

عوامل مؤثر بر انگیزش پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر بجنورد جهت شرکت در برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت

احمد صادقی*: دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و عضو کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.

مهدی حارث آبادی: عضو هیأت علمی، گروه پرستاری، دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران.

زهره عباسی: عضو هیأت علمی، گروه مامایی، دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران.

سیدحمید حسینی: کارشناس ارشد آموزش بهداشت، عضو مرکز تحقیقات بیماری‌های منتقله بوسیله ناقلین، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران.

چکیده: یکی از روش‌های مفید و مقرون به صرفه برای پیشرفت و هماهنگی حرفه‌ی پرستاری با پیشرفت‌های حاصله در تکنولوژی علوم پزشکی و اجتماعی، آموزش ضمن خدمت می‌باشد که شامل تمام آموزش‌های شغلی است که برای ارتقای کیفیت عملکرد افراد به آن‌ها داده می‌شود. این مطالعه با هدف تعیین عوامل مؤثر بر انگیزش پرستاران جهت شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت انجام گرفت. این مطالعه از نوع توصیفی-مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۸۹ در شهر بجنورد انجام گرفت. جامعه‌ی پژوهش کلیه پرستاران شاغل در دو بیمارستان آموزشی این شهر و نمونه پژوهش ۱۲۰ نفر از این تعداد بودند که به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که انگیزش افراد در خصوص شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را در ۴ حیطه (عوامل شخصی، حیطه سازمانی، عوامل حرفه‌ای و عوامل مرتبط با برنامه‌ریزی دوره) می‌سنجید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کای دو، تی تست و ضریب همبستگی توسط نسخه‌ی ۱۸ نرم‌افزار SPSS بهره‌گیری شد. ۵۷٪ افراد مورد مطالعه معتقد بودند که شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، دانش، آگاهی و مهارت‌های عملکردی آن‌ها را ارتقا داده است. ۳۳/۶٪ پرستاران انگیزه خود جهت شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را عوامل شخصی، ۱۳٪ عوامل سازمانی، ۹٪ عوامل مرتبط با برنامه‌ریزی و ۵۱٪ عوامل حرفه‌ای قلمداد کردند. بیشتر پرستاران در بعد حرفه‌ای و فردی موافق بودند که این عوامل می‌تواند انگیزه آن‌ها را جهت شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت تأمین کند؛ لذا پیشنهاد می‌شود که ضمن تقویت این عوامل، در بعد عوامل سازمانی و برنامه‌ریزی نیز اقداماتی انجام شود تا پرستاران با انگیزه بیشتری در دوره‌های بازآموزی شرکت کنند.

واژگان کلیدی: انگیزش، آموزش ضمن خدمت، پرستار، بیمارستان آموزشی.

***نویسنده‌ی مسؤؤل:** دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و عضو کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.

(Email: ahmadsadeghi1363@gmail.com)

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، یادگیری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. آموزش، بنیان همه یادگیری‌ها و یکی از مهمترین عوامل در بهسازی نیروی انسانی است (گلابی، ۱۳۶۴). بهسازی نیروی انسانی در پرستاری، یکی از مسؤولیت‌های مهم مدیران پرستاری بوده و شامل فعالیت‌هایی است که برای ارتقای سطح صلاحیت و افزایش دانش و آگاهی و ایجاد مهارت پرستاران برای ارائه خدمات بالینی بهتر به مورد اجرا گذاشته می‌شود (گلیس، ۱۹۹۸). یکی از روش‌های مفید و مقرون به صرفه برای بهسازی نیروی انسانی و خصوصاً پیشرفت و هماهنگی حرفه‌ی پرستاری با پیشرفت‌های حاصله در تکنولوژی، علوم پزشکی و اجتماعی، آموزش ضمن خدمت می‌باشد (پورتر و پری، ۲۰۰۴). آموزش ضمن خدمت فرصتی را برای فرد مهیا می‌کند تا با مجموع شرایط در ارتباط با وظایف خود سازگاری پیدا کند. آموزش ضمن خدمت طرحی است که شخص را با نیازهای جاری شغل او آشنا می‌سازد (گریفین، ۲۰۱۲). پرستار به عنوان فردی مطرح است که ارتباط نزدیکی با بیماران و سایر تیم بهداشتی و جامعه دارد و به دلیل پیشرفت سریع دانش تکنولوژی بایستی از تمام مهارت‌ها و تکنیک‌های جدید مراقبتی آگهی داشته باشد. لذا توجه به اهمیت آگاهی پرستاران، لزوم آموزش هر چه بیشتر آنان ضروری به نظر می‌رسد (بت و مجیا، ۱۹۹۱؛ ترجمه: صالحی و طباطبایی، ۱۳۶۹). به عبارت دیگر به دلیل حیاتی بودن نقش پرستاران و تأثیر پیشرفت‌های علمی پرستاری در نحوه‌ی مراقبت‌های پرستاری، ارائه خدمات پرستاری با کیفیت مطلوب و عالی، بدون آموزش حین خدمت و مطالعه و آشنا شدن با تکنیک‌های جدید میسر نمی‌گردد، زیرا عاملی که بر کیفیت مراقبت‌های پرستاران تأثیر می‌گذارد، سطح معلومات و بصیرت آنان نسبت به مسائل و مشکلات است. نقص یا عدم آگاهی در این زمینه‌ها، از کیفیت مراقبت‌های بالینی می‌کاهد و باعث خطرات جبران‌ناپذیری می‌گردد و تداوم آموزش و یادگیری مطالب علمی به وسیله‌ی شرکت در دوره‌های آموزش حین خدمت یکی از راه‌های اصولی برای پیشبرد حرفه پرستاری می‌باشد (خلود، ۱۳۵۷).

