

## بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه از دیدگاه پرستاران و سرپرستاران

سعید زرپرور<sup>1\*</sup>، محمد حسنی<sup>2</sup>، افشار کبیری<sup>3</sup>، مریم سامری<sup>4</sup>

تاریخ دریافت 1392/03/30 تاریخ پذیرش 1392/05/23

### چکیده

**پیش زمینه و هدف:** حیات سازمان‌ها بستگی زیادی به مهارت‌ها و آگاهی‌های عمومی و تخصصی نیروی انسانی آن‌ها دارد با توجه به پیشرفت‌های روز افزون تکنولوژی و رشد بی سابقه‌ای که در زمینه اطلاعات علوم پزشکی صورت گرفته است، نیاز به آموزش و بهسازی نیروی انسانی پرستاری در وضعیت کنونی یک ضرورت است. این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه انجام گرفته است.

**مواد و روش کار:** پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه پرستاران و سرپرستاران بخش‌های بیمارستان امام رضا (ع) می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۱۵ پرستار و ۱۴ سرپرستار می‌باشد که همه آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شده است (n= ۱۲۹). به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه ۲۴ سؤالی محقق ساخته با مقیاس لیکرت استفاده شده است. از جامعه آماری تحقیق در کل به ۱۱۵ پرسشنامه از طرف پرستاران در ارتباط با خودشان و ۱۱۵ پرسشنامه توسط ۱۴ سرپرستار در ارتباط با پرستاران پاسخ داده شد. سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جدول فراوانی، درصدها و ...) و آمار استنباطی (آزمون t مستقل) و نرم افزار آماری SPSS استفاده گردید.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد: شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت موجب کسب مهارت‌های بیشتر آنان می‌شود. در عین حال از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران، شرکت در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب افزایش مهارت‌های پرستاران می‌شود. شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت موجب افزایش روحیه همکاری و تعاون در پرستاران می‌شود و اختلاف نظری بین درجه تأیید سرپرستاران و پرستاران مشاهده نشد. شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت موجب افزایش نظم و انضباط در بین آنان می‌شود. در عین حال از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران، شرکت در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب افزایش نظم و انضباط پرستاران می‌شود. شرکت پرستاران در دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب ایجاد رضایت شغلی آنان می‌شود. در عین حال از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران، شرکت در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌شود. شرکت پرستاران در دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب نوآوری آنان می‌شود. در عین حال از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران شرکت در دوره‌ها بیشتر موجب نوآوری پرستاران می‌شود. شرکت پرستاران در دوره‌های آموزش موجب کاهش ضایعات در انجام دادن کارها از طرف پرستاران می‌شود. در عین حال از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران شرکت بیشتر در دوره‌ها موجب کاهش ضایعات کاری پرستاران می‌شود.

**بحث و نتیجه‌گیری:** به طور کلی نتایج پژوهش حاضر از این قرار می‌باشد که دیدگاه پرستاران و سرپرستاران نسبت به اجرای دوره‌های آموزش مثبت بوده و دوره‌ها مؤثر می‌باشند.

**کلید واژه‌ها:** آموزش، آموزش ضمن خدمت، پرستار، سرپرستار، بیمارستان امام رضا

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره یازدهم، شماره نهم، پی در پی 50، آذر 1392، صص 744-738

آدرس مکاتبه: ارومیه، خیابان کاشانی، مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان، تلفن: ۰۹۱۴۴۴۱۴۴۱۵  
Email: razavi77@yahoo.com

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

<sup>۳</sup> استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه ارومیه

<sup>۴</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

## مقدمه

حیات سازمان‌ها بستگی زیادی به مهارت‌ها و آگاهی‌های عمومی و تخصصی نیروی انسانی آن‌ها دارد و هر چه این زمینه‌ها به روز و بهینه شود، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر و بی ثبات کنونی بیشتر خواهد شد. در دنیای پیچیده و پویای امروز یادگیری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها باعث ایجاد دانش و مهارت ویژه کارکنان شده بلکه باعث می‌شود افراد در افزایش سطح کارایی و اثربخشی سازمان مشارکت بیشتری کنند (۱). اثربخشی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق و یا انجام دادن وظایف محوله مورد نظر است و کارآئی نسبت بازده واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار)، یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می‌شود به مقدار کاری که باید انجام شود می‌باشد (۲).

