عوامل مؤثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم دانشگاه علوم پزشکی تبریز

حسین ابراهیمی، فائزه محمدی حسینی*، مهدی امیرنیا، افرا مهرایی، واحده جمالی، سید احمد حجازی

چکیده

مقدمه: امروزه موضوع ارتقای مستمر حرفه‌ای در رشته‌های علوم پزشکی، به عنوان یک ضرورت در جهان مطرح است. پرستاران نیز در جهت رشد حرفه‌ای و علمی نیاز به آموزش مداوم دارند. این مطالعه با هدف تعیین عوامل مؤثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم انجام گرفت.

روش‌ها: این مطالعه‌ی توصیفی مقطعی در سال ۱۳۸۹ در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفت. جامعه آماری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود که از بین آنها ۲۵۶ نفر باروش نمونه‌گیری سهمی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته روا و پایا بودکه نظر شرکت‌کنندگان را درباره میزان تاثیر چهار دسته عوامل (فردی، سازمانی–مدیریتی، حرفه‌ای، و عوامل مربوط به برنامه) در مشارکت در فعالیت‌های آموزش مداوم بررسی می‌کرد. داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توزیع فراوانی تحلیل شد.

نتایج: ۳۳/۹ درصد پرستاران به میزان بسیار زیادی عوامل حرفه‌ای را عامل مهمی در مشارکت در برنامه‌های آموزش مداوم می‌دانستند. انتظارات بیماران از پرستاران و تمایل به یادگیری و افزایش دانش حرفه‌ای پرستاری از مهم‌ترین عوامل حرفه‌ای موثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم بودند. در بین عوامل سازمانی– مدیریتی مؤثر، ۴۸/۴ درصد پرستاران، تنظیم شیفت کاری پرستاران در بخش را مهم‌ترین عامل برای شرکت در برنامه‌ها دانستند.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که برآورد انتظارات بیماران و ارتقای حرفه‌ای پرستاران نقش مهمی در شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم دارد، لذا مدیران پرستاری باید امکان مشارکت پرستاران را در برنامه‌ها فراهم کرده و آنها را حمایت نمایند و در توانمندسازی پرستاران نقش مؤثری داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: مشارکت، آموزش مداوم، پرستاری، نیازسنجی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ مهر ۱۳۹۱؛ ۱۲(۷): ۵۱۸ تا ۵۲۶

مقدمه

یادگیری انسان، فرایندی مادام‌العمر است. این پدیده به دلیل افزایش سرعت تغییر علم در جامعه، روز به روز

* **نویسنده مسؤول:** فائزه محمدی حسینی، کارشناس ارشد مامائی، اداره آموزش مداوم، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران. fmfaezehmohammadi@gmail.com
دکتر حسین ابراهیمی (استادیار) گروه روان‌پرستاری، دانشکده پرستاری و مامائی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز،تبریز، ایران. (ebrahimih@tbzmed.ac.ir)؛ دکتر مهدی امیرنیا (دانشیار) گروه پوست، اداره آموزش مداوم، دانشگاه علوم پزشکی تبریز تبریز، ایران. (mehamir46@gmail.com)؛ افرا مهرایی،کارشناس ارشد پرستاری، بیمارستان دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران. (aframehra@yahoo.com)؛ واحده جمالی،کارشناس پرستاری، مرکز آموزشی درمانی روانپزشکی رازی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز،ایران
(sv2_ir@yahoo.com)؛ دکتر سید احمد حجازی، پزشک عمومی MPH، اداره آموزش مداوم، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران. (hejazim@gmail.com).

این طرح مصوب شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با کد۸۹/۲/۳ شماره۵/۴/۸۲۰ در تاریخ ۸۹/۲/۱۱ بوده و هزینه طرح ازطرف معاونت پژوهشی تأمین گردیده است.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۲/۲۳، تاریخ اصلاحیه: ۹۱/۴/۷، تاریخ پذیرش: ۹۱/۵/۲۱

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

اهمیت بیشتری یافته است(۱). در دنیای در حال تغییر کنونی، ضرورت آموزش در سازمان‌ها و نهادها به دلایل فراوان پذیرفته شده است. هرچه دانش و مهارت‌های کارکنان با نیازهای جامعه و پیشرفت‌های علمی و تغییرات فن‌آوری هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد، درجه اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می‌رود(۲). آموزش، بنیان همه‌ی یادگیری‌هاست و موجب ارتقای بهره‌وری می‌شود. اگر کشوری نتواند دانش و توانایی نیروی انسانی خود را توسعه دهد و تکامل بخشد و از آن به صورت بهینه استفاده کند، در فرایند رشد و توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی دچار مشکل می‌گردد(۳).

