

نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار مؤثر بر انتقال آموخته‌ها به کار

فرزاد فهیدی، شراره ضیغمی محمدی*

چکیده

مقدمه: انتقال آموخته‌ها، به معنای استفاده از دانش، مهارت و نگرش جدید فراگرفته شده از برنامه‌های آموزش مداوم در کار می‌باشد. بسیاری از فاکتورها نقش تسهیل‌کننده یا بازدارنده در انتقال آموخته‌ها دارند. از جمله، شرایط حمایتی محیط کار برای انتقال آموخته‌ها ضروری است. هدف این مطالعه بررسی نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار مؤثر بر انتقال آموخته‌ها به کار، در دو بیمارستان تأمین اجتماعی البرز کرج و شهریار در سال ۱۳۸۸ بود.

روش‌ها: تحقیق حاضر یک مطالعه توصیفی بود که از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده گردید و ۱۳۲ پرستار از دو بیمارستان تأمین اجتماعی البرز کرج و شهریار در این مطالعه شرکت نمودند. ابزارهای استفاده شده شامل فرم انتخاب نمونه، مشخصات دموگرافیک و پرسشنامه مقیاس شرایط انتقال بود. این مقیاس نشان‌دهنده چگونگی درک پرستاران از محیط کارشان جهت استفاده از دانش و مهارت آموخته شده در طی برنامه‌های آموزش مداوم است و شامل ۴ زیر مقیاس است: حمایت همکاران، حمایت سوپروایزران، تشویق و فشارهای موقعیتی. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آمار توصیفی، آزمون تی و آنالیز واریانس یک طرفه تحلیل گردید.

نتایج: این مطالعه نشان داد که میانگین نمره نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار (۹۲/۱۵±۱۶/۶۱) بود و اکثر پرستاران (۶۰/۶ درصد) نگرش متوسطی به شرایط حمایتی محیط کار داشتند. بیشترین میانگین حمایت مربوط به حمایت همکاران (۴۰/۵۴±۸/۴۲) و کمترین میانگین حمایت مربوط به فشارهای موقعیتی (۱۱/۵۴±۳/۳۵) بود.

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه نشان داد شرایط حمایتی محیط کار بر توانایی پرستاران برای استفاده از دانش و مهارت جدید به کار تأثیر می‌گذارد. برنامه‌ریزی در راستای ارتقای شرایط حمایتی محیط کار برای پیشرفت در کیفیت مراقبت و بهره‌وری پرستاران ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: آموزش مداوم، شرایط انتقال، شرایط حمایتی، پرستاری

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / تابستان ۱۳۹۰؛ ۱۱(۲): ۱۲۸ تا ۱۳۹

مقدمه

در حال حاضر سیستم‌های ارائه خدمات مراقبت بهداشت در کشور، با چالش‌های فراوانی روبرو است که یکی از

مهم‌ترین این چالش‌ها، کیفیت نامطلوب خدماتی است که ارائه می‌شود. یکی از عوامل مهم در کیفیت نامطلوب ارائه خدمات بهداشتی و مراقبتی، عوامل انسانی است. نیروهای انسانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت و درمانی دارند و به عنوان یکی از ارکان مهم هر سازمان به شمار می‌آید. در این بین پرستاران به عنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی درمانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند(۱).

نویسنده مسؤول: شراره ضیغمی محمدی (مربی)، گروه پرستاری داخلی جراحی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران. zeighami@kiau.ac.ir
فرزاد فهیدی، کارشناس پرستاری و سوپروایزر آموزشی بیمارستان تأمین اجتماعی شهریار، شهریار، ایران. f304050F@yahoo.com
شراره ضیغمی محمدی (مربی)، گروه پرستاری داخلی جراحی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران. zeighami@kiau.ac.ir
این مقاله در تاریخ ۸۸/۸/۱۶ به دفتر مجله رسیده، در تاریخ ۸۹/۳/۲۵ اصلاح شده و در تاریخ ۸۹/۴/۱۶ پذیرش گردیده است.

آموزش‌ها بر عملکرد حرفه‌ای آنان و ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری باشیم (۲). با وجود این که سازمان‌ها، هزینه‌های زیادی را با هدف ارتقای عملکرد و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی خود صرف برگزاری دوره‌ها و برنامه‌های آموزش مداوم می‌کنند، اما تحقیقات نشان می‌دهند که تنها بخش کمی از آنچه فرد می‌آموزد به طور حقیقی در محیط کار به کار گرفته می‌شود (۱۲). نتایج مطالعه دری (۲۰۰۹) نشان داد شرکت در دوره‌های آموزش مداوم تغییری در عملکرد پرستاران ایجاد نکرده بود (۱۳). در همین رابطه فوردم معتقد است جهت تحقق اثر بخشی آموزش، فراگیر بایستی در کنار برخورداری از توانایی و انگیزه به کسب مهارت جدید، توانایی انتقال مهارت آموخته شده به شغل خود را نیز دارا باشد. به عبارت دیگر، حرکت در جهت یادگیری اثربخش سبب می‌گردد که آنچه فرا گرفته شده بر دانش، نگرش و عملکرد شغلی فرد اثر گذارد و موجب ارتقای عملکرد شغلی فرد گردد (۱۴).

اما مسأله حائز اهمیت این است که چه فاکتورهایی در انتقال آموخته‌ها به عملکرد حرفه‌ای پرستاران نقش دارند؟ فاکسون برخی موانع انتقال آموخته‌ها به عملکرد حرفه‌ای را معرفی نموده است که از آن جمله میتوان به مشخصات فردی (مانند نداشتن انگیزه، کمبود تسلط و مهارت)، فاکتورهای مربوط به طراحی دوره (تئوری و غیرکاربردی بودن، تفاوت اهداف آموزش‌ها با ارزش‌های سازمان، مربوط نبودن با حیطه کاری)، فاکتورهای آموزشی (نارسایی روش و تجهیزات و شیوه آموزش)، فاکتورهای محیطی (وجود یک محیط غیر حمایتی جهت اجرای آنچه فرا گرفته شده) اشاره نمود (۱۵). مروری بر مقالات منتشر شده در ایران نشان داد که انطباق محتوای آموزشی با نیازهای فراگیران (۱۶ و ۳)، وجود انگیزه (۱۷ و ۱۸)، کاربرد الگوی اجرائی به منظور برگزاری دوره‌های آموزش مداوم (۲)، سیستم نظارت بالینی (۱۹) در اثربخشی دوره‌های آموزش مداوم تأثیر داشته‌اند.

