزشی به صورت کارگاه‌های آموزشی برگزار گردند، بازه کاربردی بسیار خوبی داشته و در بالین بیمار کاربرد عملی خواهد داشت. اما به اعتقاد یکی از مصاحبه شوندگان در بعضی از موارد این اجازه به پرستاران داده نمی‌شود که اندوخته‌های جدید خود را کاملاً در بالین بیمار پیاده سازند و معمولاً روش درمان در بالین بیمار، توسط پزشک متخصص به پرستار تحمیل می‌گردد و در اکثر موارد روش‌های قدیمی درمان در بالین بیمار، همچنان ادامه می‌یابد و فرصت به‌کارگیری

جدول (۴): توزیع فراوانی پاسخ‌های مربوط بر حسب شاخص‌های ارزیابی استانداردهای آموزشی

شاخص‌ها	طیف پاسخ‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	اصلاً	F
تطابق منابع ارائه شده در برنامه‌های آموزشی با پیشرفت‌های جدید علمی	۴	۱۷	۴۴	۵	۰/۰۷	۰	فراوانی درصد فراوانی
تطابق کتب و وسایل کمک آموزشی محل کار با پیشرفت‌های جدید علمی	۳	۲۰	۳۳	۱۲	۰/۱۷	۲	فراوانی درصد فراوانی
مرتبط بودن محتوای دوره‌های آموزشی با نیازهای شغلی	۵	۲۶	۲۸	۱۱	۰/۱۶	۰	فراوانی درصد فراوانی

اکثراً کیفیت جزوات تخصصی (بویژه آن‌هایی که توسط پزشکان متخصص تدوین و ارایه می‌گردد) خوب و قابل استفاده ارزیابی می‌گردد. بعضی از کارکنان ابراز می‌دارند، در صورتی که جزوه قبل از برگزاری دوره آموزشی ارائه گردد، تا امکان مطالعه جزوه و آگاهی از مطالب ارائه شده در دوره فراهم گردد و شرکت کننده در مورد مطالب ارائه شده حضور ذهن داشته باشد، امکان استفاده بهینه از دوره برگزار شده تا حدی فراهم می‌گردد. در مورد کیفیت کتب و منابع علمی موجود در کتابخانه مرکز، معمولاً کارشناسان کمتری از کتب موجود در کتابخانه، استفاده می‌کنند و شاید بعضی از کارشناسان اطلاعی از نوع و محتوای کتب موجود در کتابخانه مرکز را ندارند. البته گروهی نیز تنوع کتب تخصصی موجود را کافی نمی‌دانند. ولی نظرشان بر این است که کیفیت منابع علمی موجود می‌تواند از آنچه که هست

از نتایج حاصل از داده‌های جدول (۴) مشخص است که پاسخ‌ها به سمت گزینۀ "متوسط" میل داشته‌اند. بطوریکه کمتر از ۱۰ درصد پاسخ‌گویان رعایت استانداردهای آموزشی را در دوره‌های آموزشی برگزار شده در محل کار خود بالاتر ارزیابی نموده‌اند بطوریکه بیشترین درصد مربوط به شاخص سوم است که ۴۴ درصد پاسخگویان مرتبط بودن جزوات و محتوای آموزشی دوره‌ها را با نیازهای شغلی خودشان، زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند. و حدود ۷۰ درصد از پاسخگویان میزان رعایت شاخص‌های اول و دوم را متوسط به پایین ارزیابی نموده‌اند. به منظور دستیابی به اطلاعات جامع و عمیق نسبت به داده‌های فراوانی جدول به تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه‌های مربوط به این بخش می‌پردازیم. برآیند نظرات مصاحبه شوندگان در مورد رعایت استانداردهای کیفی مربوط به محتوای آموزش عبارتست از اینکه،

مطالب در برخی دوره‌های آموزشی که توسط پزشکان متخصص مرکز برگزار می‌شود، مفیدتر و رضایت‌بخش‌ترند، زیرا این پزشکان به نقاط ضعف و قوت کارکنان هر بخش آشنا بوده و در دوره‌های برگزار شده بر رفع نقاط ضعف کاری تأکید دارند."