در رابطه با میزان شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش حین خدمت در کل آمار دقیقی در ایران و خارج از کشور در دسترس نیست. تأثیر آموزش حین خدمت حرفه‌ای بر عملکرد پرستاران موضوعی است که در عمل با ثبات رسیده است. همان طوری که پرستاری نوین و فعالیت‌های پزشکی، سطوح بالاتری را می‌پیمایند، یک

پرستار نیز باید در مورد نقش‌های خاص شغلی‌اش با مهارت‌ها و تکنیک‌ها آشنایی کامل داشته باشد. آموزش حرفه‌ای کلید موفقیت در بخش‌ها و بیمارستان‌ها می‌باشد و مواردی چون کاهش اشتباهات و اتفاقات، اخلاق بهتر پرستار، کسب افتخارات بزرگ در کار، مراقبت‌های پرستاری بهتر، همه و همه از نتایج مطلوب آموزش حین خدمت پرستاران می‌باشند (مهری، ۱۳۶۹). پرستاران به دلایل متعدد و پیچیده‌ای در برنامه‌های آموزش مداوم شرکت می‌کنند. از جمله این دلایل می‌توان به نگرش‌ها، ارزش‌ها، عقاید، انتظارات و انگیزش برای آموزش مداوم، خصوصیات حرفه‌های پرستاران، عوامل حرفه‌های و سیاست‌های سازمانی اشاره کرد (فلورس و آلنسو، ۲۰۰۶). با این حال با توجه به پیشرفت‌های روزافزون تکنولوژی و رشد بی‌سابقه‌ای که در زمینه‌ی اطلاعات علوم پزشکی صورت گرفته است، نیاز به آموزش و بهسازی نیروی انسانی پرستاری در وضعیت کنونی ضروری است. آموزش کارکنان و پرورش استعداد‌های آنان از مهمترین وظایف مدیران در سازمان است و می‌توان گفت که یکی از مسؤولیت‌های مهم مدیران کمک به افراد و ایجاد انگیزش در آن‌ها جهت پیشرفت و بهبود توانایی‌های شغلی آن‌ها است (محمدی و دادخواه، ۲۰۰۵).

انگیزش را به عنوان فرآیندی برای انگیزتن فعالیت، تقویت، تداوم و تنظیم آن تعریف می‌کنند (شمس و رشیدیان، ۲۰۰۶). الوانی (۱۳۷۲) انگیزش را حالتی در افراد می‌داند که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌سازد. شعاری‌نژاد (۱۳۸۹) نیز معتقد است انگیزش نیرویی است که ما را به سوی عملی خاص می‌کشاند و حرکت می‌دهد. همچنین وی به طور کلی انگیزش را به عوامل زیستی، اجتماعی و آموزشی اطلاق می‌کند که رفتار هدفداری را بر می‌انگیزاند و آغاز ادامه و به هدف رسیدن رفتار را به عهده دارد. صیدافکن (۱۳۷۹) به نقل از لاتلن و فارنیش در پژوهشی به منظور بررسی علل عدم شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت نشان دادند که برخی از عوامل محیطی به عنوان دلایلی مهم برای عدم شرکت پرستاران در این برنامه‌هاست. یافته‌ها گویای این بوده‌اند که کمبود پرسنل با ۶۸ درصد، فقدان امکانات مالی و رفاهی و کمبود درآمد با ۴۵ درصد ناکافی بودن تبلیغات از پیش ارسال شده با ۳۶ درصد و عدم تشویق از سوی مدیریت با ۱۸ درصد عوامل مهم جهت عدم شرکت در این برنامه‌ها بودند. علی‌رغم اهمیت حیاتی موضوع آموزش ضمن خدمت پرستاران در زندگی حرفه‌ای پرستاری، در عمل با شرکت اندکی از پرستاران در این برنامه‌ها مواجه

طراحی و پایایی آن با ۹۵٪ مورد تأیید قرار گرفته بود. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نسخه نرم‌افزار آماری SPSS و با استفاده از آزمون‌های آماری کای دو، آنالیز واریانس و ضریب همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ضریب اطمینان ۰/۹۵ و توان آزمون ۰/۸۰ در این پژوهش در نظر گرفته شد.