حمایت اجتماعی پرستاران از جمله مواردی است که نقش تسهیل‌کننده یا بازدارنده در انتقال آموخته‌های حاصل از

بهسازی نیروی انسانی در پرستاری یکی از مسؤلیت‌های مهم مدیران پرستاری است و شامل فعالیت‌هایی است که برای ارتقای سطح صلاحیت و افزایش دانش و آگاهی و ایجاد مهارت در پرستاران برای ارائه خدمات بالینی بهتر به مورد اجرا گذاشته می‌شود. یکی از روش‌های بهسازی نیروی انسانی، آموزش مداوم است (۲). آموزش مداوم مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، روش‌ها و برنامه‌هایی است که شاغلین به کمک آنها در بهبود سطح آگاهی، رفتار، گرایش و استعدادهای ذهنی خویش گام بر می‌دارند تا بتوانند مهارت و شایستگی کامل خود را در انجام وظایف مربوط به شغلشان نشان دهند (۳). آموزش مداوم، یک فعالیت ضروری برای حفظ مهارت‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان است (۴). برنامه‌های آموزش مداوم باعث تکامل حرفه‌ای و افزایش مهارت‌های بالینی کادر علوم پزشکی می‌شود، زیرا فرایند آموزش در طول تحصیلات آکادمیک برای پاسخگویی به نیازهای بیماران کافی نیست و کارکنان برای ارتقای مهارت و عملکرد خود نیاز به بازآموزی دارند (۵). برنامه‌های آموزش مداوم پرستاری نیز به منظور حفظ و توسعه مهارت و شایستگی پرستاران به اجرا در آمده است (۶). هدف این برنامه‌ها توانمندسازی پرستاران جهت رشد حرفه‌ای، یادگیری در تمام مدت زندگی، افزایش عملکرد و کیفیت مراقبت از بیماران و ایجاد ایمنی بیشتر برای بیماران است (۷). نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد که شرکت در برنامه‌ها آموزش مداوم به طور مستقیم سبب ارتقای عملکرد پرستاران و افزایش بهره‌وری آنان شده، خطرات شغلی و حوادث شغلی را کاهش، جو سازمانی را بهبود و رضایت‌مندی شغلی را افزایش می‌دهد (۸ تا ۱۱). هدف اصلی و نهایی برنامه‌های آموزش مداوم پرستاری، ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری است، اما از چالش‌های آموزش مداوم پرستاری، اثر آن بر عملکرد شغلی، به خصوص در حیطه مراقبت‌های بهداشتی در حرفه پرستاری است. متأسفانه با وجود سابقه طولانی اجرای برنامه‌های آموزش مداوم برای پرستاران نتوانسته‌ایم شاهد تأثیرات مثبت این

چاپ رسیده است، به فاکتورهای فردی، طراحی دوره و فاکتورهای آموزشی توجه گردیده است، پژوهشگران برآن شدند تا در مطالعه حاضر، نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار مؤثر در انتقال آموخته‌های حاصل از آموزش مداوم پرستاری به کار، را در دو بیمارستان تأمین اجتماعی البرز کرج و شهریار در سال ۱۳۸۸ مورد بررسی قرار دهند نظر سنجی از پرستاران در خصوص عوامل مؤثر در فرایند انتقال آموخته‌ها به کار، گام مثبتی در جهت کشف و بر طرف‌سازی موانع و بهینه نمودن تاثیر برنامه‌های بازآموز مداوم بر شغل، ارتقای کیفیت مراقبت و افزایش بهره‌وری پرستاران است.

روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی مقطعی است که به منظور بررسی نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار که بر انتقال آموخته‌های حاصل از آموزش مداوم پرستاری به کار تأثیر می‌گذارد، در دو بیمارستان تأمین اجتماعی البرز کرج و شهریار در سال ۱۳۸۸ انجام گردید. جامعه پژوهش شامل کلیه پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان تأمین اجتماعی البرز کرج (۱۳۱ پرستار و ۵۱ بهیار) و بیمارستان تأمین اجتماعی شهریار (۷۶ پرستار و ۳۳ بهیار) بود. برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده شد و بدین منظور از تمامی پرسنل پرستاری دعوت شد که در طرح پژوهشی شرکت نمایند. شرط ورود به مطالعه دارا بودن حداقل یک سال سابقه کار و تمایل به شرکت در پژوهش بود. در این مراکز، ابتدا رییس بیمارستان و سپس دفتر پرستاری و سوپروایزر آموزشی در جریان امر قرار گرفتند و موافقت خود را برای انجام پژوهش به صورت کتبی اعلام نمودند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بی نام متشکل از دو بخش بود. بخش اول: مشخصات دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی، رده شغلی، ساعات اضافه کاری، سابقه کار) و سؤالاتی در رابطه با وضعیت کلی برنامه‌های آموزش مداوم، میزان انطباق آن با

