ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان کارشناسی پرستاری از دیدگاه خودشان و سرپرست بلافصل آنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۰

شایسته صالحی، زهرا توکل، روشنک حسن زهرایی، نصرا... بشردوست، سیامک رضا مهجور

چکیده مقاله

مقدمه. یکی از راههای سنجش حاصل نهایی برنامه‌های آموزشی، ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان در محیط کار است. به همین منظور، مطالعه‌ای تحت عنوان «ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان کارشناسی پرستاری از دیدگاه خودشان و سرپرست بلافصل آنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۰» انجام شده است.

روش‌ها. این پژوهش، یک مطالعه Triangulation است که در دو مرحله و به دو روش انجام شده است. در مرحله اول، به منظور کسب اطلاعات ضروری برای طراحی پرسشنامه از روش دلفی و در مرحله دوم، یعنی اجرای ارزشیابی، از روش Survey با طرح موازی استفاده شده است. روش نمونه‌گیری به طریق سرشماری است و جمعیت پژوهش شامل ۹۷ فارغ التحصیل کارشناسی پرستاری و ۴۹ سرپرستار است. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه‌ای شامل ۶ حیطه عملکردی است که دارای روایی محتواست و پایایی آن نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است.

نتایج. یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین ارزشیابی عملکرد از دیدگاه فارغ التحصیلان در کلیه حیطه‌ها به جز حیطه آموزشی و پژوهشی به مراتب بالاتر از میانگین ارزشیابی از دیدگاه سرپرستاران می باشد. علاوه بر آن، بیشترین و کمترین درصد فراوانی در سطوح خوب تا عالی از دیدگاه فارغ التحصیلان به ترتیب مربوط به حیطه مراقبت‌های پرستاری (۹۱/۷ درصد) و حیطه آموزشی و پژوهشی (۴۲/۳ درصد) و در همین سطوح از دیدگاه سرپرستاران به ترتیب مربوط به حیطه تکامل و توسعه حرفه‌ای (۶۷/۳ درصد) و حیطه آموزشی و پژوهشی (۳۰/۶ درصد) بوده است.

بحث. ضعف عملکرد فارغ التحصیلان پرستاری را در حیطه آموزش و پژوهش می‌توان با برنامه‌ریزی‌های مشترک و همکاری گروه‌های آموزشی بالینی برطرف نمود و با ارائه آموزش‌های مداوم در خصوص پژوهش و تنش‌های آموزشی پرستاران این عملکردها را بارور نمود.

واژه‌های اصلی. ارزشیابی عملکرد، فارغ التحصیلان، سرپرستار، پرستار، مراقبت پرستاری، آموزش، پژوهش، توسعه حرفه‌ای

این طرح با شماره ۸۰۳۰۹ دفتر هماهنگی امور پژوهش ثبت شده و هزینه آن از محل اعتبارات معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی–درمانی استان اصفهان پرداخت گردیده است.

روشنک حسن زهرایی، گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی–درمانی استان اصفهان، اصفهان.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-10-31]

مقدمه

نیروی انسانی پایه و اساس نظام‌های بهداشتی را تشکیل می‌دهد و اگر طرح‌ها و برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی متناسب با نیازهای بهداشتی و شرایط اجتماعی کشورها نباشد، آنها قادر نخواهند بود سطح سلامت را در جوامع خود به حدی برسانند که مردم بتوانند از نظر اجتماعی و اقتصادی زندگی مولد داشته باشند. در این میان، برای ارائه این خدمات بهداشتی، پرستاری نقش قابل توجهی دارد. از نظر اهمیت همین بس که تقریباً یک سوم بودجه عملیاتی مراکز بهداشتی-درمانی را واحد پرستاری در بر می‌گیرد(۱). شرایط حال و آینده باعث گردیده تا سرپرستاران مسؤولیت‌های بیشتر و سنگین‌تری در نظام بهداشتی-درمانی بر عهده بگیرند و برای اجرای این مسؤولیت‌ها و ایفای نقش منحصر به فرد خود و ارائه مراقبت‌های پرستاری با کیفیتی بهتر آماده باشند(۲).