نتایج

یافته‌های پژوهش نشان داد که از ۱۰۷ نفر پرستار شرکت‌کننده در این مطالعه ۲۷٪ مرد و ۷۳٪ زن که اکثر آن‌ها متأهل بوده (۷۲٪) و میانگین سنی آن‌ها $32/15 \pm 7/84$ بود. ۹۰ نفر دارای مدرک کارشناسی بودند و طول مدت خدمت افراد در سمت فعلی $8/55 \pm 8/13$ بود. همچنین از نظر نوع استخدامی اکثر افراد (۳۱٪) بصورت قراردادی در استخدام بیمارستان بودند اکثر افراد (۵۷٪) شرکت‌کننده در این مطالعه اعتقاد داشتند که در نتیجه شرکت در دوره‌های آموزشی، در میزان دانش، آگاهی و مهارت‌های عملکردی‌شان تغییراتی حاصل شده است. ۳۱٪ درصد از آن‌ها معتقد بودند که شرکت در این دوره‌ها فقط در میزان دانش و آگاهی آن‌ها تأثیر داشته است. حدود ۴ درصد از آن‌ها افزایش در مهارت‌های عملکردی خود را نتیجه شرکت در دوره‌های آموزشی قلمداد کرده و ۷/۳ درصد از افراد هم بر این عقیده بودند که شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت هیچگونه تأثیری بر افراد نداشته و تغییری در آن‌ها ایجاد نکرده است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که ۲۴٪ واحدهای مورد پژوهش شیوهی حضوری (سخنرانی، کارگاه و غیره)، ۴٪ روش خطی (کتاب، پمفلت، بسته‌های آموزشی) و ۱۲٪ شیوهی الکترونیکی (آموزش مجازی) و ۶۰٪ نیز تلفیقی از این روش‌ها را جهت آموزش ضمن خدمت مناسب قلمداد کردند. ۶۳/۵ درصد نمونه مورد مطالعه در این پژوهش بیان کردند که شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، پیشرفت زیاد و بسیار زیادی در امور آن‌ها ایجاد کرده است. حدود ۳۰ درصد از افراد نیز بر این عقیده بودند که شرکت در این دوره‌ها پیشرفت و تغییر کمی در آن‌ها حاصل کرده است و در نهایت ۶/۵ درصد از افراد مورد بررسی در اظهارات خود بیان کرده بودند که در نتیجه شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت هیچگونه تغییر و پیشرفتی در امور آن‌ها ایجاد نشده است. میزان تأثیر هر یک از حیطه‌های انگیزشی در جدول یک آورده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود اکثر افراد (۵۱/۴٪) با این نظر که عوامل حرفه‌ای موجب انگیزش آن‌ها در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت می‌شود، موافق بودند.

هستیم. با توجه به این که تاکنون مطالعات اندکی در خصوص بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه شرکت پرسنل مراکز درمانی (به ویژه پرستاران) در دوره‌های آموزش ضمن خدمت انجام گرفته است، انجام این مطالعه به عنوان اولین مطالعه در سطح بیمارستان‌های آموزشی استان خراسان شمالی کاملاً ضروری به نظر می‌رسد و هدف از آن تعیین عوامل انگیزشی مؤثر بر شرکت پرستاران در دوره‌های ضمن خدمت می‌باشد تا با استفاده از نتایج این بررسی با تأکید بر عواملی که در ایجاد انگیزش پرستاران جهت شرکت در برنامه‌های آموزش حین خدمت بیشتر تأثیر دارند به تقویت انگیزه آن‌ها پرداخته و در این راستا در تقویت مهارت‌های شغلی آنان و ارتقای کیفی مراقبت‌های پرستاری گام‌های مؤثری برداشته شود.