از جمله مواردی که یونسکو در آستانه قرن بیست و یکم بر آن تأکید کرده است؛ یادگیری مداوم در مسائل بهداشتی است(٤). دراین راستا آموزش مداوم می‌تواند به عنوان روش مفیدی در حفظ رسمیت حرفه‌ای و پیشگیری از رکود آن به کار رود(٥).

آموزش مداوم، فرایندی است که کارکنان را در طول خدمت حرفه ای برای پیشرفت و افزایش کارایی در موقعیت‌های شغلی حال و آینده، اصلاح نحوه تفکر و عملکرد آماده می‌کند و اطلاعات شغلی را مرتبط و مطابق با نیازها در جهت نیل به اهداف سازمانی در اختیار آنان قرار می‌دهد(٤). امروزه موضوع ارتقای مستمر حرفه‌ای در علوم پزشکی نیز همانند سایر مشاغل پیگیری شده و مورد توجه شاغلین این حرفه و رشته‌های وابسته به آن قرار گرفته است(٦).

متولیان امر آموزش پزشکی در سطح جهانی نیز همواره بر اهمیت آموزش مداوم حرفه‌ای تأکید کرده‌اند. همان‌طور که در دو بند از بندهای دوازده‌گانه بیانیه ادینبورگ به این موضوع پرداخته شده و در آن هدف اولیه آموزش مداوم پزشکی حفظ و بهبود عملکرد بالینی ذکر شده است(۷).

اگر چه در سال ۱۳۷۵ به دنبال تصویب قانون آموزش مداوم جامعه پزشکی کشور، ارتقا و ارزشیابی پرستاران، منوط به ارائه گواهی شرکت در دوره‌های آموزش مداوم اعلام شد(۳)؛ اما در کنار آن، آموزش مداوم پرستاری می‌تواند وسیله‌ای برای پرستاران باشد، تا به تغییرات سریع موجود در سیستم بهداشتی پاسخ مناسب داده و مهارت‌های حرفه‌ای خود را افزایش دهند. تحقیقات متعدد انجام یافته در این زمینه همگی موید تأثیر برنامه‌های آموزش مداوم بر کارآیی، اعتماد به نفس و مهارت پرستاران است(٦).

پرستاران به دلایل متعدد و پیچیده‌ای در برنامه‌های آموزش مداوم شرکت می‌کنند. ازجمله این دلایل می‌توان به نگرش‌ها، ارزش‌ها، عقاید، انتظارات و انگیزش برای آموزش مداوم، خصوصیات حرفه‌ای پرستاران، عوامل حرفه‌ای و سیاست‌های سازمانی اشاره کرد(۸). با این حال با توجه به پیشرفت‌های روز افزون تکنولوژی و رشد بی‌سابقه‌ای که در زمینه 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 جهت پیشرفت و بهبود توانایی‌های شغلی آنهاست(٤). آموزش کارکنان با تمام مزایایی که دارد، مشکلاتی نیز به همراه دارد. از جمله این مشکلات می‌توان به عدم انگیزه کافی افراد برای شرکت در دوره‌ها اشاره کرد. در این موارد افراد صرفاً برای رفع مسؤولیت یا کسب گواهی‌نامه‌های مربوطه یا مزایای مادی در این برنامه‌ها شرکت می‌کنند و حتی ممکن است، به علت شرایط سازمانی امکان به‌کارگیری مطالب آموخته شده در محیط کار وجود نداشته باشد. تضاد بین کارکنان و مسؤولان رده بالای سازمان نیز از دیگر این مشکلات است(۲).

به نقل از عبادی و همکاران، نتایج یک بررسی مقطعی روی ۲۲۸ پرستار شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اهواز، نشان داد که هشتاد درصد

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

پرستاران در طول کلاس‌های آموزش ضمن خدمت اطلاعاتی را می‌آموزند که تناسبی با بخش‌هایی که در آن کار می‌کنند، ندارد و شصت درصد با انجام آموزش با این شیوه مخالف هستند(۳).

در مطالعه‌ای دیگر از هزینه‌های زیاد، صرف وقت، ناآگاهی از زمان برنامه و عدم حمایت مدیران، به عنوان موانع آموزش مداوم، ذکرشده است. به نظر می‌رسد که برنامه‌های آموزش مداوم بدون هماهنگی با مدیران پرستاری بیمارستان‌ها و پرستاران انجام می‌شود. انجام کار زیاد در بخش، کمبود پرسنل و نبودن معیار ارزش‌گذاری برای کار پرستاران، نیز عوامل مهمی هستند که باعث می‌شوند پرستاران ساعات کمی را به آموزش مداوم اختصاص دهند(٦).