در عصر حاضر، آموزش کارکنان سازمان‌ها از مهم‌ترین مسائل در کشورهای مختلف دنیاست. آموزش به فرایند انتقال معلومات و نگرش‌ها و مهارت‌ها در افراد برای ایجاد تغییرات در ساختارهای نگرشی، شناختی و مهارتی گفته می‌شود و دارای طیف وسیعی از فعالیت‌ها می‌باشد (۳). آموزش ضمن خدمت یکی از روش‌های بهسازی نیروی انسانی است و شامل تمام آموزش‌های شغلی است که برای ارتقای کیفیت عملکرد افراد به آن‌ها داده می‌شود. از دیدگاه سوانسون<sup>۱</sup>، آموزش ضمن خدمت عبارت از فعالیت‌هایی است که به منظور حفظ و افزایش توان و شایستگی کارکنان در اجرای وظایف محول تدوین می‌گردد و بدان وسیله سازمان را در رسیدن به اهداف خود در چهارچوب مأموریت خود یاری می‌دهند. در کشورهای در حال توسعه این واقعیت به صورت جدی تری مطرح می‌شود، زیرا پیکار با عقب‌ماندگی و پیمودن سریع پلکان رشد و ترقی جز با دانش مردان و زنان کاردان و متخصص در تمام زمینه‌های میسر نیست (۴). از اهداف و فواید آموزش ضمن خدمت می‌توان به هماهنگی و همسو نمودن کارکنان با سازمان، افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری، به هنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در سازمان، کمک به تغییر و تحولات سازمانی، انطباق با شرایط و اوضاع و احوال اجتماعی، تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان و ایجاد زمینه‌های رشد و خلاقیت و نوآوری در منابع انسانی اشاره کرد (۵) و (۶). با توجه به پیشرفت‌های روز افزون تکنولوژی و رشد بی سابقه‌ای که در زمینه اطلاعات علوم پزشکی صورت گرفته است و از آنجا که پرستاران گردانندگان اصلی اغلب بخش‌ها هستند و در امر مواظبت از بیماران و بهبودی آنان تأثیر به

سزائی دارند، نیاز به آموزش و بهسازی نیروی انسانی پرستاری در وضعیت کنونی یک ضرورت است. هر چند اهمیت و لزوم آن مورد توجه بسیاری از محققین و صاحب نظران قرار گرفته و بر اجرای صحیح، جامع و کامل آن تأکید دارند، ولی متأسفانه آموزش و بهسازی نیروی انسانی پرستاری درگیر مسایل و مشکلاتی است که برای رفع آن، نیاز به تلاش و کوشش همه جانبه می‌باشد (۷). از آنجا که کار پرستاری یک کار جمعی است و لازمه موفقیت پرستاران در انجام وظایف محوله همکاری و مشارکت با یکدیگر است وجود روحیه همکاری و نظم و انضباط از الزامات شغلی پرستاری به حساب می‌آید. روحیه همکاری به شیوه‌ی اندیشه، نحوه برداشت افراد و گروه کارکنان از محیط کارشان و نیز کوشش و همکاری و میل و رغبتی که کارکنان برای رسیدن به هدف‌های سازمان از خود نشان می‌دهند، اشاره می‌کند و انضباط عبارت است از اعمال تربیتی که آن تربیت باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه طبق موازین تعیین شده، در افراد گردیده، تخطی از موازین الزاماً کارکنان را با نوعی تنبیه روبرو سازد (۸).