برنامه‌های درسی طراحی شده پرستاری, باید فارغ التحصیلان را به طور شایسته برای ارتقای توانایی‌های مورد نظر برای عمل در حیطه بالینی یاری کند(۳). شاید به جرأت بتوان گفت که اساسی‌ترین بخش هر برنامه آموزشی و درسی، ارزشیابی است زیرا تنها با انجام آن می‌توان به کاستی‌های برنامه پی برد و برای رفع آنها اقدام کرد(۴).

بازده‌های مورد انتظار در ارزشیابی, نه تنها شامل آنهایی است که مانند نتایج آخر جلسات یادگیری معلوم و مشخص است, بلکه شامل: کاربردها، انتقال و اثرات یادگیری مجدد است که ممکن است بلافاصله پس از آموزش نتوان آنها را اندازه‌گیری کرد و تنها مدت زمانی پس از آموزش اندازه‌گیری این بازده‌ها امکان‌پذیر خواهد بود(۵). بنابراین, یکی از راه‌های سنجش حاصل نهایی برنامه‌های آموزشی و درسی، ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان در محیط کار است(۳). بیش از دو دهه است که مراکز پزشکی دنیا نگران بازده آموزشی علوم پزشکی و میزان کارآیی آن توسط فارغ التحصیلان می باشند(۶).

در مورد اینکه ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان از چه طریقی انجام گیرد، دیدگاه‌های متعددی وجود دارد که از آن جمله می‌توان به موارد خودارزشیابی و ارزشیابی توسط سرپرست بلافصل اشاره کرد. فراگیر یک منبع آشکار برای گردآوری اطلاعات درباره اوست و به جز او, هیچ کس دیگر یک دیدگاه بی‌پرده مستمر از او ندارد(۷). از سوی دیگر, ارزشیابی توسط سرپرستاران به عنوان یک دیدگاه متفاوت, یک جزء مهم ارزشیابی برنامه است(۸).

طی مرور مطالعات انجام شده در ایران, به نظر می‌رسد که علی‌رغم لزوم انجام مطالعات همه جانبه و به صورت دوره‌ای در نظام آموزش پرستاری, مطالعه‌ای بر روی حاصل نهایی آموزش پرستاری به شکل مورد نظر این پژوهش صورت نگرفته است. بنابراین, با توجه به تأکید مطالعات در سایر کشورها, بر اهمیت انجام این جنبه از ارزشیابی, یعنی خودارزشیابی فارغ التحصیلان و ارزشیابی سرپرست بلافصل از آنها و با توجه به نیاز نظام آموزشی پرستاری به این گونه اطلاعات و دستیابی نسبی آموزش علوم پزشکی به اهداف کمی خود در چند دهه اخیر، لزوم انجام چنین مطالعاتی ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا، با توجه به اهمیت این موضوع در مباحث مدیریت برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری, همچنین برای رهایی از پیش داوری‌ها در امر نتایج آموزش پرستاری و سنجش کارآیی آن، ضرورت اجرای چنین مطالعاتی مشخص می‌گردد. به علاوه, نتایج حاصل می‌تواند در دفاع از برنامه اجرا شده توسط دانشکده‌های پرستاری و بودجه صرف شده و همچنین آگاهی فارغ التحصیلان از توانایی‌هایشان, کاربرد داشته باشد.

این پژوهش، به منظور ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان از دیدگاه هر دو گروه و همچنین تعیین و مقایسه میانگین امتیازات خودارزشیابی فارغ التحصیلان و ارزشیابی آنان توسط سرپرست بلافاصل آنان انجام گرفته است.

روش‌ها

این پژوهش، یک مطالعه Triangulation و در دو مرحله و به دو روش دلفی و روش زمینه‌یابی با طرح موازی صورت گرفته است.