مواد و روش‌ها

مطالعه‌ی حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی است که در سال ۱۳۸۹ در دو بیمارستان آموزشی امام رضا (ع) و امام علی (ع) وابسته به دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی انجام گرفت. جامعه‌ی پژوهش کلیه‌ی پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های مذکور بود که از این تعداد، ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش به روش تصادفی ساده انتخاب گردید که در نهایت ۱۰۷ نفر اقدام به تکمیل پرسشنامه نمودند. معیار ورود و شرکت افراد در مطالعه داشتن حداقل مدرک کاردانی، حداقل یکسال سابقه کار در بیمارستان و تمایل به پاسخگویی به سؤالات (اعلام رضایت) و سابقه شرکت در دوره‌های بازآموزی بوده است. شرکت پرستاران در این مطالعه داوطلبانه و پس از توضیح اهداف طرح و کسب رضایت آگاهانه آن‌ها صورت گرفت و کلیه پرستانی که فاقد شرایط فوق بوده و همچنین افرادی که نسبت به تکمیل پرسشنامه اقدام نکرده بودند، از مطالعه خارج گردیدند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه‌ای مشتمل بر دو قسمت بود. قسمت اول پرسشنامه شامل سؤالاتی در مورد مشخصات دموگرافیک افراد (سن، جنس، تحصیلات، وضعیت تأهل، سمت، سابقه کار، نوع استخدام و ...) و قسمت دوم پرسشنامه شامل ۲۹ سؤال بود که انگیزه پاسخگویان در خصوص شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را در ۴ حیطه عوامل شخصی (۸ سؤال) حیطه سازمانی_مدیریتی (۱۱ سؤال) عوامل حرفه‌ای (۴ سؤال) و عوامل مرتبط با برنامه‌ریزی دوره (۶ سؤال) می‌سنجید. پاسخ‌ها به صورت طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت شامل گزینه‌های (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طرح شده بود. پرسشنامه مذکور قبلاً توسط مطالعه صیدافکن (۱۳۷۹)

جدول ۴- مقایسه‌ی میانگین و انحراف معیار ابعاد گوناگون انگیزش بر حسب متغیر نوع استخدام در پرستاران

نتیجه آزمون	رسمی		پیمانی		طرحی		قراردادی		حیطه‌های انگیزش
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
شخصی	۵/۷	۱۹/۴	۴/۳	۱۸/۶	۳/۸	۱۷/۷	۳/۲	۱۷/۰	۱۷/۰
سازمانی	۶/۵	۲۸/۳	۷/۲	۲۸/۱	۵/۶	۲۶/۹	۵/۰	۲۴/۶	۲۴/۶
حرفه‌ای	۲/۹	۹/۲	۳/۲	۹/۵	۱/۹	۸/۵	۲/۴	۸/۶	۸/۶
برنامه ریزی	۳/۱	۱۴/۰	۲/۲	۱۵/۶	۲/۶	۱۳/۴	۲/۸	۱۸/۷	۱۸/۷

بحث

نتایج این مطالعه نشان داد از بین عوامل مؤثر بر انگیزش پرستاران جهت شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، عوامل حرفه‌ای (۵۱/۴٪) و فردی (۳۳/۶٪) مهمترین عوامل هستند. (صید افکن و همکاران، ۱۳۷۹) و همچنین (عبادی و همکاران، ۱۳۹۰) در مطالعات خود به نتیجه مشابه دست یافتند، یعنی مهمترین عوامل انگیزشی پرستاران جهت شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را عوامل حرفه‌ای و فردی قلمداد کردند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. از نظر ۶۳/۵ پرستاران، برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در زمینه‌ی شغلی آن‌ها مفید بوده و پیشرفت زیادی در امور آن‌ها حاصل کرده است.

در مطالعه‌ای که در دانشکده‌ی پرستاری و مامایی اردبیل انجام گرفت، ۲۵ درصد شرکت‌کننده‌ها در مطالعه، جنبه‌ی کاربردی مطالب را کم و ۵۶/۵ درصد متوسط ارزیابی کردند (محمدی و دادخواه، ۲۰۰۵). ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیدند که از نظر ۴۸/۸ درصد پرستاران برنامه‌های آموزشی اجرا شده تا حدودی در زمینه‌ی شغلی آن‌ها مفید بوده است. از این نتایج به نظر می‌رسد، برنامه‌های آموزش مداوم پرستاری، بر اساس الگوهای نیازسنجی و با جلب مشارکت فعال پرستاران اجرا نمی‌شود. طبق یافته‌ها، ۵۷ درصد از پرستاران اعتقاد داشتند که شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت تغییراتی در میزان آگاهی و مهارت آن‌ها حاصل کرده است. بر اساس مطالعه‌ی نال و همکاران (۲۰۱۰) افزایش دانش و مهارت از نظر ۸۳ درصد پرستاران از فواید شرکت در برنامه‌های ضمن خدمت بوده است که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. این بدین معناست که پرستاران تمایل دارند در برنامه‌های آموزشی شرکت کنند که یادگیری و کاربرد بیشتری داشته باشد (فلورانس و آلنسون، ۲۰۰۶). در مطالعه‌ای که به منظور تأثیر الگوی آموزش ضمن خدمت بر مراقبت پرستاری انجام گرفت، محققان به این نتیجه دست یافتند که تغییر در عملکرد پرستاران با برنامه‌ریزی در آموزش‌های ضمن خدمت پرستاران رخ داده و افزایش معناداری