۴- دوره‌های آموزشی تخصصی برگزار شده تا چه اندازه از اثربخشی لازم برخوردار هستند؟

به منظور پاسخ به این پرسش، چهار گویه بسته پاسخ در پرسشنامه تعبیه شده است که در این قسمت، با در نظر گرفتن هر یک از گویه‌ها به عنوان یک شاخص، توزیع کمی فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر شاخص در جدول (۵) نشان داده شده است.

بالتر و بهتر و قابل‌استفاده‌تر هم باشد. یکی از کارشناسان چنین ابراز نموده است:

"کتاب موجود در کتابخانه خوب و قابل استفاده هستند ولی مسلماً تمام کتب تخصصی مورد نیاز ما در کتابخانه موجود نیستند و امید است که کتابخانه مرکز تا حد امکان کامل‌تر گردد و امکان تهیه کتب چاپ جدید نیز هر سال فراهم شود."

همچنین افراد مصاحبه شونده، مؤلفه‌هایی همچون نظرخواهی از فراگیران در خصوص انتخاب مدرسان، روش مشارکتی در ارائه مطالب، فن بیان خوب، مرتبط کردن اندوخته‌های علمی قبلی و مطالب جدید آموزشی را موثر دانسته و نحوه تدریس مدرسین دوره‌های آموزشی را مناسب ارزیابی کرده‌اند و معتقدند که ارائه

جدول (۵): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب شاخص‌های مربوط به اثربخشی دوره‌های آموزشی

شاخص‌ها	طیف پاسخ					
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	اصلاً	F
تناسب دوره‌های آموزشی با اهداف و مقاصد تعیین شده برای بخش توانایی دوره‌های آموزشی در بالا بردن مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان	۱۰	۲۸	۲۸	۳	۱	فراوانی
تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی در بهبود انجام وظایف کارکنان	۷	۳۳	۲۴	۵	۱	فراوانی
تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی در احساس رضایت از شغل کارکنان	۶	۲۸	۲۲	۹	۵	فراوانی
تناسب دوره‌های آموزشی با اهداف و مقاصد تعیین شده برای بخش توانایی دوره‌های آموزشی در بالا بردن مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان	۱۰	۲۸	۲۸	۳	۱	فراوانی
تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی در بهبود انجام وظایف کارکنان	۷	۳۳	۲۴	۵	۱	فراوانی
تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی در احساس رضایت از شغل کارکنان	۶	۲۸	۲۲	۹	۵	فراوانی
تناسب دوره‌های آموزشی با اهداف و مقاصد تعیین شده برای بخش توانایی دوره‌های آموزشی در بالا بردن مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان	۱۰	۲۸	۲۸	۳	۱	فراوانی
تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی در بهبود انجام وظایف کارکنان	۷	۳۳	۲۴	۵	۱	فراوانی
تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی در احساس رضایت از شغل کارکنان	۶	۲۸	۲۲	۹	۵	فراوانی

نتایج جدول (۵) در مورد اثربخشی دوره‌های آموزشی نشان می‌دهد که در چهار شاخص جدول توازن پاسخ‌ها متوسط به بالا بوده، بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح خیلی زیاد و زیاد و پاسخگویان گرایش نسبتاً بیشتری به حد متوسط داشته‌اند. بطوریکه در مورد شاخص اول، ۴۰ درصد کارکنان "تناسب دوره‌های آموزشی با اهداف و مقاصد تعیین شده" را متوسط ارزیابی کرده‌اند، و تنها ۵۴ درصد افراد چنین تناسبی را زیاد و خیلی زیاد دانسته‌اند. در مورد شاخص دوم ۴۱ درصد افراد «توانایی دوره‌های آموزشی در بالا بردن مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان» را متوسط ارزیابی نموده‌اند و بیشترین نسبت پاسخ "کم" در میان شاخص‌ها مربوط به شاخص دوم (۱۲ درصد) و شاخص چهارم (۱۳ درصد) است. میانگین نسبتاً بالای ارزیابی شاخص‌ها از نظر کارکنان مربوط به شاخص (۱) با ۵۴ درصد و شاخص (۳) با ۵۷ درصد می‌باشد. همچنین به منظور کسب اطلاعات کافی به روش مصاحبه و برای رسیدن به پاسخ پرسش