مرحله اول این پژوهش, تعیین محتوی پرسشنامه بود که از طریق دلفی انجام شد. بدین گونه که ابتدا مجری, نظرات۱۱ نفر از صاحب‌نظران پرستاری را به صورت مکتوب در مورد عمده‌ترین فعالیت‌هایی که یک فارغ التحصیل کارشناسی پرستاری باید پس از ۶ ماه کار در بیمارستان انجام دهد و همچنین دسته‌بندی این فعالیت‌ها گردآوری کرد. سپس پاسخ‌ها را جمع‌آوری و دسته‌بندی کرده و آنها را به پاسخ‌دهندگان بازگرداند تا در مورد آنها بحث و اظهار نظر نمایند و مسائل و پاسخ‌ها و اولویت‌ها را شناسایی کنند. در این مرحله, چندین مرتبه با مصاحبه حضوری با این افراد, بر روشن شدن هر چه بیشتر اهداف پژوهش تکیه شده و نهایتاً در جلسه‌ای با حضور تمام این شرکت‌کنندگان, با توجه به اهداف آموزش پرستاری، متون پرستاری،

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-10-31]

شرح وظایف و نیازهای کنونی جامعه پرستاری و همچنین سایر مطالعات انجام شده, به یک جمع‌بندی رسید. در آخرین بررسی دلفی, پرسشنامه‌ای شامل دو بخش (۷۰ سؤال برای فارغ التحصیلان و ۶۹ سؤال برای سرپرستاران) بر اساس معیار لیکرت (خیلی ضعیف، ضعیف، متوسط، خوب، عالی) و در ۶ حیطه عملکردی: مدیریت و رهبری، مراقبت‌های پرستاری، آموزشی و پژوهشی، ارتباط و همکاری، تفکر انتقادی, تکامل و توسعه حرفه‌ای تنظیم گردید. روایی آن از طریق روایی محتوا و پایایی آن از طریق مطالعه راهنما و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفت که برای پرسشنامه فارغ التحصیلان ۰/۹۳۱ و برای سرپرستاران ۰/۹۷۳ تعیین شد.

در مرحله دوم, مطالعه‌ای به روش زمینه‌یابی انجام گرفت. جمعیت مورد مطالعه شامل دو گروه بودند. گروه اول ۹۷ نفر فارغ التحصیل کارشناسی پیوسته پرستاری که در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۲ بیمارستان) شاغل بوده و از سال ۱۳۷۶ به بعد از دانشگاه دولتی فارغ التحصیل شده‌اند و سابقه اشتغال حداقل شش ماه پس از فارغ التحصیلی دارند و همگی یک برنامه درسی را تجربه کرده‌اند. همچنین قبلاً بهیار نبوده و دانشجوی کارشناسی ارشد نیز نمی‌باشند. گروه دیگر از سرپرستاران بلافصل شامل ۴۹ سرپرستار که حداقل از شش ماه قبل سرپرستی فارغ التحصیلان مذکور را بر عهده داشته‌اند.

روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری بوده است. جمع‌آوری داده‌ها نیز در سه شیفت کاری صبح، عصر و شب انجام گرفت. پرسشنامه علاوه بر سؤالات مربوط به عملکرد, شامل پرسش‌هایی در زمینه مشخصات دموگرافیک واحدهای مورد پژوهش مانند: سابقه اشتغال، سابقه مسؤولیت شیفت، مدت کار دانشجویی و محل تحصیل برای فارغ التحصیلان، سن، جنس، تأهل، مدت سرپرستی فارغ التحصیل از طرف سرپرستار و میزان تحصیلات وی، نوع بخش و نام بیمارستان محل اشتغال بوده است.

معیار سنجش امتیازات هر حیطه عملکردی, براساس پاسخ نمونه‌ها به موضوعات, به صورت صفر برای خیلی ضعیف تا ۴ برای عالی محاسبه شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t) و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

نتایج

فارغ التحصیلان با میانگین سنی۲۵/۵±۲ سال دارای این ویژگی‌ها بوده‌اند: زن (۷۴ درصد) و مجرد (۵۲/۱ درصد)، سابقه کار دانشجویی کمتر از ۶ ماه (۵۸/۳ درصد)، سابقه مسؤولیت شیفت (۸۵/۴ درصد)، فارغ التحصیل از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۸۵/۳ درصد) ، سابقه اشتغال حداکثر دو سال (۶۸ درصد)، بخش ویژه (۴۲/۲ درصد)، و عدم عضویت یا همکاری با انجمنی در رابطه با پرستاری (۹۱/۸ درصد).