این پژوهش در راستای اولویت‌های پژوهشی، به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم دانشگاه علوم پزشکی تبریز صورت گرفته است. شناسایی این عوامل و ارائه راه‌کارهایی برای حذف عوامل بازدارنده می‌تواند زمینه را برای شرکت فعال و برانگیختگی شرکت‌کنندگان در برنامه‌های آموزش مداوم فراهم نماید.

روش‌ها

در این مطالعه توصیفی مقطعی که در سال ۱۳۸۹ در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شد، جمعیت مورد بررسی، پرستاران کارشناس و بالاتر شاغل در مراکز آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول نمونه‌گیری حدود ۲٥٦ نفر تعیین گردید. با استعلام کتبی از معاونت درمان تعداد پرستاران کارشناس و بالاتر شاغل در ۱۱ مرکز آموزشی و درمانی دولتی شهر تبریز شامل مراکز امام رضا (ع)، شهید قاضی، مدنی، شهدا، رازی، سینا، الزهرا، طالقانی، نیکوکاری، علوی و کودکان، مشخص گردیدند. تعداد ۲٥٦ نفر بر اساس نمونه‌گیری سهمی از مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز انتخاب شدند. به این ترتیب که با توجه به نسبت پرستاران هر مرکز به حجم نمونه، سهم هر مرکز محاسبه شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخته در پنج بخش بود. بخش اول سوالاتی در مورد مشخصات فردی و اجتماعی شرکت‌کنندگان، سابقه شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم، و مفید بودن برنامه‌ها در زمینه شغلی را شامل می‌شد. در بخش‌های دیگر پرسشنامه، به ترتیب اهمیت عوامل فردی مؤثر بر مشارکت پرستاران (۹ گزینه)، اهمیت عوامل سازمانی و مدیریتی (۷ گزینه)، عوامل مربوط به برنامه‌ها (۱۰ گزینه) و عوامل حرفه‌ای مؤثر بر مشارکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم (۱۱ گزینه)، بررسی می‌شد. مقیاس پرسشنامه، شش درجه‌ای (از هرگز تا بسیار زیاد با نمرات از صفر تا پنج) بود. روایی پرسشنامه با نظرخواهی از ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی و صاحب‌نظران آموزش پزشکی تأیید شد. پایایی ابزار با مطالعه مقدماتی بر روی ۱۵ نفر از پرستاران حائز شرایط برای شرکت در مطالعه از مراکز مذکور به روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (α=۰/۸٥) تعیین گردید. پس از تصویب طرح تحقیقاتی و تأیید مسایل اخلاقی آن توسط کمیته منطقه‌ای اخلاق در پژوهش دانشگاه، محققان در محیط پژوهش حاضر شدند و با ارائه مجوز کتبی و با هماهنگی دفاتر پرستاری، اهداف پژوهش و اختیاری بودن شرکت در مطالعه برای برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد. بعد از کسب رضایت آگاهانه از آنان، پرسشنامه‌ها در بخش‌ها و شیفت‌های مختلف در اختیار شرکت‌کنندگان گذاشته شد و بعد از تکمیل جمع‌آوری گشت. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS-17 و روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار و فراوانی و درصد فراوانی) و آزمون پیرسون (جهت بررسی ارتباط بین عوامل حرفه‌ای مؤثر بر مشارکت و طول مدت خدمت)، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

نتایج

از ۲۵۶ نفر شرکت‌کننده، اطلاعات مربوط به ۲۵٤ نفر تجزیه و تحلیل گردید (۹۹/۲٪). ۱۹٦ نفر از شرکت‌کنندگان (۷۷/۲ درصد) زن بودند. ۲۳۰ نفر (۹۰/٦ درصد) مدرک تحصیلی کارشناسی داشتند. میانگین سن پرستاران ۷/۰۷±۳٦ سال و طول مدت خدمت در سمت فعلی ۷/۰۱±۱۱/٦٦ سال بود. جدول ۱ توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش را نشان می‌دهد.

۱۲٤ نفر(٤۸/۸ درصد) از پرستاران برنامه‌های آموزش مداوم را در زمینه شغلی تا حدودی مفید بیان کردند و ۱۰۸ نفر(٤۲/۵ درصد) از شرکت‌کنندگان به ندرت به طور فعال در جلسات بحث گروهی شرکت می‌کردند.

۱۲٤ نفر(٤۸/۸ درصد) از پرستاران برنامه‌های آموزش مداوم را در زمینه شغلی تا حدودی مفید بیان کردند و ۱۰۸ نفر(٤۲/۵ درصد) از شرکت‌کنندگان به ندرت به طور فعال در جلسات بحث گروهی شرکت می‌کردند.