جدول ۱. نظرات افراد مورد مطالعه در مورد عوامل انگیزشی مؤثر جهت شرکت در برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت

نظرات	مواقف تعداد (درصد)	نظری ندارم تعداد (درصد)	مخالفت تعداد (درصد)
عوامل فردی	۳۶ (۳۳/۶)	۶۴ (۵۹/۸)	۷ (۶/۶)
عوامل سازمانی- مدیریتی	۱۴ (۱۳)	۶۲ (۵۸)	۳۱ (۲۹)
عوامل مربوط به برنامه	۱۰ (۹/۳)	۶۵ (۶۰/۷)	۲۳ (۲۰)
عوامل حرفه‌ای	۵۵ (۵۱/۴)	۴۶ (۴۳)	۶ (۵/۶)

نتایج مطالعه نشان داد که بین عوامل انگیزشی فردی با متغیر جنس ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0.05$)، بدین معنی که مردان بیش از زنان به واسطه عوامل انگیزشی فردی در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرکت می‌کنند. همچنین ارتباط معناداری بین عوامل سازمانی و برنامه‌ای با سابقه‌ی خدمت مشاهده شد، بدین معنی که پرستاران دارای سابقه‌ی ۵ تا ۱۰ سال نسبت به دو گروه دیگر بیشتر در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مشارکت دارند. بین عوامل برنامه‌ای با نوع استخدام افراد نیز رابطه‌ی معنادار مشاهده شد. بدین معنی که پرستاران با استخدام قراردادی به واسطه‌ی عوامل برنامه‌ای بیشتر در برنامه‌های ضمن خدمت شرکت داشتند. بین عامل انگیزشی حرفه‌ای با هیچکدام از متغیرها رابطه‌ای مشاهده نشد. (در همه موارد $P > 0.05$). نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد انگیزش و سن پرستاران نشان داد که یک همبستگی مثبت و ضعیفی بین متغیر سن با حیطه شخصی انگیزش وجود دارد ($r = 0.22$ و $p = 0.01$). میانگین و انحراف معیار حیطه‌های مختلف انگیزش بر حسب برخی متغیرهای مورد مطالعه در جداول ذیل آورده شده است.

جدول ۲- مقایسه‌ی میانگین و انحراف معیار ابعاد گوناگون انگیزش بر حسب متغیر جنس در پرستاران

حیطه‌های انگیزش	مرد		زن		نتیجه آزمون
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
شخصی	۱۹/۷	۵/۰	۱۷/۵	۳/۹	*۰/۰۱
سازمانی	۲۷/۲	۶/۱	۲۶/۶	۶/۰	۰/۶۰
حرفه‌ای	۹/۳	۲/۹	۸/۷	۲/۴	۰/۲۷
برنامه ریزی	۱۴/۰	۲/۲	۱۴/۳	۳/۲	۰/۶۳

جدول ۳- مقایسه‌ی میانگین و انحراف معیار ابعاد گوناگون انگیزش بر حسب متغیر سابقه‌ی کاری در پرستاران

حیطه‌های انگیزش	کمتر از ۵ سال		۵-۱۰ سال		بیشتر از ۱۰ سال		نتیجه آزمون
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
شخصی	۱۷/۷	۳/۹	۱۷/۸	۳/۵	۱۹/۳	۵/۸	۰/۲۰
سازمانی	۲۸/۱	۶/۰	۲۴/۴	۵/۵	۲۷/۴	۶/۳	*۰/۰۲۹
حرفه‌ای	۸/۹	۲/۲	۹/۰	۲/۵	۹/۸	۲/۵	۰/۹۷
برنامه ریزی	۱۴/۱	۲/۷	۱۵/۳	۳/۰	۱۴/۳	۳/۱	*۰/۰۵۱

از نظر پرسنل پرستاری، نشان داد از نظر ۵۹/۸ درصد پرستاران، نیازهای آموزش آن‌ها قبل از برگزاری دوره‌ی آموزشی در نظر گرفته نشده است. موسوی و همکاران (۱۳۸۵) نشان دادند ۸۰ درصد پرستاران در طول کلاس‌های آموزش ضمن خدمت، اطلاعاتی را می‌آموزند که تناسب چندانی با بخش تخصصی آن‌ها ندارد (مورکوپیچ، ۱۹۹۳) معتقد است که این موضوع باید به عنوان یکی از تدابیر مهم برنامه‌ریزان آموزشی برای ایجاد انگیزه در نظر گرفته شود. امروزه یک تلاش همگانی برای یافتن مؤثرترین راه‌های آموزش مداوم و نیز ایجاد انگیزه برای شرکت در برنامه‌ها و جود دارد تا بتوانند تغییر رفتار مناسب را ایجاد نمایند (مرادی، ۱۳۸۲). عنبری و همکاران (۱۳۸۲) نیز در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که عوامل برنامه‌های مانند زمان و مکان آموزشی در انگیزش شرکت‌کنندگان تأثیر بسیار زیادی دارد. از نظر ۵۱/۴ درصد افراد شرکت کننده در این مطالعه، عوامل حرفه‌ای نقش بسیار زیادی در مشارکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم دارد و از بین عوامل حرفه‌ای مؤثر بر مشارکت، مرتبط بودن موضوعات آموزشی با حرفه پرستاری مهمترین عامل بوده است.

ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ی خود این میزان را حدود ۳۴ درصد به دست آوردند. بر اساس نتایج دیگر مطالعات مشابه نیز عوامل حرفه‌ای نمرات بالایی در این زمینه کسب کردند و تمایل به رشد و پیشرفت حرفه‌ای اثر مشخصی بر مشارکت پرستاران در برنامه‌های بازآموزی داشته است (فلورس و آلنسو، ۲۰۰۶؛ ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۱). بر اساس مطالعه نال و همکاران (۲۰۱۰) علایق فردی و حرفه‌ای از مهمترین دلایل مشارکت در برنامه‌های آموزش مداوم بوده است. این امر دلالت بر این دارد که پرستاران تمایل به شرکت در برنامه‌هایی دارند که آن‌ها را از نظر حرفه‌ای ارتقاء بخشد و در کسب مهارت‌هایی که در شغل فعلی و آینده‌ی آن‌ها مفید باشد، کمک نماید. در مطالعه‌ی حاضر بین عوامل شخصی با متغیر جنس، عوامل سازمانی با سابقه‌ی خدمت و عوامل برنامه‌ای با متغیرهای سابقه‌ی خدمت و نوع استخدام رابطه‌ی آماری معنادار مشاهده شد. از این بعد فقط وجود ارتباط بین عوامل برنامه‌ای با نوع استخدام با نتایج مطالعه‌ی عبادی و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت دارد.

نتیجه‌گیری

با توجه به حیاتی بودن نقش پرستاران و تأثیر پیشرفت‌های علمی پرستاری در نحوه‌ی مراقبت‌های

را نشان داده است به طوری که ۷۰ تا ۷۵ درصد از شرکت‌کنندگان در برنامه‌های آموزشی و ۵۰ درصد بعد از شش ماه اتمام برنامه‌های آموزشی، این تغییرات را گزارش کرده بودند (امامزاده قاسمی و همکاران، ۱۳۸۴). در این پژوهش از بین عوامل مؤثر بر مشارکت پرستاران در برنامه‌های آموزشی، اهمیت عوامل فردی در حد متوسط ارزیابی شد و از بین عوامل فردی در ۹۴ درصد موارد، تمایل افراد به افزایش میزان دانش و در ۸۶ درصد موارد توانایی فرد در ارائه مراقبت با کیفیت بهتر جزء مهمترین عوامل بوده است. این بدین معناست که پرستاران تمایل دارند در برنامه‌های آموزشی شرکت کنند، که یادگیری و کاربرد بیشتری داشته باشد. در مطالعه‌ی ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱) مهمترین عوامل فردی جهت شرکت در برنامه‌های ضمن خدمت، تمایل فرد به رشد و پیشرفت شخصی و احساس ضرورت از طرف فرد بوده است. نتایج مطالعات (زاهد و کنعانی، ۱۳۸۱) و (وحید شاهی و همکاران، ۱۳۸۶) همچون مطالعه‌ی ما نشان می‌دهد که عوامل فردی یکی از عوامل انگیزشی مهم برای شرکت افراد در دوره‌های ضمن خدمت است، به طوری که طبق نتایج زاهد، ۷۵ درصد شرکت‌کنندگان برای گرفتن امتیاز بازآموزی در این دوره‌ها شرکت نموده بودند و طبق نتایج وحید شاهی که بر روی انگیزه پزشکان عمومی برای شرکت در برنامه‌های بازآموزی صورت گرفت، کسب امتیاز مهمترین انگیزه شرکت‌کنندگان شناخته شد. محسنی (۱۳۷۳) نشان داد که مهمترین عامل ایجاد انگیزه پزشکان جهت شرکت در این قبیل برنامه‌ها، بالا بردن سطح درآمد است. عوامل انگیزشی برنامه‌ای و مدیریتی-سازمانی در این مطالعه به ترتیب به نظر ۹/۳ و ۱۳ درصد پرستاران به میزان کمی اهمیت داشت. از دیدگاه پرستاران در این مطالعه، از بین عوامل سازمانی-مدیریتی، وجود روابط مناسب و مطلوب با سرپرست و از بین عوامل برنامه‌ای، نزدیک بودن مکان برگزاری برنامه‌های آموزشی مهمترین عوامل انگیزشی جهت شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت بوده است. در مطالعه‌ی عبادی و همکاران (۱۳۹۰) عوامل سازمانی-مدیریتی و برنامه‌ای کمترین تأثیر را در انگیزش کارکنان جهت شرکت در برنامه‌های آموزشی داشت. در مطالعه (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۱) نیز اهمیت عوامل سازمانی-مدیریتی در حد متوسط ارزیابی شد. نتایج برخی مطالعات نیز نشان می‌دهد که عوامل برنامه‌ای و سازمانی نظیر نیازسنجی آموزشی قبل از برگزاری دوره کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد. به عنوان مثال نتایج مطالعه محمدی و دادخواه (۱۳۸۴) در خصوص ارزیابی فرآیند آموزش مداوم