مشخصات دموگرافیک گروه سرپرستاران دارای میانگین سنی ۶±۴۰/۸ و دارای مدرک تحصیلی کارشناسی (۹۸ درصد)، سرپرستی فارغ التحصیل به مدت حداکثر دو سال (۸۶/۶ درصد) بوده‌اند.

به طور کلی ۷۳ نفر (۷۵/۳ درصد) از فارغ التحصیلان عملکرد خود را در سطح خوب تا عالی و ۲۴ نفر (۲۴/۷ درصد) در سطح متوسط ارزشیابی کرده‌اند و هیچ یک از آنها خود را در سطح ضعیف یا خیلی ضعیف ارزشیابی نکرده است (جدول ۱). بیشترین درصد فراوانی در سطح خوب تا عالی در حیطه مراقبت‌های پرستاری (۹۱/۷ درصد) بوده و کمترین درصد در همین سطوح در حیطه آموزشی و پژوهشی (۴۲/۳ درصد) می‌باشد.

جدول ۱. توزیع فراوانی امتیازات ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان مورد پژوهش و امتیازات آنان در ۶ حیطه عملکردی از دیدگاه واحدهای مورد پژوهش در هر دو گروه فارغ التحصیلان و سرپرستاران

حیطه عملکرد	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
مدیریت و رهبری					
فارغ التحصیلان	-	۲(٪۲/۱)	۲۰(٪۲۰/۶)	۶۶(٪۶۸)	۹(٪۹/۳)
سرپرستاران	۱(٪۱)	۶(٪۶/۱)	۳۷(٪۳۷/۸)	۴۲(٪۳۴/۹)	۱۲(٪۱۲/۲)
مراقبت‌های پرستاری					
فارغ التحصیلان	-	-	۸(٪۸/۲)	۶۸(٪۷۰/۱)	۲۱(٪۲۱/۶)
سرپرستاران	-	۵(٪۵/۱)	۳۵(٪۳۵/۷)	۳۹(٪۳۹/۸)	۱۹(٪۱۹/۴)

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-10-31]

آموزشی و پژوهشی					
فارغ التحصیلان	۲(٪۲/۱)	۱۱(٪۱۱/۳)	۴۴(٪۴۴/۳)	۳۱(٪۳۲)	۱۰(٪۱۰/۳)
سرپرستاران	۴(٪۴/۱)	۲۴(٪۲۴/۵)	۴۰(٪۴۰/۸)	۲۱(٪۲۱/۴)	۹(٪۹/۲)
ارتباط و همکاری					
فارغ التحصیلان	-	-	۲۴(٪۲۴/۷)	۵۲(٪۵۳/۶)	۲۱(٪۲۱/۶)
سرپرستاران	-	۱۰(٪۱۰/۲)	۳۶(٪۳۶/۷)	۳۹(٪۳۹/۸)	۱۳(٪۱۳/۳)
تفکر انتقادی					
فارغ التحصیلان	-	۱(٪۱)	۱۵(٪۱۵/۵)	۶۱(٪۶۲/۹)	۲۰(٪۲۰/۶)
سرپرستاران	۱(٪۱)	۱۳(٪۱۳/۳)	۲۶(٪۲۶/۵)	۴۳(٪۴۳/۹)	۱۵(٪۱۵/۳)
تکامل و توسعه حرفه‌ای					
فارغ التحصیلان	-	۳(٪۳/۱)	۱۵(٪۱۵/۲)	۵۵(٪۵۶/۷)	۲۴(٪۲۴/۷)
سرپرستاران	۱(٪۱)	۶(٪۶/۱)	۲۵(٪۲۵/۵)	۴۹(٪۵۰)	۱۷(٪۱۷/۴)
کل					
فارغ التحصیلان	-	-	۲۴(٪۲۴/۷)	۶۳(٪۶۴/۹)	۱۰(٪۱۰/۳)
سرپرستاران	-	۴(٪۴/۱)	۴۵(٪۴۵/۹)	۳۸(٪۳۸/۸)	۱۱(٪۱۱/۲)