میانگین امتیاز حیطه عوامل فردی مؤثر بر مشارکت ٦/٤٤±۲۹/۵۹ (از صفر تا ٤۵) بود، میانگین حیطه امتیاز عوامل مدیریتی-سازمانی مؤثر بر مشارکت ٦/٤۵±۲۲/۵۲ (از صفر تا ۳۵) و میانگین امتیاز حیطه عوامل مؤثر مربوط به برنامه بر مشارکت ۸/۸۱±۳۳/۲۷ (از صفر تا ۵۰) بود. میانگین امتیاز حیطه عوامل حرفه‌ای مؤثر بر مشارکت ۹/۷٤±٤۰/۳٦ (از صفر تا ۵۵) و میانگین کل عوامل مؤثر بر مشارکت ۱۲۵/۷۵±۲٦/۱٦ (از صفر تا ۱۸۵) بود. جدول ۲ توزیع فراوانی عوامل مؤثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم را به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی نشان می‌دهد.

نتایج پژوهش در زمینه عوامل فردی مؤثر بر مشارکت نشان داد که ۱٦۳ نفر (٦٤/۲ درصد) از پرستاران "تمایل به رشد و پیشرفت شخصی" و ۱٤۳نفر (۵٦/۳ درصد) "احساس ضرورت در به روزشدن اطلاعات" را در حد زیاد و بسیار زیاد به عنوان عامل مهمی جهت شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم می‌دانستند. ۱۰۳ نفر (٤۰/٦ درصد) "میزان درآمد با توجه به هزینه شرکت در

جدول ۱: توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تبریز شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر		فراوانی(درصد)
جنس	زن	۱۹٦(٪۷۷/۲)
	مرد	۵۵(٪۲۱/۷)
	نامشخص	۳(٪۱/۲)
	کل	۲۵٤(٪۱۰۰)
مقطع تحصیلی	کارشناس	۲۳۰(٪۹۰/٦)
	کارشناس ارشد	۱۹(٪۷/۵)
	نامشخص	۵(٪۲)
	کل	۲۵٤(٪۱۰۰)
سمت فعلی	پرستار	۱۷۲(٪٦۷/۷)
	سرپرستار	٤۱(٪۱٦/۱)
	مترون	٤(٪۱/٦)
	سوپروایزر	٤(٪۱/٦)
	سوپروایزر آموزشی	۲(٪۰/۸)
	سایر	۵(٪۲)
	نامشخص	۲٦(٪۱۰/۲)
	کل	۲۵٤(٪۱۰۰)
وضعیت استخدام	رسمی	۱۳۲(٪۵۲/۵)
	پیمانی	۸۳(٪۳۲/۷)
	قراردادی	۲٤(٪۹/٤)
	طرحی	۱(۰/٤)
	نامشخص	۱۳(٪۵/۱)
	کل	۲۵٤(٪۱۰۰)
سابقه شرکت در برنامه	بلی	۱٦۸(٪٦٦/۱)
	خیر	۷٦(٪۲۹/۹)
	نامشخص	۱۰(٪۳/۹)
	کل	۲۵٤(٪۱۰۰)
وضعیت تأهل	مجرد	۵۷(٪۲۲/٤)
	متأهل	۱۹۰(٪۷٤/۷)
	نامشخص	۷(٪۲/۸)
	کل	۲۵٤(٪۱۰۰)

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

برنامه‌ها "را در حد متوسطی جهت شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم مهم می‌دانستند. در حیطه عوامل سازمانی-مدیریتی، ۱۲۳ نفر (٤٨/٤ درصد) از افراد "تنظیم شیفت کاری پرستاران برای شرکت در برنامه‌ها" را درحد زیاد و بسیارزیاد مهم تلقی کردند. ولی ۹۷ نفر (۳۸/۲ درصد) "وجود بخشنامه برای شرکت در برنامه‌ها با درخواست مأموریت بدون فوق‌العاده و مزایا" را در حد زیاد و خیلی زیاد مهم می‌دانستند.

از بین عوامل مربوط به برنامه، "منطبق بودن با نیازهای حرفه‌ای پرستاری"، در بین ١٥٤ نفر (٦٠/٦ درصد) و "کاربردی بودن برنامه در بالین و افزایش مهارت بالینی" در بین ۱۲۹ نفر (۵۰/۸ درصد) پرستاران درحد زیاد و بسیار زیاد، بیان شده است. ۹۸ نفر (۳۸/٦ درصد) از پرستاران، "نقش به‌کارگیری نظرات مشمولین در بهبود کیفیت برنامه‌ها" را به طور متوسطی در شرکت آنها در برنامه‌های آموزش مداوم، مهم می‌دانستند. از بین عوامل حرفه‌ای مؤثر بر مشارکت، ۱۹۷ نفر (۷۷/۵ درصد) نقش "انتظارات بیماران از پرستاران" و ۱۷۹ نفر (۷۰/۵ درصد) "تمایل به یادگیری و افزایش دانش حرفه‌ای پرستاری" را در حد زیاد و بسیارزیاد دانسته‌اند.