دوره‌های آموزش مداوم به حرفه را به عهده دارد. شرایط حمایتی محیط کار یا به بیان دیگر شرایط انتقال نوعی حمایت اجتماعی است که شامل حمایت سوپروایزرها و مدیران، حمایت همکاران، وجود تجهیزات کافی، وقت کافی و عدم تکیه بر اجرای روتین کارها، کاربرد سیستم تشویق و تنبیه مناسب در راستای انتقال آموخته‌ها به حرفه می‌باشد(۱۴). فیلیپس (۲۰۰۲) می‌نویسد بدون حمایت و بازخورد مناسب مدیران، فرایند انتقال و کاربرد دانش و مهارت حاصل از آموزش مداوم در محیط کار امکان‌پذیر نخواهد بود و بدون کاربرد دانش و مهارت در محیط کار، آموزش نیز اثربخش نمی‌باشد(۲۰). کلاگر (۱۹۹۶) معتقد است مخالفت مدیران با کاربرد دانش و مهارت جدید در کار و تکیه بر اجرای روتین‌وار فعالیت شغلی از دلایل مهم در عدم انتقال آموخته‌ها به حرفه محسوب می‌گردد(۲۱). ماچین(۲۰۰۲) فشارهای موقعیتی، شامل نبود امکانات، زمان و تجهیزات کافی را از دلایل عدم بکارگیری دانش و مهارت جدید در حرفه می‌داند(۲۲). فورد حمایت همکاران را در فرایند انتقال آموخته‌ها به حرفه دخیل دانسته و معتقد است وجود حمایت همکاران در فرایند انتقال از اهمیت زیادی برخوردار است به طوری که اگر حمایت همکاران نباشد، فرد تنها آموخته‌های ساده را در کار خود به کار می‌برد و یا در بکارگیری آموخته‌های دشوار درکار، با شکست مواجه می‌گردد(۱۴). در زمینه موضوعات مربوط به اثر بخشی دوره‌های آموزش مداوم، شرایط حمایتی محیط کار در مقایسه با ویژگی‌های فردی و آموزشی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است(۱۲و۱۳). از سویی محیط هر سازمان منحصر به فرد بوده و نقش متفاوت و با اهمیتی در پیشبرد یا جلوگیری از انتقال آموخته‌ها به حرفه و کار افراد دارد(۱۳). از آنجایی که انتقال آموخته‌های حاصل از دوره‌های آموزش مداوم به کار و حرفه پرستاران نقش حائز اهمیتی در ارتقای کیفیت مراقبت از بیماران و افزایش بهره‌وری آنان دارد و با عنایت بر این که بیشتر مطالعاتی که پیرامون اثربخشی دوره‌های آموزش مداوم در ایران به

نتایج پژوهش در اختیارشان قرار داده خواهد شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-14 استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های این مطالعه در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. جهت توصیف جامعه پژوهش از شاخص آماری توزیع فراوانی، جهت توصیف نگرش پرستاران به ابعاد مختلف شرایط حمایتی محیط کار از میانگین و انحراف معیار، و به منظور مقایسه میانگین نگرش پرستاران به شرایط حمایتی در متغیرهای مختلف مورد بررسی دارای دو گروه، از آزمون T-Test برای گروه‌های مستقل و در متغیرهای دارای چند گروه، آنالیز واریانس یک طرفه استفاده گردید. سطح معناداری مساوی و کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

نتایج

از ۲۸۱ پرسشنامه توزیع شده در نهایت ۱۴۰ پرسشنامه تکمیل و عودت داده شد، ۸ پرسشنامه به دلیل تکمیل ناقص اطلاعات از مطالعه حذف شد و در نهایت اطلاعات حاصل از ۱۳۲ پرسشنامه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین سنی افراد $33/69 \pm 4/96$ سال بود و بیشترین واحدهای پژوهش (۷۳/۵ درصد) در دامنه سنی ۳۹-۳۰ سال قرار داشتند. اکثر آنان مؤنث (۷۴/۲ درصد) و ۸۴/۱ درصد متأهل بودند. ۶۹/۷ درصد استخدام رسمی بوده و از نظر رده شغلی ۶۸/۲ درصد کارشناس پرستاری بودند. ۷۵ درصد افراد مورد مطالعه در شیفت در چرخش انجام وظیفه می‌کردند. میانگین سابقه کاری $11/5 \pm 4/57$ سال بود و بیشتر افراد (۴۰/۹ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند. متوسط ساعات اضافه کاری $52/20 \pm 33/19$ ساعت در ماه بود و ۳۹/۴ درصد بین ۳۱ تا ۶۰ ساعت در ماه اضافه کاری داشتند. دیدگاه پرستاران نسبت به وضعیت کلی برنامه‌ها آموزش مداوم در ۴۵/۵ درصد موارد خوب بود. ۵۲/۳ درصد افراد میزان مطابقت

نیازهای حرفه‌ای و رضایت از محتوای برنامه‌ها بود، بخش دوم: پرسشنامه شرایط انتقال Transfer Climate (Scale) بود. این پرسشنامه توسط هولتون طراحی شده است و به کمک آن نگرش افراد به شرایط حمایتی محیط کار، که نقش بازدارنده یا تسهیل‌کننده در انتقال آموخته‌های حاصل از دوره‌های آموزش مداوم به حرفه و شغل دارند را مورد بررسی قرار می‌گیرد. پرسشنامه شامل ۲۰ گویه و ۴ مقیاس فرعی است که تمامی گویه‌ها با استفاده از مقیاس ۷ قسمتی لیکرت از امتیاز ۱ تا ۷ درجه‌بندی گردیده کاملاً موافقم (۷)، نسبتاً موافقم (۶)، کمی موافقم (۵)، نظری ندارم (۴)، کمی مخالفم (۳)، نسبتاً مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱) و برخی گویه‌ها نیز نمره‌گذاری معکوس شده بودند. ۴ مقیاس فرعی این پرسشنامه عبارتند از حمایت سوپروایزران و مدیران (۶ گویه)، حمایت همکاران (۸ گویه)، فشارهای موقعیتی مانند کمبود تجهیزات، وقت کافی و تکیه بر اجرای روتین کارها (۳ گویه)، تشویق و تنبیه (۳ گویه) (۲۳). امتیاز کسب شده در محدوده ۲۰ تا ۱۴۰ قرار می‌گیرد و نمره بالاتر نشانگر شرایط حمایتی بهتر محیط کار برای انتقال آموخته‌ها به کار می‌باشد. بر اساس امتیاز کسب شده، نگرش افراد به شرایط حمایتی محیط کار در سه گروه، نگرش ضعیف به شرایط حمایتی محیط کار (۲۰-۶۰)، نگرش متوسط به شرایط حمایتی محیط کار (۶۰-۱۰۰) امتیاز) و نگرش مثبت به شرایط حمایتی محیط کار (۱۰۰-۱۴۰) طبقه‌بندی گردید. ضریب پایایی این آزمون در مطالعه ایریس ۷۷ درصد بود (۲۴). در مطالعه فعلی به منظور تعیین ضریب پایایی پرسشنامه از روش بازآزمایی مجدد استفاده گردید که به این منظور پرسشنامه‌ها در دو مرحله به فاصله ۱۰ روز در اختیار ۱۰ تن از پرستاران قرار داده شد و آلفای کرونباخ حاصل از دو آزمون برابر $r=0/81$ به دست آمد. به منظور رعایت اصول اخلاقی به کلیه نمونه‌های پژوهش اطمینان داده شد که اطلاعات به دست آمده محرمانه بوده و نیاز به ذکر نام نیست. همچنین به مسئولین پرستاری بیمارستان‌ها اطمینان داده شد که در صورت تمایل آنها،