(Rahavarddanesh), Vol. 2, No. 2, Pp. 20-23.

Continuing Education of Health Professionals and Workshop Administration Guide, By: R, F, Bat, A, Majya, Translated By, Salehi P, Tabatabaei A, Tehran, Ministry of Health and Medical Education, Continuing Education and Training Center Free, 1991.

Ebadi, A 2011, Survey of effective factors on nursing graduated motivation to participate in job training programs in affiliated Baqiyatallah university hospitals, *Iranian Journal of Medical Education*, Vol.6, No.23, Pp. 32-40.

Ebrahimi, H, et al 2012, Factors Influencing Nurses' Participation in Continuing Education Programs in Tabriz University of Medical Sciences, Vol.12, No.7, Pp. 518- 526.

Emamzadeh Ghasemi, H, Vanaki, Z, Memarian, R, 2004, The Effect of Using "Applied In-Service Education Model" on Quality of Nursing Care in Surgery Unit, *IJME*, Vol. 4, No.12, Pp.13-21.

Flores Peña, Y, Alonso Castillo, M 2006, Factors influencing nursing staff members' participation in continuing education, *Rev Lat Am Enfermagem*, Vol.14, No.3, Pp.309-15.

Gillis, DA 1998, *Nursing management: a system approach*, 3rd ed, Philadelphia: WB Saunders Co.

Golabi, S 1986, *Management and Human Resource Development*, Tehran, Ferdoos publications.

Griffin, M 2012, *Organizational Behavior*, and Translated by, Alvani SM 2012, Tehran, Morvarid publications.

Kholod, H 1979, *Training Guide for public servants*, Tehran Center for Public Management.

Mehri, F 1990, Impact of continuing education in educational centers and services, *Presented at the Seminar on Issues of Nursing and Midwifery Clinical Education*, Ahvaz university of medical sciences, Ahvaz.

پرستاری، ارائه خدمات پرستاری با کیفیت مطلوب و عالی، بدون آموزش حین خدمت و مطالعه و آشنا شدن با تکنیک‌های جدید میسر نمی‌گردد، از طرفی عوامل مؤثر بر انگیزه‌ی پرستاران برای شرکت در این دوره‌ها باید شناسایی شود، تا بتوان با بر پایه آن برنامه‌ریزی کرد. در این تحقیق انگیزه‌ی پرستاران در خصوص شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در ۴ حیطه (شخصی، سازمانی، حرفه‌ای و برنامه‌ریزی) سنجیده شد. با توجه به نتایج بیشتر پرستاران در بعد فردی حرفه‌ای موافق بودند که عوامل مربوط به حرفه‌ی آن‌ها می‌تواند انگیزه‌ی آن‌ها را برای شرکت در این دوره‌ها تأمین کند به عنوان مثال آن‌ها موافق بودند که "موضوعات آموزشی ارائه شده با نوع فعالیت‌شان در بخش مرتبط است" و یا "موضوعات آموزشی ارائه شده، در کل، به نحوی با حرفه‌ی پرستاری مرتبط است".

در دیگر حیطه‌ها مانند عوامل سازمانی_مدیریتی و برنامه‌ریزی بیشتر پرستاران نظری نداشتند و این عوامل را به عنوان عوامل اصلی مؤثر بر انگیزه آن‌ها جهت شرکت در دوره‌های آموزشی ذکر نکردند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که در رابطه با این حیطه‌ها اقداماتی انجام شود تا پرستاران با انگیزه بیشتری در دوره‌های بازآموزی شرکت کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به محدودیت شرکت پرستاران در برنامه‌ها از نظر شیفت کاری و یا مشغله زیاد، برنامه‌های آموزش الکترونیکی و آموزش از راه دور با توجه به نیازهای آموزشی آنان گسترش یابد. همچنین نظر به اهمیت آموزش مداوم برای پرستاران، باید در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، نیازها، نگرش‌ها، توانایی‌ها و روش‌های یادگیری فراگیران در نظر گرفته شده و برنامه‌های آموزشی متناسب با الگوهای یادگیری ارائه شود.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی با شماره‌ی ۸۹/پ/۲۰۱ می‌باشد. بدین‌وسیله نویسندگان مراتب سپاس و امتنان خود را از حمایت‌های معاونت محترم پژوهشی آن دانشگاه اعلام می‌دارند.