یکی از مسایل مطرح در مدیریت خدمات پرستاری پایین بودن و یا عدم رضایت شغلی پرستاران می‌باشد. از عوارض پایین بودن رضایت شغلی می‌توان از کاهش کیفیت مراقبت، ترک خدمت پرستاران، غیبت از کار و ... نام برد (۹). رضایت شغلی عبارتست از حدتی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (۱۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عدم رضایت شغلی نه تنها از نظر کمی اختلال در کار بیماران و واحد پرستاری می‌شود بلکه از نظر کیفی نیز باعث تضعیف روحیه کارکنان و بیماران شده و در نتیجه کیفیت مراقبت‌های پرستاری را به میزان قابل ملاحظه‌ای پایین می‌آورد. هموار کردن مسیر ارتقای شغلی، فراهم نمودن امکان ادامه تحصیل و آموزش مداوم و فرهنگ سازی در زمینه حرفه پرستاری از اقدامات مهم در جهت افزایش رضایت شغلی در پرستاران است (۹).

همان‌گونه که تکنولوژی به تدریج تغییر می‌یابد برای همگام شدن با آن بایستی آموزش مداوم را اجرا نمود. آموزش مداوم موجب استمرار تفکر می‌گردد و باعث خلاقیت فکر شده و خلاقیت و نوآوری باعث تحول می‌گردد. نوآوری عبارت است از تشویق و ترغیب کارکنان برای ایجاد تغییر در محیط کار با بهره‌گیری از فضایل، هنرها، ارزش‌ها و توانایی‌های افراد و بر اساس درس‌هایی که با تجربه می‌آموزند و عملکرد خود را بهبود می‌بخشند (۱۱). بنابراین برای بهره بردن از خلاقیت کارکنان باید به آموزش آنان پرداخت.

تحقیقات متعدد انجام شده در داخل و خارج از کشور تأثیرات مثبت انواع برنامه‌های آموزش نیروی انسانی را بر کارآئی (۱۲)،

1.Sowanson

اعتماد به نفس، آگاهی و نگرش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری و مهارت پرستاران نشان می‌دهد(۱).

## مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی ۱ است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه پرستاران آموزش دیده و سرپرستاران مستقیم آنان در بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه می‌باشد. پرستاران بخش‌های بیمارستان که جزو جامعه آماری تحقیق ما بودند عبارت بودند از: بخش اورژانس، بخش جراحی مردان، بخش داخلی زنان، بخش کودکان، بخش زایمان، بخش CCU\_A، بخش تخصصی، بخش مامایی، بخش نوزاد، بخش ICU\_A، بخش اتاق عمل، بخش CCU\_B، بخش جراحی زنان، بخش داخلی مردان می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۱۵ پرستار و ۱۴ سرپرستار می‌باشد که همه آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شده است و ۱۱۵ نفر پرستار درباره خودشان و ۱۴ سرپرستاران در ارتباط با ۱۱۵ پرستار اقدام به تکمیل پرسشنامه نموده‌اند.

در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه‌های هر دو گروه (پرستاران شرکت کننده در دوره‌های آموزشی و سرپرستاران مستقیم آن‌ها) شامل ۲۴ سؤال بسته بود که توسط دو گروه مورد نظر در تحقیق تکمیل گردید. این پرسشنامه‌ها بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از بسیار ضعیف تا بسیار خوب با مقیاس نمره‌گذاری ۱ تا ۵ تهیه شد و برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای پرسشنامه سرپرستاران و سرپرستاران به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۷۷ بدست آمد. همچنین روائی آن از طریق بررسی و ارزیابی استاد راهنما و متخصصین امر تعیین گردید. به منظور رعایت موازین اخلاقی پرسشنامه‌ها به صورت فاقد نام تکمیل شد. برای خلاصه کردن، طبقه بندی، سازماندهی، استخراج، توصیف و تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به منظور توصیف داده‌ها از جدول فراوانی، نمودار ستونی، نما، میانه، میانگین استفاده شده است و به منظور آزمون فرضیات مربوط به تفاوت میانگین‌ها در بین دو گروه آزمودنی‌ها (پرستاران و سرپرستاران) در این پژوهش از آزمون t مستقل استفاده شد. همچنین داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شده‌اند.