آزمون پیرسون نشان داد که بین طول مدت خدمت و عوامل حرفه‌ای مؤثر بر مشارکت، همبستگی مثبت و ضعیفی وجود دارد؛ یعنی با افزایش طول مدت خدمت نقش عوامل حرفه‌ای در مشارکت، اندکی بیشتر می‌شود ($r=۰/۱۵$ و $p=۰/۰۲۳$).

جدول۲: توزیع و درصد فراوانی عوامل موثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی

	هرگز	کم	بسیار کم	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کل
عوامل فردی	۰(٪۰)	۳٦(٪١٤/٢)	١(٪۰/٤)	۳۷(٪١٤/٦)	۸٥(٪۳۳/٥)	۹٥(٪۳۷/٤)	
عوامل مدیریتی سازمانی	۳(٪١/٢)	٤۷(٪١٨/٥)	۸(٪۳/١)	۳۹(٪١٥/٤)	۷۷(٪۳۰/۳)	۸۰(٪۳١/٥)	
عوامل مربوط به برنامه	١(٪۰/٤)	٤۰(٪١٥/۷)	٥(٪۰/٢)	٥۹(٪۲۳/٢)	٥٥(٪۲١/۷)	۹٤(٪۳۷)	۲٥٤(٪١۰۰)
عوامل حرفه ای	١(٪۰/٤)	۲۳(٪۹/١)	٤(٪١/٦)	۸٦(٪۳۳/۹)	۸٥(٪۳۳/٥)	٥٥(٪۲١/۷)	
کل عوامل	۰(٪۰)	۳۳(٪١۳)	۰(٪۰)	۳۹(٪١٥/٤)	۹٦(٪۳۷/۸)	۸٦(٪۳۳/۹)	

بحث

مطالعه حاضر، عوامل مؤثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم دانشگاه علوم پزشکی تبریز را در سال ۱۳۸۹مورد بررسی قرار داده است.

آموزش مداوم جزء ضروری هر سیستم نوین آموزشی از جمله آموزش سلامت است، ولی درعمل روشن گردیده که برنامه‌های آموزش مداوم مرسوم، به خودی خود نمی‌توانند شکاف بین عملکرد فعلی پزشکی و مراقبت بهداشتی مطلوب را پرکند(۹). براساس نتایج پژوهش کنونی، (٤٢/٥ درصد) پرستاران به ندرت به طور فعال در بحث‌های گروهی مشارکت می‌کنند. از جمله انتقادهایی که شرکت‌کنندگان در یک مطالعه جامع به برنامه‌های آموزش مداوم داشتند، عدم استفاده از مشارکت فعال شرکت‌کنندگان بوده است(۱۰). همچنین از نظر ٤٨/٨ درصد پرستاران برنامه‌های آموزش مداوم اجرا شده، تا حدودی در زمینه شغلی آنها مفید بوده است. در مطالعه‌ای که در دانشکده پرستاری و مامایی اردبیل انجام گردید، ۲٥ درصد شرکت‌کننده‌ها در مطالعه، جنبه کاربردی مطالب را کم و ٥٦/٥ درصد، این مطالب را متوسط ارزیابی کردند(٤). از این نتایج. به نظر میرسد، برنامه‌های آموزش مداوم پرستاری، براساس الگوهای نیازسنجی و با جلب مشارکت فعال پرستاران اجرا نمی‌شود.