References

Alvani, SM 1993, *Public management*, Tehran, Ney Publishers.

Anbari, Z 2003, Survey of Causes motivation Factors in GPs to participate in continuing education programs in Arak University of medical sciences, *Journal of Arak university medical sciences*

- Porter & Perry 2004, *nursing fundamentals, Translated by: School of nursing, Iran university of medical sciences*, Tehran, Publications of Peyk-e- farhang, first edition.
- Shaari, A 2010, *Introduction to human psychology*, Tehran, Azadeh Publication.
- Shams, M, Rashidian, A 2006, Social marketing: application and advantage in continuous medical education, *Journal of Medical Education Development Center of Kerman University of Medical Sciences*, Vol.1, No.3, Pp. 58-68.
- Seydafkan, A 1995, Factors Affecting the motivation of nurses to participate in job training programs, hospitals Deputy Treatment Social Insurance Organization in Tehran in 1995, *Thesis for a Masters degree*.
- Vahidshahi, K, Mahmoudi, M, Shahbaz nezhad, L, et al 2007, The Viewpoints of General Physicians toward Continuing Medical Education Programs\ Implementation Status and the Participants Motivation, *Iranian Journal of Medical Education*, Vol.7, No.1, Pp.161-167.
- Zahed, P, Canaani, J 2002, Survey of opinion participants in medical society continuing education programs in the Babol University of medical sciences, *Medicine and purification*, Vol.24, No. 3, Pp. 18-23.
- Mohammadi, MA, Dadkhah. B 2005, The assessment of Continuous Medical Education from View of Nursing Personnel Working in Ardabil Hospitals, *Research & Scientific Journal of Ardabil University of Medical Sciences*, Vol. 5, No.3, Pp. 271-277.
- Mohseni, M 1993, CME theory to practice, *Journal of Continuing Education in Medicine*, Vol.2, No.8, Pp. 28-13.
- Moradi, A 2003, GPs views of Zahedan to the implementation of continuing education programs, *Journal of Development in Medical Education*, Vol. 5, No.1, Pp.12-18.
- Morkowich, M 1993, Dose money motivates?, HR focus, *published- by The American Management Association*, Vol. 70, No. 8, Pp. 20.
- Mousavi, A, Haghghi, S, Sharafifar, F 2006, Program evaluation of nursing continuing education credit for nurses hospitals affiliated to Ahvaz University of Medical Sciences in 2006, *National Conference on Education in Nursing*, Pp, 35.
- Nalle, MA, Wyatt, TH, Myers, CR, Continuing education needs of nurses in a voluntary continuing Nursing education state, *J Contin Educ Nurs*, 2010. Vol.41, NO. 3, Pp.107-15.

Effective Factors on Motivation of Nurses to Participate in - Service Training Programs in Bojnurd Educational Hospital

Ahmad Sadeghi^{1,*}

Mehdi Haresabadi²

Zohreh Abbasi³

Seyed Hamid Hosseini⁴

¹: Ph.D Student of Health Services Management, Student Research Committee, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

²: Faculty Member, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran.

³: Faculty Member, Department of Midwifery, School of Nursing and Midwifery, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran.

⁴: M.Sc of Health Science, Vector-borne Diseases Research Center, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran.

Abstract: One of the useful and cost-saving methods in both promotion and coordination of nursing profession along with improvement resulted from technology of social and medical science is the in-service training. It includes any professional training that improves the quality of individual practice. The aim of this study was to determine the factors influencing nurses' participation in continuing educational programs. This study was a cross-sectional descriptive study and was conducted in year 2011 in Bojnurd. Random Sample of 120 nurses selected from those working at two educational hospitals. Data was collected using a valid and reliable questionnaire, which focused on gathering participants' viewpoints on the influence of four categories of factors (i.e., personal, organizational, professional, and program) on their participation in continuing educational activities. The data was fed to SPSS₁₈ and statistical methods of t-test, Chi Square, and Spearman Correlation Coefficient were employed to analyze the data. 57% of participants believed that continuing education has improved their knowledge, awareness, and functional skills. Whereas, 33/6% of nurses have mentioned personal factors as the motivation to participate in these programs, 13% organizational, 9% program and 51 % professional factors. Finally, study findings suggests that, for these nurses, personal and professional factors were the most motivational factors to participate in these in the programs; therefore some strategies will be needed to enhance organizational and program factors while improving them.

Keywords: Motivation, Continuing Education (in-service training), Nurse, Educational hospital.

*Corresponding author: Ph.D Student of Health Services Management, Student Research Committee, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

Email: ahmadsadeghi1363@gmail.com