محیط کار با متغیرهای مورد بررسی، اختلاف آماری معناداری در میانگین نمره شرایط حمایتی کار در طبقات مختلف سنی ($F=3/848$ $P=0/024$) وجود داشت اما میانگین نمره شرایط حمایتی کار بر حسب جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، رده شغلی و شیفت کاری اختلاف معناداری نشان نداد (جدول ۳). همچنین بر اساس آزمون آنالیز واریانس یک طرفه اختلاف آماری معناداری در میانگین نمره شرایط حمایتی کار با سابقه کاری ($F=5/050$ $P=0/002$)، ساعات اضافه کاری ($F=4/44$, $P=0/005$)، دیدگاه پرستاران در رابطه با وضعیت کلی برنامه‌های آموزش مداوم ($P=0/021$) $F=2/994$)، انطباق برنامه‌های آموزش مداوم با نیاز حرفه‌ای ($F=7/485$, $P=0/000$) و میزان رضایت از محتوای دوره‌های آموزش مداوم ($F=4/466$ $P=0/002$) مشاهده گردید.

محتوی برنامه‌های آموزش مداوم با نیاز حرفه‌ای را در حد متوسط و $56/8$ درصد میزان رضایت از محتوی برنامه‌های آموزش مداوم را متوسط ذکر نموده بودند. یافته‌ها نشان داد میانگین نمره نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار $92/15 \pm 16/61$ بود و $4/5$ درصد پرستاران نگرش ضعیف، $60/6$ درصد نگرش متوسط و $34/8$ درصد نگرش مثبتی به شرایط حمایتی محیط کار خود برای انتقال آموخته‌ها حاصل از دوره‌های آموزش مداوم به کار داشتند. در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار نگرش پرستاران به ابعاد مختلف شرایط حمایتی محیط کار آورده شده است. از دیدگاه پرستاران بیشترین حمایت برای انتقال آموخته‌ها به کار از جانب همکاران ($40/54 \pm 8/42$) و کمترین حمایت در زمینه فشارهای موقعیتی ($11/54 \pm 3/35$) بود. در بررسی رابطه بین شرایط حمایتی

جدول ۱: توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک و برخی متغیرها در پرستاران مورد مطالعه

تعداد(درصد)		
۲۱(۱۵/۹)	۲۰-۲۹	سن:
۹۷(۷۳/۵)	۳۰-۳۹	
۱۴(۱۰/۶)	۴۰-۴۹	
۳۴(۲۵/۸)	مذکر	جنس:
۹۸(۷۴/۲)	مونث	
۲۱(۱۵/۹)	مجرد	وضعیت تاهل:
۱۱۱(۸۴/۱)	متاهل	
۹۲(۶۹/۷)	رسمی	وضعیت استخدامی:
۱۷(۱۲/۹)	آزمایشی	
۲۳(۱۷/۴)	قراردادی	

۱۰/۸)	مترون	رده شغلی:
۸/۶/۱)	سوپروایزر	
۱۳/۹/۸)	سرپرستار	
۹۰/۶۸/۲)	پرستار	
۲۰/۱۵/۲)	بهبیار	
۲۴/۱۸/۲)	صبح‌کار	شیفت کاری:
۱۰/۸)	عصرکار	
۸/۶/۱)	شب‌کار	
۹۹/۷۵)	در چرخش	
۲۱/۱۵/۹)	کمتر از ۵ سال	سابقه کار
۵۴/۴۰/۹)	۶-۱۰ سال	
۴۲/۳۱/۸)	۱۱-۱۵ سال	
۱۵/۱۱/۴)	بیشتر از ۱۶ سال	
۴۱/۳۱/۱)	کمتر از ۳۰	اضافه کاری(ساعت)
۵۲/۳۹/۴)	۳۱-۶۰	
۲۶/۱۹/۷)	۶۱-۹۰	
۱۳/۹/۸)	بیشتر از ۹۰	
۵/۳/۸)	خیلی ضعیف	وضعیت کلی برنامه‌های آموزش مداوم
۹/۶/۸)	ضعیف	
۴۸/۳۶/۴)	متوسط	
۶۰/۴۵/۵)	خوب	
۱۰/۷/۶)	عالی	
۶/۴/۵)	هیچ	انطباق برنامه‌های آموزش مداوم با نیاز

۸(۶/۱)	کمی	حرفه‌ای
۲۴(۱۸/۲)	تاحدودی	
۶۹(۵۲/۳)	متوسط	
۲۵(۱۸/۹)	زیاد	
۲(۱/۵)	هیچ	میزان رضایت از محتوای دوره‌های آموزش مداوم
۴(۳)	کمی	
۲۳(۱۷/۴)	تاحدودی	
۷۵(۵۶/۸)	متوسط	
۲۸(۲۱/۲)	زیاد	

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمره نگرش پرستاران به ابعاد مختلف شرایط حمایتی محیط کار