## یافته‌ها

شاخص‌های آمار توصیفی معرف آن است که میانگین سن و پیشینه یا سابقه شغلی آزمودنی‌ها به ترتیب ۳۲ سال و ۹ سال می‌باشند. میانگین و انحراف معیار اثربخشی دوره‌های آموزشی به

بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه به عنوان یک سازمان و مرکز درمانی که کارکنان و پرستاران آن نیاز به دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم دارند باید متناسب با پیشرفت علوم و تکنولوژی، همگام شود و این مهم از طریق برآوردهای نیازهای آموزشی کارکنان و مدیران و برگزاری دوره‌های آموزشی خاص متناسب با پست‌های سازمانی و تخصص افراد تحقق می‌یابد. لذا هدف اصلی در این تحقیق بررسی فرایند آموزش پرستاران بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه و تأثیر آن بر عملکرد آنان از دیدگاه مدیران می‌باشد. همچنین این تحقیق سعی دارد چشم اندازی از میزان تحقق اهداف دوره‌های آموزشی کوتاه مدت بر اثربخشی کارکنان ترسیم و از نارسایی‌ها و نقاط قوت و ضعف این دوره‌های آموزشی اطلاع حاصل نموده، تصمیم گیرندگان و برنامه ریزان آموزشی را در موفقیت بهتری قرار دهد تا در جهت بهبود روش‌ها و نیل به اهداف و افزایش بازدهی و بازنگری در برنامه‌های آموزشی جهت تقویت اثربخشی کارکنان لایق و شایسته و آگاه در حیطه شغلی تصمیمات لازم را اتخاذ نمایند.

با بررسی پیشینه پژوهش و با توجه به اهداف پژوهش سؤالات و فرضیه‌های زیر مطرح شده است:

الف. سؤال:

۱. از نظر پرستاران و سرپرستاران میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی چقدر است؟

ب. فرضیات:

فرضیه ۱. بین شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی و افزایش روحیه همکاری و تعاون بین آن‌ها از نظر پرستاران و سرپرستاران تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۲. بین شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی و افزایش مهارت‌های مورد نیاز بین آن‌ها از نظر پرستاران و سرپرستاران تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۳. بین شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی و افزایش نظم و انضباط بین آن‌ها از نظر پرستاران و سرپرستاران تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۴. بین شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی و رضایت شغلی و بهبود روحیه آن‌ها از نظر پرستاران و سرپرستاران تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۵. بین شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی و نوآوری آن‌ها از نظر پرستاران و سرپرستاران تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۶. بین شرکت پرستاران در دوره‌های آموزشی و کاهش ضایعات کاری از نظر پرستاران و سرپرستاران تفاوت وجود دارد.

<sup>1</sup> Descriptive

از بین آزمودنی‌ها ۷۵ درصد ابراز داشتند که دوره‌های آموزشی موجب افزایش نظم و انضباط آن‌ها می‌شود.  
 از بین آزمودنی‌ها ۷۴ درصد ابراز داشتند که دوره‌های آموزشی موجب افزایش رضایت شغلی مورد نیاز آن‌ها می‌شود.  
 از بین آزمودنی‌ها ۷۷ درصد ابراز داشتند که دوره‌های آموزشی موجب افزایش نوآوری مورد نیاز آن‌ها می‌شود.  
 از بین آزمودنی‌ها ۷۴ درصد ابراز داشتند که دوره‌های آموزشی موجب کاهش ضایعات کاری آن‌ها می‌شود.  
 ب) تحلیل‌های استنباطی