دلایل متعددی برای عدم شرکت پرستاران در برنامه‌های

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

آموزش مداوم وجود دارد که از جمله آنها می‌توان به خصوصیات حرفه‌ای، نگرش‌ها، ارزش‌ها، عقاید، انتظارات، انگیزه برای آموزش مداوم، عوامل حرفه‌ای و سیاست‌های سازمانی، اشاره کرد(۸). در این پژوهش از بین عوامل مؤثر بر مشارکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم، اهمیت عوامل فردی در حد متوسط دانسته شده و از بین عوامل فردی، در ٦٤/٢٪ موارد، تمایل فرد به رشد و پیشرفت شخصی و در ٥٦/٣١٪ موارد، احساس ضرورت از طرف فرد، جهت شرکت در برنامه‌ها به منظور به روز شدن اطلاعات خود، جزء مهم‌ترین عوامل بوده است. این بدین معناست که پرستاران تمایل دارند در برنامه‌های آموزشی شرکت کنند، که یادگیری و کاربرد بیشتری داشته باشد(۸). براساس مطالعه نال (Nalle) و همکاران نیز، افزایش دانش و مهارت از نظر۸۳ درصد پرستاران، از فواید شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم بوده است(۱۱). با توجه به علاقه و تمایل پرستاران برای یادگیری مطالب جدید علمی، ایجاد شرایط مناسب برای شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزشی به منظور پیشبرد حرفه‌ای آنها در پرستاری لازم است. از بین عوامل فردی مؤثر بر مشارکت پرستاران این مطالعه در برنامه‌های بازآموزی، می‌توان به میزان درآمد فرد با توجه به هزینه شرکت در برنامه‌ها اشاره کرد که از نظر (٤٠/٦ درصد) از پرستاران، این موضوع به میزان متوسطی دارای اهمیت بوده است. در پژوهش فلورس پنا و آلونسو کاستیلو نیز، بین میزان درآمد ماهیانه و ساعات شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم رابطه معناداری وجود داشت(۸).

اهمیت عوامل مدیریتی-سازمانی به نظر ۳۱/۵ درصد از پرستاران به میزان متوسطی اهمیت داشت. از دیدگاه پرستاران در این مطالعه، از بین عوامل سازمانی-مدیریتی، تنظیم شیفت کاری پرستاران شاغل در بخش برای شرکت در برنامه‌ها و سیاست‌ها و رسالت سازمان در جهت آشنا کردن پرستاران با اهداف آموزش مداوم، مهم‌ترین عامل شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم بوده است. پژوهشی در این مورد نشان داده است پرستارانی که به صورت شیفتی کار می‌کنند، در برنامه‌های آموزش مداوم شرکت نمی‌کنند و بین کار شیفتی و ساعات آموزش مداوم ارتباط معناداری وجود دارد(۸). عدم امکان درخواست مرخصی از محل کار برای شرکت در برنامه(۱۲) و شیفت کاری مانع عمده‌ای برای شرکت در برنامه‌های آموزشی بوده است(٦). به نظرمی‌رسد انجام کار زیاد در بخش، کمبود پرسنل و نبودن معیار ارزش‌گذاری برای کار پرستاران، عوامل مهمی هستند که باعث می‌شوند پرستاران، زمان کمی را به آموزش مداوم اختصاص دهند. مشکلات اقتصادی و بدنبال آن انجام اضافه کاری اجباری، نیرو و انرژی پرستاران را کم کرده و فرصت و مجالی برای شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم برای آنها باقی نمی‌گذارد(٦). به نظر میرسد که باید هماهنگی بیشتری بین مراکز برگزارکننده برنامه‌ها و مدیران پرستاری درجهت تنظیم شیفت کاری انجام شود.

اهمیت عوامل مربوط به برنامه، از نظر ۳۷ درصد پرستاران در حد متوسط بود و دراین مورد، منطبق بودن برنامه‌ها با نیازهای حرفه‌ای پرستاری و کاربردی بودن برنامه در بالین و افزایش مهارت بالینی، از مهم‌ترین عوامل بوده‌اند. همچنین مطالعه‌ای نشان داد که طراحی و اجرای برنامه براساس نیازهای آموزشی پرستاران، سبب بهبود کیفیت مراقبت‌های پرستاری می‌شود. از طرفی برنامه‌های آموزشی در صورتی می‌تواند بخشی از طرح بهسازی پیشرفت نیروی انسانی باشد که به شکل صحیح و اصولی و مبتنی بر نیازهای کارکنان باشد(۳). در پژوهش دیگری نیز، افزایش مشارکت فراگیران در انتخاب و آماده‌سازی عناوین برنامه‌های آموزش مداوم و افزایش تعامل بین مدرسین و فراگیران، منجر به افزایش رضایت از برنامه‌های آموزشی می‌شود(۱۳). براین اساس می‌توان با جلب مشارکت پرستاران در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی، زمینه شرکت

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

ایشان را در برنامه‌ها و توانمندسازی کارکنان فراهم کرد.