دامنه نمرات پرسشنامه (امتیاز)	میانگین \pm انحراف معیار	
۶ تا ۴۲	۲۶/۶۸ \pm ۶/۱۳	حمایت سوپروایزران و مدیران
۸ تا ۵۶	۴۰/۵۴ \pm ۸/۴۲	حمایت همکاران
۳ تا ۲۱	۱۱/۵۴ \pm ۳/۳۵	فشارهای موقعیتی (تجهیزات، زمان، تکیه بر اجرای روتین کارها)
۳ تا ۲۱	۱۳/۳۷ \pm ۴/۱۲	تشویق و تنبیه
۲۰ تا ۱۴۰	۹۲/۱۵ \pm ۱۶/۶۱	نمره کل شرایط حمایتی محیط کار

جدول ۳: مقایسه میانگین و انحراف معیار شرایط حمایتی محیط کار بر حسب برخی متغیرهای مورد بررسی

نتایج آزمون	میانگین \pm انحراف معیار		
F=۳/۸۴۸ P=۰/۰۰۲	۸۶/۷۶ \pm ۱۶/۶۶	۲۰-۲۹	سن
	۹۱/۸۷ \pm ۱۶/۴۱	۳۰-۳۹	
	۱۰۲/۲۱ \pm ۱۴/۳۸	۴۰-۴۹	
F=۵/۰۵۰ P=۰/۰۰۲	۸۳/۸۵ \pm ۱۸/۲۲	کمتر از ۵ سال	سابقه کار
	۸۹/۲۵ \pm ۱۶/۱۹	۶-۱۰ سال	
	۹۷/۸۳ \pm ۱۴/۷۹	۱۱-۱۵ سال	
	۹۸/۳۳ \pm ۱۴/۱۴	بیشتر از ۱۶ سال	
F=۴/۴۴۳ P=۰/۰۰۵	۹۷/۸۲ \pm ۱۴/۷۶	کمتر از ۳۰	اضافه کاری (ساعت)
	۹۲/۵۲ \pm ۱۷/۷	۳۱-۶۰	
	۸۳/۳ \pm ۱۵/۶۹	۶۱-۹۰	
	۹۰/۳ \pm ۱۲/۶۶	بیشتر از ۹۱	

F=۲/۹۹۴	P=۰/۰۲۱	۷۷±۲۵/۷۳	خیلی ضعیف	وضعیت کلی برنامه های
		۸۶/۲۲±۱۱/۶۳	ضعیف	آموزش مداوم
		۸۹/۳۷±۱۶/۳۵	متوسط	
		۹۵/۰۸±۱۴/۶۰	خوب	
		۱۰۰/۹۰±۲۱/۴۷	عالی	

نمره بالاتر نشانه شرایط حمایتی بهتر محیط کار می باشد.

بحث

در مطالعه حاضر بیشترین عامل مؤثر در فرایند انتقال، حمایت همکاران بود. این یافته با نتایج بررسی گیل و ایرس همخوانی ندارد. در مطالعه گیل (۲۰۰۴) حمایت همکاران در رتبه سوم اهمیت قرار داشت و مهم ترین عامل مؤثر در انتقال آموخته ها مخالفت مدیران و سوپروایزران در برابر تغییر بود (۲۵). در مطالعه ایرس (۲۰۰۵) نیز حمایت مدیران و سوپروایزران مهم ترین عامل مؤثر برای انتقال آموخته ها به کار، گزارش گردیده بود (۲۴). فورد (۱۹۹۲) معتقد بود که حمایت همکاران سبب ایجاد احساس بهتر در فراگیر جهت اجرای موارد آموخته شده طی دوره های آموزش مداوم در حرفه و کار می گردد. عدم حمایت همکاران سبب می گردد که فراگیر تنها موارد ساده و پیش پا افتاده را در حرفه خود به کار گیرد و یا این که در اجرای کامل موارد فرا گرفته شده در کارش با شکست مواجه گردد (۱۴). رولر (۱۹۹۳) اعتقاد داشت بدون حمایت همکاران، فراگیر به ندرت خواهد توانست آنچه فرا گرفته را در محیط کار به اجرا درآورد (۲۶).

در بررسی حاضر، از دیدگاه پرستاران دومین عامل مؤثر بر انتقال آموخته های حاصل از دوره های آموزش مداوم به کار حمایت مدیران و سوپروایزران بود. این یافته مشابه با نتایج مطالعه گیل است، در مطالعه او حمایت مدیران و سوپروایزران عامل مهم مؤثر بر فرایند انتقال محسوب گردید (۲۵). در مطالعه ایرس (۲۰۰۵) مهم ترین عامل مؤثر در فرایند انتقال حمایت مدیران و سوپروایزران بود (۲۴). بدون حمایت

نقش آموزش های مداوم پرستاری در ارتقای کیفیت مراقبت از بیمار اجتناب ناپذیر است، لذا توجه به عوامل مؤثر در اثربخشی آموزش مداوم پرستاری و انتقال آموخته ها به کار به منظور ارتقای کیفیت مراقبت های پرستاری بسیار ضروری است. عوامل مختلفی در اثربخشی آموزش مداوم و انتقال آموخته ها به کار تأثیر دارد. از جمله این عوامل، شرایط حمایتی محیط کار است که در حیطه های حمایت های مدیران و همکاران، برخورداری از سیستم تشویق مناسب و کاهش فشارهای موقعیتی مورد توجه قرار می گیرد. شرایط حمایتی سازمان می تواند فرصتی برای استفاده از دانش، نگرش و مهارت آموخته شده در محیط کار را برای کارکنان فراهم آورد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد پرستاران نگرش متوسطی به نقش شرایط حمایتی محیط کار برای انتقال آموخته ها به کار داشتند. بیشترین حمایت محیط کار از جانب همکاران و کمترین حمایت در ارتباط با تأمین تجهیزات، قرار دادن وقت کافی در اختیار پرسنل و تکیه بر عدم اجرای روتین وار کارها بوده است. همچنین شرایط حمایتی کار با عواملی مانند سن، سابقه کاری، ساعات اضافه کاری، دیدگاه پرستاران در رابطه با وضعیت کلی برنامه های آموزش مداوم، انطباق برنامه های آموزش مداوم با نیاز حرفه ای و میزان رضایت از محتوای دوره های آموزش مداوم ارتباط داشت.