ترتیب ۷۷ و ۲۱ محاسبه شد. میانگین متغیرهای روحیه همکاری، مهارت‌های کارکنان، نظم و انضباط، رضایت شغلی، نوآوری و کاهش ضایعات کاری هر کدام تقریباً ۱۳ محاسبه شد.  
 داده‌ها معرف آن است که ۷۲ درصد آزمودنی‌ها ابراز داشته‌اند که دوره‌های آموزشی موجب افزایش روحیه همکاری آن‌ها می‌شود.  
 از بین آزمودنی‌ها ۷۵ درصد ابراز داشته‌اند که دوره‌های آموزشی موجب افزایش مهارت‌های مورد نیاز آن‌ها می‌شود.

**جدول شماره (۱):** داده‌های توصیفی و نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه متغیرهای تحقیق در بین سرپرستاران و پرستاران

نتیجه آزمون	آزمون t مستقل			میانگین	مشارکت کنندگان	متغیر
	p-value	درجه آزادی	آماره t			
رد فرضیه ۱	۰/۱۴۲	۲۲۴	۱/۴۷	۱۳/۴ ۱۲/۰۶	سرپرستاران پرستاران	روحیه همکاری
تائید فرضیه ۲	۰/۰۰	۱۸۸	۳/۶	۱۴/۳ ۱۲/۸۷	سرپرستاران پرستاران	مهارت‌ها
تائید فرضیه ۳	۰/۰۴	۲۲۳	۲/۰۲	۱۴ ۱۳/۲	سرپرستاران پرستاران	نظم
تائید فرضیه ۴	۰/۰۰	۱۸۹	۴/۱۷	۱۴/۲ ۱۲/۵	سرپرستاران پرستاران	رضایت شغلی
تائید فرضیه ۵	۰/۰۰	۲۰۳	۲/۹۸	۱۳/۹ ۱۲/۷	سرپرستاران پرستاران	نوآوری
تائید فرضیه ۶	۰/۰۰	۱۸۱	۴/۱	۱۴/۱ ۱۲/۳	سرپرستاران پرستاران	کاهش ضایعات کاری

شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب افزایش مهارت‌ها می‌شود.

در رابطه با فرضیه ۳ طبق اطلاعات جدول فوق میانگین نمره‌های نظم در بین سرپرستاران ۱۴/۰۸ و پرستاران ۱۳/۲۳ بدست آمده است. که طبق معیار  $t=۲/۰۲$  با سطح معنی‌داری  $p=۰/۰۴۴$  نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنی‌دار است. یعنی بین اظهار نظر پرستاران و سرپرستاران در مورد تأثیر دوره‌های آموزشی در مورد افزایش مهارت‌ها تفاوت وجود دارد. بنابراین از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب افزایش نظم می‌شود.

در رابطه با فرضیه ۴ طبق اطلاعات جدول ۱ میانگین نمره‌های نظم در بین سرپرستاران ۱۴/۲۸ و پرستاران ۱۲/۵۴ بدست آمده است. که طبق معیار  $t=۴/۱۷$  با سطح معنی‌داری  $p=۰/۰۰۰$  بدست آمده است. نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه

برای بررسی فرضیه‌هایی تحقیق از آزمون t مستقل استفاده شده است. طبق اطلاعات جدول ۱ میانگین نمره‌های روحیه همکاری در بین سرپرستاران ۱۳/۴۹ و پرستاران ۱۲/۶۹ بدست آمده است. که طبق  $t$  بدست آمده ( $t=۱/۴۷$ ) با سطح معنی‌داری  $p=۰/۱۴۲$  نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنی‌دار نیست یعنی بین اظهار نظر پرستاران و سرپرستاران در مورد تأثیر دوره‌های آموزشی بر افزایش همکاری تفاوتی وجود ندارد.