مطالعات نشان داده‌اند که راه‌حل‌های متعددی برای ارتقای برنامه‌های آموزش مداوم از جمله آموزش تهیه‌کنندگان این برنامه‌ها، هماهنگی بین گروه‌های حرفه‌ای و مشارکت سازمان‌های حرفه‌ای وجود دارد(۹). از نظر ۳۳/۹ درصد افراد شرکت‌کننده در این مطالعه، عوامل حرفه‌ای نقش بسیار زیادی در مشارکت پرستاران دربرنامه‌های آموزش مداوم دارد. براساس نتایج پژوهشی 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 باز آموزی داشته است(۸). بر اساس مطالعه نال و همکاران علائق فردی و حرفه‌ای از مهم‌ترین دلایل مشارکت در برنامه‌های آموزش مداوم بوده است(۱۱). این امر دلالت بر این دارد که پرستاران تمایل به شرکت در برنامه‌هایی دارند که آنها را از نظر حرفه‌ای ارتقا بخشد و در کسب مهارت‌هایی که در شغل فعلی و آینده آنها مفید باشد، کمک نماید(۸). ازبین عوامل حرفه‌ای مؤثر بر مشارکت، انتظارات بیماران از پرستاران و تمایل به یادگیری و افزایش دانش حرفه‌ای پرستاری مهم‌ترین عوامل بوده‌اند. در مطالعه‌ای ۹۳ درصد پرستاران به دست آوردن دانش حرفه‌ای را دلیل شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم و ۸۲ درصد نیز بهبود مراقبت از بیماران را دلیل عمده شرکت خود در برنامه‌های آموزش مداوم دانسته‌اند. به نظرمی‌رسد که انگیزه شرکت پرستاران در برنامه‌های بازآموزی، بیشتر بهبود فعالیت‌های عملی و مراقبت از بیماران به منظور بهبود کیفیت مراقبت از آنها است(٦). با توجه به نتایج این پژوهش درمورد اهمیت عوامل حرفه‌ای، بایستی زمینه شرکت پرستاران در برنامه‌ها را به منظور ارتقای حرفه‌ای فراهم نمود. هرچند اهمیت و لزوم آموزش مداوم پرستاری مورد توجه بسیاری از محققین وصاحب نظران قرار گرفته است و بر اجرای صحیح، جامع وکامل آن تأکید شده است، ولی متأسفانه آموزش و بهسازی نیروی انسانی پرستاری، درگیر مسائل و مشکلاتی است که رفع آن نیازمند تلاش و کوشش همه جانبه است.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به محدود بودن نتایج پژوهش به پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز اشاره کرد. تفاوت‌های فردی و صداقت شرکت‌کنندگان در پاسخ به سؤالات نیز، که می‌تواند بر نتایج مطالعه اثر بگذارد، از دیگر محدودیت‌هاست.

در این راستا، پیشنهاد می‌شود مطالعات بیشتری در کل کشور از دید پرستاران، سیستم آموزش مداوم و سیستم مدیریتی سازمانی برای بررسی عوامل تعیین‌کننده بر شرکت در برنامه‌ها انجام شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نقش و اهمیت عوامل حرفه ای (از جمله انتظارات بیماران از پرستاران،تمایل به یادگیری و افزایش دانش حرفه ای)، در مشارکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم، مدیران پرستاری و برگزارکنندگان برنامه‌های آموزش مداوم، با درک عوامل مؤثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی را بر مبنای نیازهای حرفه‌ای پرستاری ارائه نموده و موجب افزایش شرکت آنان شوند. علاوه بر این، اجرای موفق برنامه‌های آموزش مداوم پرستاری، همکاری بین بخش‌های مختلف دانشگاهی، بیمارستانی، انجمن‌های حرفه‌ای و آموزشی را می‌طلبد. اصلاح وضعیت آموزش مداوم پرستاری و نحوه برگزاری برنامه‌های آموزشی نیازمند مطالعات بیشتری در کل کشور و مراکز دولتی و غیر دولتی است. پیشنهاد میشود با توجه به محدودیت شرکت پرستاران در برنامه‌ها از نظر شیفت کاری، برنامه‌های آموزش الکترونیکی و آموزش از راه دور با توجه به نیازهای آموزشی آنان گسترش یابد. همچنین

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

نظر به اهمیت آموزش مداوم برای پرستاران، باید در برنامه ریزی‌های آموزشی، نیازها، نگرش‌ها، توانایی‌ها و روش‌های یادگیری فراگیران در نظر گرفته شده و برنامه‌های آموزشی مناسب با الگوهای یادگیری بزرگسالان ارائه شود.

قدردانی

از همکاری مراکز آموزشی درمانی و پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش و همچنین از حمایت مالی طرح از سوی معاونت محترم پژوهش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز تقدیر و تشکر می‌گردد.