موقعیتی مانند کمبود وقت، کمبود تجهیزات و تکیه بر اجرای روتین فعالیت‌ها کمترین حمایت را دریافت نموده بودند. ماچین (۲۰۰۲) معتقد است وجود تجهیزات و حمایت‌های مالی، استقلال و اختیار در فرایند انتقال لازم است. ماچین کاهش فشارهای موقعیتی را توسط تأمین زمان، وقت، تجهیزات و عدم تکیه بر اجرای روتین وار امور برای فرایند انتقال ضروری دانست (۲۲). کلوگر (۱۹۹۶) هشدار داد، چنانچه مدیران بیشتر بر اجرای روتین وار فرایندها تکیه داشته باشند کارمندان، انگیزه‌ای برای انتقال آموخته‌های دوره‌های آموزش مداوم به کار خود نخواهد داشت (۲۱). نتایج پژوهش مانوچلوویچ (۲۰۰۵) نشان داد اگر امکانات، منابع و حمایت در حد مناسبی برای پرستاران فراهم شود، آنان حرفه‌ای‌تر عمل می‌کنند (۲۹). فشار کاری بالا، کمبود نیروی انسانی، نبود معیار ارزش‌گذاری مناسب عملکرد پرستاران و تکیه بر اجرای روتین وار امور از معضلات پیش روی فرایند انتقال آموخته‌ها به کار است که بایستی به منظور بهبود بهره‌وری و ارتقای عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

در این مطالعه افراد با سن بیشتر نگرش مثبت‌تری به شرایط حمایتی محیط کارشان برای انتقال آموخته‌ها به کار داشتند. این با نتایج مطالعه ایرس همخوانی دارد. در مدل معرفی شده توسط آیرس و فورد، مشخصات فردی افراد در فرایند انتقال تأثیر دارد (۱۴ و ۲۴). این یافته با نتایج بررسی کولگوئیت (۲۰۰۰) همسو نیست که نشان داد افراد مسن‌تر انگیزه کمتری به یادگیری و خود کارآمدی کمتری نیز برای انتقال آموخته‌ها به کار داشتند (۳۰). به نظر می‌رسد احتمالاً علی‌رغم اینکه افزایش سن علتی برای کاهش انگیزه یادگیری و خود کارآمدی است اما با بالا رفتن سن و تجربه افراد، اعتماد به عملکرد افراد در محیط کار بیشتر شده و شرایط حمایتی مانند حمایت مدیران و همکاران، برای این گروه سنی بهتر از افراد با سنین و تجربه کاری کمتر فراهم

سرپرستان و مدیران، شرکت در دوره‌های آموزش مداوم به ندرت با انتقال دانش و مهارت آموخته شده به کار همراه می‌گردد و بدون بکارگیری از دانش و مهارت آموخته شده در کار، آموزش و یادگیری اثربخش امکان‌پذیر نخواهد بود (۲۷). به نظر می‌رسد وقتی پرستاران احساس کنند که از جانب مدیرانشان در محیط کار برای کاربرد دانش و مهارت جدید در کار، مورد حمایت قرار می‌گیرند، انگیزه بیشتری برای انتقال آموخته‌ها به حرفه خواهند داشت. بنابراین یکی از نقش‌های مهم سوپروایزران آموزشی در بیمارستان‌ها پیگیری، نظارت، حمایت، تشویق و ارزشیابی کارکنان بر اساس میزان کاربرد دانش و مهارت جدید آموخته شده در دوره‌های آموزش مداوم در کار می‌باشد.

در این مطالعه، تشویق سومین عامل مؤثر بر فرایند انتقال آموخته‌ها به کار بود. فراهم کردن انگیزش از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است (۲۸). فورد (۱۹۹۲) بیان می‌کند، عدم تشویق سوپروایزران، مدیران و بی توجهی آنان در بکارگیری دانش و مهارت جدید در حرفه سبب کاهش انگیزه و تلاش فراگیر برای شرکت در دوره‌های آموزش مداوم و انتقال آموخته‌ها به کار می‌گردد (۱۴). هولتون (۱۹۹۷) به نقش اشارات کلامی و غیر کلامی، تشویق و تنبیه سوپروایزران و مدیران در فرایند انتقال تأکید دارد (۲۳). یعقوبیان (۱۳۸۷) می‌نویسد تقویت مثبت، هر چیزی است که از نظر فرد، نوعی پاداش برای تغییر رفتار است. مدیر باید از تکنیک تقویت مثبت استفاده کند تا آنجا که الگوی رفتاری مطلوب به طور کامل در فرد ظاهر شود و به صورت عادت درآید (۲۸). به نظر می‌رسد تشویق‌های کلامی، مالی و به طور کلی تقویت مثبت افراد از سوی مافوق به دنبال استفاده از دانش و مهارت جدید در کار و حرفه از عواملی است که به ایجاد انگیزه در فرد تکرار انتقال آموخته‌ها به کار کمک می‌کند.

در مطالعه حاضر، پرستاران در زمینه فشارهای

می‌باشد.