در رابطه با فرضیه ۲ طبق اطلاعات جدول ۱ میانگین نمره‌های مهارت در بین سرپرستاران ۱۴/۳۰ و پرستاران ۱۲/۸۷ بدست آمده است که طبق معیار ( $t=۳/۶۰$ ) با سطح معنی‌داری  $p=۰/۰۰۰$  بدست آمده است. نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنی‌دار است. یعنی بین اظهار نظر پرستاران و سرپرستاران در مورد تأثیر دوره‌های آموزشی در مورد افزایش مهارت‌ها تفاوت وجود دارد. بنابراین از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران

آگاهی از اهداف سازمان خلاقیت و نوآوری پیدا می‌کنند و در انجام دادن امور محوله سعی می‌نمایند تا از روش‌های ابتکاری استفاده نمایند (۱۴). نتایج پژوهش حاضر همسو با این نتایج می‌باشد. اس مایل ۲ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان نقش فاکتورهای یادگیری سازمان بر روی نوآوری سازمانی در هیجده سازمان خصوصی در کوالالامپور انجام داد به این نتیجه رسید که ارتباط معنی‌داری بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی وجود دارد (۱۵). که این نتایج نیز با نتیجه پژوهش حاضر همسو می‌باشد. از طرف دیگر نتایج تحقیق بزاز جزایری تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت را روی عملکرد کارکنان تأیید کرده است (۱۶). از این تحقیقات می‌توان نتیجه گرفت که از یک طرف اجرای دوره‌های آموزشی می‌تواند موجب افزایش عملکرد کارکنان شود و از طرف دیگر نگرش کارکنان و مدیران آن‌ها نسبت به اثربخشی اجرای دوره‌های آموزشی مثبت می‌باشد که با نتایج این تحقیق همسو می‌باشد. ساکی گزارش کرده است که آموزش‌های ضمن خدمت موجب بهبود دانش شغلی مدیران شده است (۱۲). نتایج این تحقیق‌ها به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم با نتایج این تحقیق همسو می‌باشند.

اثربخشی دوره‌های آموزشی موضوع محوری در نظریه‌های آموزشی و سازمانی تلقی شده و مؤسسات در ارزیابی دوره‌های آموزشی خود به بررسی میزان اثربخشی آموزشی آن‌ها می‌پردازند. اثبات فرضیات فوق و نتایج حاصله دلیل روشنی بر اهمیت آموزش به خصوص آموزش‌های ضمن خدمت می‌باشد و می‌باید همیشه به یاد داشت که بهبود کیفیت انجام فعالیت‌ها تنها در گرو آموزش نیروی انسانی نیست، بلکه مستلزم رعایت ضوابط و معیارهای دیگری می‌باشد. لازم به ذکر است که سرپرستاران اثرات آموزش‌های ضمن خدمت را در تمام مؤلفه‌های مورد بحث با ضریب بیشتری از پرستاران تأیید کرده‌اند و خود این مطلب نشان می‌دهد که مدیران به اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت پی برده‌اند و این خود امیدوار کننده می‌باشد. اما اصلاح وضعیت آموزش مداوم پرستاران و نحوه برگزاری برنامه‌های آموزشی نیازمند مطالعات بیشتری می‌باشد، لذا توصیه می‌شود که برنامه ریزان آموزشی قبل از طراحی محتوای برنامه‌ها نیاز سنجی نمایند. بر اساس نتیجه‌گیری‌های انجام شده و در راستای هدف اصلی تحقیق پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

پرستاران برای انجام بهتر وظایف خود نیازمند افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های کاری خود می‌باشند. بدیهی است که افزایش مهارت‌ها از طریق افزایش دانش آن‌ها به شیوه‌های مختلف

معنی‌دار است. یعنی بین اظهار نظر پرستاران و سرپرستاران در مورد تأثیر دوره‌های آموزشی در مورد رضایت شغلی تفاوت وجود دارد. بنابراین از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب رضایت شغلی می‌شود. در رابطه با فرضیه ۵ طبق اطلاعات جدول ۱ میانگین نمره‌های نظم در بین سرپرستاران ۱۳/۹۷ و پرستاران ۱۲/۷۷ بدست آمده است. که طبق معیار  $t=2/98$  با سطح معنی‌داری  $p=0/000$  بدست آمده است. نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنی‌دار است. یعنی بین اظهار نظر پرستاران و سرپرستاران در مورد تأثیر دوره‌های آموزشی در مورد نوآوری تفاوت وجود دارد. بنابراین از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب نوآوری می‌شود.