اصلی پژوهش، دو سؤال در مصاحبه مطرح شده است که عبارتند از: الف) تأثیر گذاردن دوره‌های آموزشی تخصصی در بهبود انجام وظایف و مهارت‌های شغلی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟ داده‌های حاصل از پاسخ افراد به این سؤال این گونه تحلیل می‌گردد که دوره‌های تخصصی ویژه هر بخش که با توجه به نیازهای شغلی هر بخش برگزار می‌گردد تا حدی خوب و قابل استفاده است. ولی تعداد دوره‌های تخصصی برگزار شده با توجه به نیاز ویژه هر بخش خیلی کم و محدود است و اکثراً دوره‌های تخصصی به صورت عمومی برگزار می‌گردد. دوره‌های تخصصی عمومی که برای پرسنل پرستاری تمامی بخش‌های بیمارستان در تخصص‌های مختلف برگزار می‌گردد چندان مناسب و قابل استفاده نمی‌باشند و فقط ممکن است که ۳۰ تا ۴۰ درصد دوره‌های تخصصی عمومی برای همه بخش‌ها قابل استفاده باشند. به عنوان نمونه یکی از کارشناسان چنین ابراز می‌دارد که:

برگزاری دوره‌های عمومی را صرفاً جهت پر کردن ساعت آموزشی خود می‌دانند"

به‌طور کلی یافته‌های حاصل از مصاحبه در مورد پرسش اول پژوهش بیان می‌نماید که مصاحبه‌شوندگان دوره‌های آموزشی برگزار شده را مفید و قابل استفاده در محیط کار می‌دانند، چرا که باعث بالا رفتن مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای آن‌ها گردیده و آن‌ها را در انجام وظایف محوله در بخش، یاری کرده است و در راستای اهداف و مقاصد تعیین شده برای بخش می‌باشند. بر اساس یافته‌های مصاحبه، دوره‌های آموزشی تخصصی، احساس رضایت از شغل را در کارکنان افزایش می‌دهد.

مقایسه داده‌های حاصل از مصاحبه با داده‌های کمی جدول (۵) نشان داد که پاسخگویان بویژه در مورد شاخص‌های دوم و چهارم پاسخ کلی داده‌اند که این عیب در مصاحبه برطرف گردید و مشخص گردید که مصاحبه‌شوندگان بین آموزش‌های عمومی و تخصصی در میزان تاثیرشان بر ارتقای مهارت‌های شغلی و رضایت از شغل تفاوت قائل شده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نیازسنجی پیش از دوره‌های آموزشی و مشخص کردن نیازهای آموزشی تخصصی ویژه هر بخش و اجرای برنامه‌های آموزشی متناسب با این نیازها، به عنوان یک عامل اساسی در افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌باشد و نیازسنجی ضعیف آموزشی در این مراکز و عدم برآورد نیازهای آموزشی کارکنان پرستاری، باعث کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی شده است. این نتیجه با نتایج تحقیق احمدی و همکاران (۱۴) هم پوشانی دارد.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که در رابطه با محتوای دوره‌های آموزشی، ارتباط مستقیم بین نیازها و محتوای دوره‌های آموزشی تخصصی وجود دارد. در مواردی که محتوای دوره‌های آموزشی، منطبق بر نیازهای آموزشی تخصصی کارکنان باشد، در رفع مشکلات شغلی کارکنان مؤثر بوده و باعث افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی تخصصی در بهبود عملکرد پرستاران می‌شود (۱۵).

پرستاران به دنبال معیاری برای ارزشگذاری بر عملکرد خویش هستند. تأثیر دوره‌های آموزشی در ارتقای شغلی افراد، می‌تواند به عنوان یک عامل انگیزشی تأثیرگذار بر روی پرستاران جهت شرکت در دوره‌های آموزشی تخصصی و نهایتاً راهی برای افزایش اثربخشی این دوره‌ها باشد. تعیین استانداردهای آموزشی و رعایت این استانداردها در طول برنامه‌های آموزشی به عنوان عاملی در جهت افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌باشد (۱۶). یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که: منابع علمی و تحقیقاتی به روز و

"دوره آموزشی تخصصی که ممکن است برای کارکنان بخش سی سی یو کاملاً مفید باشد، برای کارکنان بخش آنژیوگرافی عملاً غیرقابل استفاده است و فقط ممکن است مطالبی برای افزایش اطلاعات عمومی داشته باشد. برگزاری این دوره‌ها در انجام وظیفه شغلی و بر بالین بیمار کاربرد تخصصی ندارد و در بهبود انجام وظایف محوله در بخش بی‌تأثیر می‌باشد و در واقع برای پر کردن ساعات آموزشی می‌باشد."