در مطالعه حاضر افراد با سنوات کاری بیشتر نگرش بهتری به شرایط حمایتی محیط کار برای انتقال آموخته‌ها به کار داشتند. این یافته با نتایج مطالعه فرانکل (۱۹۹۵) همخوانی دارد که نشان داد پرستارانی که سابقه کاری بالاتری داشته‌اند، تغییر بیشتری در عملکردشان به دنبال شرکت در دوره‌های آموزش مداوم رخ داده بود (۳۱). احتمالاً به نظر می‌رسد افراد با تجربه کاری بالاتر، راحت‌تر می‌توانند به جلب مشارکت مدیران برای تأمین تجهیزات و امکانات، ارتباط بهتر و بیشتر با مدیران همکاران برای انتقال و استفاده از دانش و مهارت جدید در کار اقدام نمایند. در مطالعه حاضر پرسنلی که ساعات اضافه کاری بیشتری داشتند نگرش منفی‌تری به شرایط حمایتی محیط کار داشتند. نتایج بررسی جلالی (۱۳۸۴) نشان داد که انجام کار زیاد در بخش و کمبود نیرو موجب نداشتن وقت کافی برای شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم می‌گردد، همچنین عدم هماهنگی بین شیفت کاری و برنامه آموزشی، موجب تشکیل کلاس‌ها پس از شیفت‌های طولانی و شبکاری می‌گردد (۳۲)؛ که خود سبب افزایش خواب‌آلودگی و خستگی و کاهش یادگیری و در نهایت اثر بخش نبودن برنامه‌های آموزشی می‌شود. بنابراین به نظر می‌رسد حمایت مدیران و سرپرستاران در برنامه‌ریزی کلاس‌های بازآموزی مداوم به طوری که شرایط فرد برای یادگیری مهیا گردد، بسیار حائز اهمیت است و در فرایند انتقال آموخته‌ها به کار مؤثر می‌باشد. در مطالعه حاضر افرادی که از وضعیت کلی، محتوا و انطباق برنامه‌های آموزشی با نیازهای حرفه‌ای رضایت بیشتری داشتند نگرش بهتری نیز به شرایط حمایتی محیطی کار برای انتقال آموخته‌ها به کار داشتند. بر اساس نتایج بررسی فورد و آیرس یکی از اجرای زنجیره انتقال آموخته‌ها به کار مشخصات برنامه آموزشی است که هر چه این برنامه‌ها انطباق بیشتری

با نیازهای حرفه‌ای داشته باشد و از جذابیت بیشتری برخوردار باشد احتمال به کار گرفتن آن در محیط کار بیشتر است. این درحالی است که به طور منطقی مدیران و همکاران و شرایط حمایتی کار بیشتر برای شرایطی فراهم می‌گردد که به افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان منتهی گردد (۱۴ و ۲۴). بنابراین این گام اول برنامه‌ریزی آموزشی، شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی است که اگر به درستی و متناسب با محتوای آموزشی طرح‌ریزی و اجرا شود تمهیدی مهم و اساسی در اثر بخشی کارکرد آموزش و بهسازی و طبعاً اثربخشی برنامه آموزش خواهد بود (۳۳). این در حالی است که یکی از معضلات آموزش مداوم، عدم همخوانی محتوای آن با نیازهای حرفه‌ای است (۱۶). به نظر می‌رسد در بیشتر موارد این دوره‌ها بدون نیاز سنجی و فقط برای پر کردن ساعات آموزش اجباری پرسنل برگزار شده و به اهمیت نقش آن در ارتقای عملکرد پرسنل و سازمان توجهی نمی‌گردد. لذا توجه به انطباق برنامه‌ها آموزش مداوم با نیازهای حرفه‌ای مورد تأکید قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

آموزش مداوم در ارتقای کیفیت مراقبت از بیمار و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی نقشی اجتناب ناپذیر دارد، لذا توجه به فاکتورهای مؤثر در اثربخشی آموزش مداوم پرستاری به منظور ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری ضروری به نظر می‌رسد. نتیجه پژوهش حاضر نشان داد شرایط حمایتی محیط کار مانند حمایت مدیران و همکاران، تشویق و کاهش فشارهای موقعیتی از فاکتورهای مهم و مؤثر در فرایند انتقال دانش، نگرش و مهارت‌های آموخته شده از دوره‌های آموزش مداوم به حرفه محسوب می‌گردد. بنابراین برنامه‌ریزی در راستای ارتقای شرایط حمایتی محیط کار برای پیشرفت در کیفیت مراقبت و بهره‌وری پرستاران ضروری به نظر می‌رسد.

این پژوهش یاری رساندند کمال تشکر و قدردانی را
می‌نماییم.

قدردانی

از تمامی پرستاران عزیزی که ما را در به ثمر رساندن

منابع

1. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Hafezi S, Fayzi F, Sadeghi M. [The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses]. *Journal of Behavioral Sciences*. 2007; 1(2): 171-178. [Persian]
2. Emamzade Ghasemi H, Vanaki Z, Memarian R. [The effect of using "applied in-service education model" on quality of nursing care in surgery unit]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004; 4(2): 13-21. [Persian]
3. Mohammadi MM, Dadkhah B. [Continuous medical education from view of nursing personnel working in Ardabil hospitals]. *Journal of Ardabil Medical Sciences* 2005; 5(3): 271-277. [Persian]
4. Sadeghi M, Bakhshi H. [The viewpoints of general dentists of Rafsanjan and Kerman toward continuing education program of restorative dentistry]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2008; 8(1): 63-69. [Persian]
5. Charkazi AR, Rostami M, Keshtkar AA, Koochaki GH. [The viewpoints of paramedics employed in Golestan province towards continuing education programs]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2009; 9(2): 115-123. [Persian]
6. Xiao LD. Nurse educators' perceived challenges in mandatory continuing nursing education. *Int Nurs Rev*. 2006; 53(3): 217-223.
7. Barba BE, Fay V. Does continuing education in gerontology lead to changes in nursing practice? *J Gerontol Nurs*. 2009; 35(4): 11-17.
8. Chakraborty N, Sinha BN, Nizamie SH, Sinha VK, Akhtar S, Beck J, Binha B. Effectiveness of continuing nursing education program in child psychiatry. *J Child Adolesc Psychiatr Nurs*. 2006; 19(1): 21-28.
9. Prater L, Neatherlin JS. Texas nursing respond to mandatory continuing education. *J Contin Educ Nurs*. 2001; 32(3): 126-132.
10. Lee AC, Tiwari AF, Hui Choi EW, Yuen KH, Wong A. Hong Kong nurses' perceptions of and participation in continuing nursing education. *J Contin Educ Nurs*. 2005; 36(5): 205-212.
11. Robertson EM, Higgins L, Rozmus C, Robinson JP. Association between continuing education and job satisfaction of nurses employed in long-term care facilities. *J Contin Educ Nurs*. 1999; 30(3): 108-113.
12. Merriam S B, Leahy B. *Learning Transfer: A Review of the Research in Adult Education and Training*. *PAACE Journal of Lifelong Learning*. 2005; 14: 1-24.
13. Drey N, Gould D, Allan T. The relationship between continuing professional education and commitment to nursing. *Nurse Educ Today*. 2009; 29(7): 740-745.
14. Ford J, Quinones M, Segó D, Sorra J. S. Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel Psychology*. 1992; 45(3): 511-527.
15. Foxon M. A process approach to the transfer of training – part 1. *Australian Journal of Educational Technology*. 1993; 9(2): 130-143.
16. Shakournia AH, Elhampour H, Maarashi T, Heidari Soureshjani SH. [Concordance of length and contents of continuing medical education programs with educational demands of practicing GPS in Khuzestan province]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2007; 7(1): 85-92. [Persian]
17. Ebadi A, Vanaki Z, Nehrir B, Hekmatpour D. [Pathology of continuing educational program in Iran medical society]. *Strides in Development of Medical Education*. 2007; 4(2): 140-145. [Persian]
18. Vahidshahi K, Mahmoudi M, Shahabaznezhad L, Ghafari Saravi V. [The viewpoints of general physicians toward continuing medical education programs implementation status and the participants motivation]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2007; 7(1): 161-167. [Persian]
19. Heshmati Nabavi F, Memarian R, Vanaki Z. [Clinical supervision system: a method for improving educational performance of nursing personnel]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2008; 7(2): 257-266. [Persian]