در رابطه با فرضیه ۶ طبق اطلاعات جدول فوق میانگین نمره‌های نظم در بین سرپرستاران ۱۴/۱۱ و پرستاران ۱۲/۳۱ بدست آمده است که طبق معیار  $t=4/10$  با سطح معنی‌داری  $p=0/000$  نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنی‌دار است. یعنی بین اظهار نظر پرستاران و سرپرستاران در مورد تأثیر دوره‌های آموزشی در مورد کاهش ضایعات کاری تفاوت وجود دارد. بنابراین از نظر سرپرستاران در مقایسه با پرستاران شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بیشتر موجب کاهش ضایعات کاری می‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل و آزمون فرضیه‌ها نتیجه گرفته می‌شود که سرپرستاران و پرستاران آموزش دیده اجرای دوره‌های آموزشی را مثبت ارزیابی کرده و اظهار کرده‌اند که آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد کاری آن‌ها مؤثر می‌باشد. با توجه به منابع داخلی و خارجی موجود، تحقیقاتی که به نتایج این تحقیق مربوط می‌شوند در ذیل به بحث و بررسی آن‌ها پرداخته شده است.

تحقیقات بی شماری به معرفی و ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی پرداخته‌اند: ویلیام جیمز از دانشگاه هاروارد بررسی کرد که کارکنان با ۲۰ تا ۳۰ درصد از توانایی خود کار می‌کنند تحقیق او نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند، ۸۰ تا ۹۰ درصد از توانایی‌ها و صلاحیت‌های خود را بکار می‌گیرند (۱۳). به عبارتی اجرای دوره‌های آموزشی منجر به افزایش توانایی‌های کارکنان می‌شود که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد. نجف‌لوی ترکمانی در نتیجه تحقیق خود بیان می‌نماید که اکثریت کارکنان به وسیله آموزش‌های ضمن خدمت با

<sup>2</sup>Ismail

<sup>1</sup>William James

ارزشیابی مستمر از دوره‌ها که موجب بهینه سازی آموزش ضمن خدمت کارکنان و در نتیجه ایجاد علاقه بیشتر آموزش می‌شود، اجرا شود. نظر به اینکه میانگین نمرات مردان نسبت به زنان پایین می‌باشد پیشنهاد می‌شود به این امر در بیمارستان مذکور توجه شود.

مخصوصاً آموزش‌های ضمن خدمت میسر می‌باشد. پیشنهاد می‌شود که سمینارهای مختلف در سطح مدیران و کارکنان برگزار گردد و در این سمینارها به اهمیت آموزش و نقش آن پرداخته شود. برنامه‌های دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر اساس نیازها، علایق، مشکلات و نظرات کارکنان طراحی می‌گردد.