منابع

1. Sarmad GhA. [Adult and continuing education]. Jarvis P (Author). Tehran: SAMT; 2009. [Persian]
2. Alavi Sang cheshmeh J. [Ahamiat va nagshe amozesh dar sazmanha]. [Cited 2012 Agu 30]. Available from: http://www.siop.ir/index.php/article-siop/education/3027.html [Persian]
3. Ebadi A, Vanaki Z, Nahrir B, Hekmatpou D. [Asib shenasye Barnamehhaye Amoozeshe modavem dar jameaeye pezeshkye Iran]. Stride of Development in Medical Education. 2007; 4(2): 140-5. [Persian]
4. Mohammadi MA and Dadkhah B.[Arzabye farayande amoozeshe modavem az nazare personele parastarye shagel dar bimarestanhaye Ardabil]. Research & Scientific Journal of Ardabil University of Medical Sciences. 2005; 5(3): 271-7. [Persian]
5. Farokhi Far M, Foroud Nia F, Razavi E. [A survey of comparison of nurses' attitudes towards self-directed and other-directed continuing education programs in nursing at Kerman University of Medical Sciences]. Armaghane-danesh 2002; 7(26): 7. [Persian]
6. Jalali R, Nouhi E, Ahmadpour B. [Barasye mizane rezayate karamoozan va karvarzane pezeshkye daneshgahe oloom pezeshkye Kerman az arzeshyabye maharathaye balini ba estefade az azmoone balini ba sakhtare eini (OSCE)]. Stride of Development in Medical Education. 2005; 1(2): 94-103. [Persian]
7. World Federation for Medical Education. The Edinburgh Declaration. Med Educ. 1998; 22(5): 481-2.
8. Flores Peña Y, Alonso Castillo M. Factors influencing nursing staff members' participation in continuing education. Rev Lat Am Enfermagem. 2006; 14(3): 309-15.
9. Weller J, Woodward A. Continuing Medical Education: What for? How? And how much is it worth? New Zealand Medical Association. [Cited 2012 Agu 30]. Available from: http://journal.nzma.org.nz/journal/117-1193/876/
10. Haghani F, Shari`atmadari A, Naderi E, Yousefi A. [Teaching Methods Used by General Practitioners' Continuing Education Programs in Isfahan University of Medical Sciences]. Iranian Journal of Medical Education 2003; 3(2):15-21. [Persian]
11. Nalle MA, Wyatt TH, Myers CR. Continuing education needs of nurses in a voluntary continuing nursing education state. J Contin Educ Nurs. 2010; 41(3): 107-15.
12. Schweitzer DJ, Krassa TJ. Deterrents to nurses' participation in continuing professional development: an integrative literature review. J Contin Educ Nurs. 2010; 41(10): 441-7
13. Gercenshtein L, Fogelman Y, Yaphe J. Increasing the satisfaction of general practitioners with continuing medical education programs: a method for quality improvement through increasing teacher-learner interaction. BMC Fam Pract. 2002; 3: 15.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

Factors Influencing Nurses' Participation in Continuing Education Programs in Tabriz University of Medical Sciences

Hossein Ebrahimi[1], Faezeh Mohammadi Hosseini[2], Mehdi Amirnia[3], Afra Mehraee[4], Vahedeh Jamali[5], Seyyed Ahmad Hejazi[6]

Abstract

Introduction: *The issue of continuing professional development is a necessity in the medical sciences. Also nursing staff need Continuing Education (CE) for their scientific and professional development. The aim of this study is to determine the factors influencing nurses' participation in continuing educational programs.*

Methods: *This study is a cross-sectional descriptive study that was conducted in year 2010 in Tabriz. A quota sample of 256 staff nurses were selected from nurses in hospitals of Tabriz University of Medical Sciences. 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 CE activities. Data were interpreted using frequency indices.*

Results: *33.9 percent of nurses mentioned that professional factors are very important in their participation in programs. The most important professional factors were patients' expectations from nurses and nurses' tendencies to learn and increase their professional knowledge. Among organizational factors influencing on participation, 48.4 percent of nurses stressed that setting rotating shift work in the ward is the most important.*

Conclusion: *According to the important role of meeting patients expectations and professional development in participation of nurses in CE programs, nurse managers should support and facilitate the nurses' participation in the programs and should play an effective role in nurses' empowerment.*

Keywords: Participation, Continuing Education, Nursing, Needs Assessment

Addresses:

[1.] PhD, Asistant Professor, Psychiatric Nursing Department, Nursing and Midwifery Faculty, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. Email: Ebrahimih@tbzmed.ac.ir

[2.] (✉)MSc in midwifery, Continuing Education Office, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. Email: fmfaezehmohammadi@gmail.com

[3.] Associate Professor, Department of dermatology, Continuing Education Office, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. Email: Mehamir46@gmail.com

[4.] MSc in Nursing, Dentistry Hospital, Faculty of Dentistry, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. Email: aframehra@yahoo.com

[5.] BS in Nursing, Razi Psychatric Hospital, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. Email: sva2_ir@yahoo.com

[6.] MD, MPH, Continuing Education Office, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. Email: hejazim@gmail.com

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]