20. Phillips J, Phillips P. Reasons why training and development fails and what you can do about it. *Training*. 2002; 39(9): 78-85.
21. Kluger AN, DeNisi A. The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*. 1996; 119: 254-284.
22. Machin M. Planning, managing, and optimizing transfer of training. Creating, implementing, and managing effective training and development. San Francisco: Jossey-Bas . 2002.
23. Holton EF, Bates RA, Seyler DL, Carvalho MB. Toward construct validation of a transfer climate instrument. *Human Resource Development Quarterly*. 1997; 8(2): 95-113.
24. Williams Ayres H. Factors Related to Motivation to Learn and Motivation to Transfer learning in a Nursing Population [dissertation]. Carolina: North Carolina State University. 2005.
25. Dodson GJ. A comparison of trainee and supervisor perceptions of transfer climate in a union-based training program .[Dissertation]. Texas: University of North Texas. 2004.
26. Rouiller JZ, Goldstein IL. The relationship between organization transfer climate and positive transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*. 1993; 4(4): 377-390.
27. Bahn D. Orientation of nurses towards formal and informal learning: motives and perceptions. *Nurse Educ Today*. 2007; 27(7): 723-730.
28. Yaghobian M. [Management of nursing & midwifery]. 1st ed. Tehran: Boshra. 2008. [Persian]
29. Manojlovich M. Predictors of Professional Nursing Practice Behaviors in Hospital Settings. *Nursing Research*. 2005; 54(1): 41-47.
30. Colquitte J, LePine J, Noe R. Toward an integrative theory of training motivation: A meta analytic path analysis of 20 years of research. *J Appl Psychol*. 2000; 85(5): 678-707.
31. Francke AL, Garssen B, Huijer Abu-Saad H. Determinants of changes in nurses' behavior after continuing education - A literature review. *J Adv Nurs*. 1995 Feb;21(2):371-377.
32. Jalali R. [The survey of nurses viewpoint on continuing nursing education in the teaching hospitals in kermanshah, 2002]. *Strides In Development of Medical Education*. 2005; 1(2): 113-120. [Persian]
33. Nouhi E ,Reyhani Kamrani H, Nkheii N. [Investigation of correspondence between learning needs and the content of psychiatry & pediatric retraining programs from the participants point of view]. *Strides in Development of Medical Education* 2004; 1(1):10-16. [Persian]

Nurses' attitude toward supportive work climate affecting transfer of learning to job

Farzad Fahidy¹, Sharareh Zeighami Mohamadi²

Abstract

Introduction: Transfer of training has been defined as the application of new knowledge, skills, and attitudes learned from continuing education programs to the job. Learning transfer can be influenced by many factors that can facilitate or hinder it. A supportive work climate is crucial for successful transfer of learning to job. The aim of this study was to evaluate the nurses' attitude toward supportive work climate affecting transfer of learning to job in two social security hospitals (Alborz of Karaj and Shahriar) in 2009.

Methods: This is a descriptive study conducted on 132 nurses from two social security hospitals (Alborz of Karaj and Shahriar), selected through census sampling. The tools used included the sample selection form, demographic data form and Transfer Climate Scale. This scale indicates how nurses perceive their working environment to apply their knowledge and skills learned during the continuing education programs. It consists of 4 sub-scales of peers' support, supervisors' support, encouragements and situational constraints. Data were analyzed by SPSS software using descriptive statistics, T-test and ANOVA.

Results: This study showed that mean scores of nurses' attitude toward supportive work climate was 92.15 ± 16.61 . Most of the nurses (60.6%) had average attitude toward supportive work climate. The highest mean score was for peer support (40.54 ± 8.42) and the lowest was for situational constraints (11.54 ± 3.35).

Conclusion: The findings of this study showed that supportive work climate affects nurses' ability to apply their knowledge and new skills to their job. Planning to improve supportive work climate seems essential for development of nurses' quality of care and productivity.

Keyword: Continuing education, transfer climate, supportive climate, nursing.

Addresses

¹ Educational Supervisor of social security Shahriar hospital, Shahriar, Iran. E-mail: F304050F@yahoo.com

² (✉) Instructor, Department of medical surgical nursing, school of Nursing and Midwifery, Islamic Azad University, Karaj branch, Iran. E-mail: zeighami@kia.ac.ir