## References:

1. Ghasemi H, Vanaki ZRM. the influence of application executive model of in service training of nurses on quality of nursing care in surgery department. Iran J Med Educ 2004 19;4(12): 12-9. (persian)
2. Abtahi HBK. Productivity 3rd, ed. Tehran: Institution of commercial research and studies; 2001.
3. Jafarzade M. Transfer model to evaluate the effectiveness of staff. Tadbir Magazine 2007;186. (persian)
4. Fathivajargah K. Familiarity with staff in service training. Tehran: Publications of training department; 2008.
5. Ebadyan M. Employee training and management development. J Manag Educ 1998;23:24. (persian)
6. Rezayi H. Employee motivation: Strategy for more active participants in the short term in-service courses. J Manag Educ 2001;27. (persian)
7. Safari MSM, Ghofranipoor F. Effects of nursing education with group discussion on the quality of nursing care for patients with myocardial infarction. Med J Islamic Republic of Iran Army 2004;3(40): 437-41. (persian)
8. Safi A. Management in Education. Tehran: Publications of Arsasbaran; 2000.
9. Mirzabeygi gaeal-P. Job satisfaction of nurses. Hayat J 2010;15: 49-59. (persian)
10. Moorhead G, Griffin RW. Organizational Behavior. 7th ed. Princeton, N.J.: Houghton Mifflin Company; 2003.
11. Senge EP. The fifth commandment. 3rd ed. Tehran: Industrial Management Publication; 1990.
12. Saki R. The effectiveness of Short-term programs on knowledge and practice of educational leaders. Educ J 1998;55:56. (persian)
13. Sobhanallahi M, Karay IR. In service training and effects on staff attitudes: Feedback from the Department of Energy Promotion and Development Plan. Manag Develop J 1997. (persian)
14. Najaflooye Torkamani M. Study relationship between employee knowledge of institution goals and their efficiency. Manag knowledge J 1992;18. (persian)
15. Sheikhalizadeh M. Relationship between organizational culture an creativity of sport administration of East Azerbaijan province .Urmia: Urmia University; 2006.
16. Bazzaz Jazayeri A. Study in service training effects on Ahvaz industry employeeperformance. Tehran: Tehran University; 2001.

## STUDY IN SERVICE TRAINING EFFECTIVENESS IN NURSES GROUP OF IMAM REZA HOSPITAL

Zarparvar S<sup>1\*</sup>, Hassani M<sup>2</sup>, Kabiri A<sup>3</sup>, Sameri M<sup>4</sup>

Received: 20 Jun , 2013; Accepted: 14 Aug , 2013

### Abstract

**Background & Aims:** Organizations, public and professional life much dependent on the skills and knowledge of their workforce. Due to the advances in modern technology, and the unprecedented growth that has taken place in the field of medical information, The need for training of nurses is essential in the current. This investigation have done in order to examine the inservice training effectiveness in nursing group of Imam Reza Hospital.

**Materials & Methods:** Based on a descriptive-survey, our population for study included 129 people. Because of insufficient number of understudy population, sampling method was canceled, and we used a questionnaire including 24 questions for data gathering based on Likret scale. 115 questionnaire from nurses, and the same number from head nurses were collected.

SPSS statistical software (descriptive, t test) have been used for data analysis.

### Results:

- Nurses participation in training courses increase their skills. This is more effective for nurses from the head nurses point of view.
- Nurses taking part in training courses increase collaboration and mutual assistance.
- There was no difference from the view point of nurses and head nurses about this affection.
- Nurses participation in training courses increase discipline, and it is considered more important for head nurses comparing to the nurses.
- Job satisfaction is another important result of participating in training courses for nurses. From the viewpoint of head nurses this effect considered more important for nurses.
- Training courses result in innovation. From the viewpoint of head nurses this effect observed important for nurses.
- Nurses participation in training courses result to reduction of wasted activities. This effect considered more important from viewpoint of head nursed.

**Conclusion:** in generally the results show that the views of Nurses group and head nurses about training effectiveness are positive.

**Key words:** in-service Training, Nurses, Head nurses, Imam Reza hospital.

**Address:** Urmia, Ayatollah Kashani Street, Therapy Order Management of Social Security.

**Tel:** (+98) 9144414415

**Email:** razavi77@yahoo.com

<sup>1</sup> M. A in Educational Administration (Corresponding Author)

<sup>2</sup> Associate Professor in Educational Administration

<sup>3</sup> Assistant professor in Sociology

<sup>4</sup> Ph.D Student in Educational Administration