اکثر مصاحبه‌شوندگان تأثیر دوره‌های آموزشی برگزار شده را از لحاظ بالا بردن مهارت‌های حرفه‌ای و بهبود در انجام وظایف محوله، در حد متوسط دانسته‌اند. کارکنان برخی از بخش‌های ویژه تخصصی مثلاً آزمایشگاه، دوره‌های آموزشی برگزار شده در خود مرکز را در راستای تخصص شغل خود، تقریباً غیرقابل استفاده می‌دانند و یکی از کارشناسان چنین اظهار کرده است:

"دوره‌های آموزشی تخصصی برگزار شده جهت تخصص آن‌ها کم و در حد صفر می‌باشد ولی دوره‌های آموزشی تخصصی که در تهران و یا سایر مراکز استان‌ها در قالب همایش به صورت سراسری برگزار می‌گردد، در بالا رفتن مهارت‌های شغلی و انجام وظایف محوله در بخش خیلی مفید واقع شده است که البته در هر همایش سراسری فقط امکان شرکت ۲ تا ۳ نفر فراهم می‌شود که این تعداد خیلی محدود بوده و همه کارکنان نمی‌توانند از این دوره‌های تخصصی استفاده بکنند، در صورتی که اگر در خود بیمارستان، امکان برگزاری این دوره‌ها با دعوت از اساتید فراهم گردد، همه کارکنان می‌توانند از این دوره‌ها استفاده کنند."

ب) تأثیر شرکت در دوره‌های آموزشی بر احساس رضایت از شغل را چگونه ارزیابی می‌کنید؟ برآیند پاسخ‌های کارشناسان به این سؤال این گونه تحلیل می‌گردد که شرکت در دوره‌های آموزشی که کاملاً تخصصی و ویژه هر بخش هستند، موجب افزایش علاقه و انگیزه در انجام بهتر وظایف شغلی می‌گردد، لذا احساس رضایت از شغل را در کارکنان افزایش می‌دهد. بطوریکه پاسخ یکی از کارشناسان پرستاری این است که:

"به ویژه در دوره‌های آموزشی که امکان مشارکت خود کارکنان فراهم باشد، تا همه بتوانند اندوخته‌ها و اطلاعات علمی و شغلی و کاربردی خود را در اختیار سایر همکاران قرار دهند و فرصت تبادل نظر و اطلاعات در اختیار کارکنان قرار داده شود، احساس رضایت و علاقه به شغل نیز بیشتر فراهم می‌گردد."

همچنین یکی از کارشناسان پرستاری این چنین بیان نموده است:

"برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی، با ایجاد انگیزه بیشتر، احساس رضایت از شغل را افزایش می‌دهد ولی اکثر کارکنان،

ناتیرگذار در کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی تخصصی می‌باشد. در مواردی که مدرسین دوره‌ها، از طرف شرکت کنندگان در دوره‌ها، قابل قبول باشند و مورد استقبال قرار گیرند، اثربخشی دوره مورد نظر نیز بیشتر بوده است (۱۷). پرستاران، بیشتر خواهان روش تدریس مشارکتی و مشارکت خود در حین برگزاری دوره هستند و نمی‌خواهند که صرفاً به عنوان یک شنونده در طول این دوره‌های آموزشی باشند.

جدید در محل بیمارستان، جهت استفاده پرستاران برای حل مسائل شغلی و برطرف کردن نیازهای علمی و حرفه‌ای موجود می‌باشد. منابع علمی و مطالب ارائه شده در برنامه‌های آموزشی با پیشرفت‌های جدید علمی متناسب است.

در رابطه با شرایط اجرای دوره‌ها، آنچه که از یافته‌های تحقیق برمی‌آید این است که نامناسب بودن زمان برگزاری دوره به دلیل عدم تطابق آن با شیفت‌های گردان پرستاری به عنوان یک عامل

## References:

1. Fatehivajarghah K. Planing of staff professional development. Tehran: Organization of study and producing humanity sciences books of Universities; 2004.
2. Abbaszadeghan M, Torzade J. Training needs assessment in organizations. Teharn: Enteshar company; 2007.
3. Wikinson G, Miers M. Power and nursing practice. London: Macmillan press L.T. D; 1999.
4. Fitz Patrick J. Who should teach advanced practice nursing?. J Nurse Edu 2002; 2 (36):277-88.
5. Emamzade G, Vanaki Z, Memarean R. The implementation of executive system of professional development of nurses on the quality of nursing cares in administers section. Iran J Med Educ 2004;13-21.(Persian)
6. Memarean R, Heshmati Nabavi F, Vanaki Z. Balini control system: A method for improvement of training performance of nursing personal. Iran J Med Educ 2007; 90-102. (Persian)
7. Mohammadi M, Dadkhah B. Evaluting process of continuous training from nursing personal points of view imployed in Ardabil hospitals. J Ardabil Univ Med Sci 2004; 5(17): 271-7.(Persian)
8. Borji A, Imani M, Moradi A. General Doctors point of views about content of continuous educational medical programs. Tabib Shargh 2004; 6 (2): 145-51. (Persian)
9. Hossani Ahegh M. The impact of adult training on nursing performance in preventing infections. (Dissertation). Tehran: University of Tarbiat Modares; 2006.
10. Zareyan Jharomi A, Ahmadi F. Needs assistment of learning in nursing graduate program: One quantitative study. Iran J Med Educ 2005; 5(14):81-92. (Persian)
11. Ebadi A, Vanaki Z, Nahrez B, Hekmatpor D. Pathology of continuous learning programs in medical society of Iran. Strides Dev Med Educ 2007; 140-5. (Persian)
12. Dimauro NM. Continuous professional development. J contin Edu in Nursing 2000; 31(2): 59-62.
13. Prater L, Neatherlin J. Texas nurses respond to mandatory continuing education. J contin Edu in Nursing 2001; 3 (3): 126-32.
14. Ali Ahmadi A, Saeide Nahaei V. Selections of comprehensive descriptive book of research methods. Tehran: Entesharate Toleade Danesh; 2008. (Persian)
15. Kuramoto Am. Adescriptive study of continuing nursing education programs in academic setting. J contin Edu in Nursing 1998; 2 (92):66-72.
16. Redman RW, Clark L. Learning as a model for integrating social in the nursing curriculum. J Nur Edu in Nursing 2002; 41 (10):446-51.
17. Diarmid SM. Continuing nursing education: What resources do bedside nurses use? J contin Edu in Nursing 1998; 29 (6):267-73.

## A SURVAY ON THE EFFECTIVENESS OF THE TRAINING COURSES ON THE NURSES OF TABRIZ SOCIAL SECURITY ORGANIZATION HOSPITALS

Ghaleei A<sup>1</sup>

*Received: 20 Oct , 2013; Accepted: 8 Jan , 2014*

### **Abstract:**

**Background & Aims:** Promotion and development of organizations and institutes depends on the development of knowledge, skill, behavior, and human source attitude. According to this, most of organizations hold training programs for their personnel, so the performance of each program needs attention. The principle goal of this research was to enhance the quantity and quality of professional training programs, and finally to increase the effectiveness of this programs.

**Materials & Methods:** This study was a descriptive study. The research population was the nurses working in Tabriz Social Security Organization Hospitals namely Professor Alinasab, and 29<sup>th</sup> Bahman hospitals. The mixed research method (qualitative and quantities) was chosen to carry out the study. A questionnaire was used to do the study, the validity of which has been confirmed by pre-examination. In order to complete and correct the result of questionnaire, the researcher used interview method to ensure the result of research.

**Results:** The result of research showed that because of the lack of correct need assessment, there is no correct correspondence of the programs with the needs of the nurses, which in turn decreases the effectiveness of the programs.

**Conclusion:** Whenever the programs were matched with the needs of the nurses, its effectiveness has increased as well.

**Key Words:** In-service training, Training effectiveness, Training standards, Training planning, training needs assessment, training content.

**Address:** Faculty of Literature and Humanities, Urmia University

Tel: (+98)09143892479

**Email:** a.ghaleei@urmia.ac.ir

---

<sup>1</sup> Assistant professor , Faculty of Literature and Humanities, Urmia University