سرپرستاران بلافصل عملکرد ۴۸ نفر (۵۰ درصد) از فارغ التحصیلان را در سطح خوب تا عالی ۴۵ نفر (۴۵/۹ درصد) را در سطح متوسط و ۴ نفر (۴/۱ درصد) را در سطح ضعیف ارزشیابی کرده‌اند و هیچ یک از فارغ التحصیلان در سطح خیلی ضعیف ارزشیابی نشده‌اند. ۶۷/۴ درصد سرپرستاران حیطه تکامل و توسعه حرفه‌ای را در سطح خوب تا عالی برآورد کرده‌اند در حالی که ۳۰/۶ درصد آنها حیطه آموزشی و پژوهشی را خوب تا عالی ارزشیابی نموده اند (جدول ۱).

میانگین امتیازات ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان از دیدگاه خودشان و سرپرستاران و سطح معنی‌دار شدن آزمون برای کل آن و هر یک از حیطه‌ها در جدول ۲ آورده شده است که نشان می‌دهد فارغ التحصیلان نسبت به سرپرستاران به طور معنی‌داری ($P<۰/۰۰۱$) عملکرد خود را بالاتر ارزشیابی کرده‌اند و تنها این تفاوت در حیطه آموزشی و پژوهشی معنی‌دار نبوده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی کل امتیازات ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان مورد پژوهش و امتیازات آنان در ۶ حیطه عملکردی مورد نظر از دیدگاه واحدهای مورد پژوهش در هر دو گروه فارغ التحصیلان و سرپرستاران

حیطه عملکرد	حداقل	حداکثر	انحراف ± معیارمیانگین	نتیجه (P)
مدیریت و هبری (۱۴ گزینه = ۵۶ امتیاز)				
فارغ التحصیلان	۱۱	۵۳	۳۶/۲۱± ۶/۸۳	۰/۰۳
سرپرستاران	۹	۵۳	۳۳/۷۲± ۹/۲۳	
مراقبت‌های پرستاری (۲۰ گزینه = ۸۰ امتیاز				
فارغ التحصیلان	۴۱	۷۹	۵۸/۰۳± ۷/۸۷	<۰/۰۰۱
سرپرستاران	۱۸	۷۹	۵۱/۶۰± ۱۲/۸۹	

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-10-31]

آموزشی و پژوهشی (۸ گزینه = ۳۲ امتیاز)				
فارغ التحصیلان	۵	۳۰	۱۶/۸۶± ۵/۰۴	۰/۱۳۲
سرپرستاران	۳	۳۱	۱۵/۶۲± ۶/۱۰	
ارتباط و همکاری (۱۱ گزینه = ۴۴ امتیاز)				
فارغ التحصیلان	۱۹	۴۲	۳۰/۱۳± ۵/۷۵	۰/۰۰۱
سرپرستاران	۱۲	۴۴	۲۶/۹۷± ۷/۳۸	
تفکر انتقادی (۱۰ گزینه = ۴۰ امتیاز)				
فارغ التحصیلان	۱۴	۳۹	۲۷/۶۵± ۴/۸۴	<۰/۰۰۱
سرپرستاران	۷	۴۰	۲۶/۱۰± ۶/۹۱	
تکامل و توسعه حرفه‌ای (۶ گزینه = ۲۴ امتیاز)				
فارغ التحصیلان	۷	۲۴	۱۷/۰۸± ۳/۳۶	۰/۰۲
سرپرستاران	۴	۲۴	۱۵/۸۰± ۴/۰۸	
کل (۶۹ گزینه = ۲۷۶ امتیاز)				
فارغ التحصیلان	۱۳۸	۲۶۰	۱۸۵/۹۴± ۲۵/۰۲	<۰/۰۰۱
سرپرستاران	۶۸	۲۶۹	۱۶۷/۸۲± ۴۱/۳۵	

بحث

بطور کلی نتایج پژوهش بیانگر آن بود که فارغ التحصیلان عملکرد خود را نسبت به سرپرستاران بهتر ارزشیابی نموده‌اند. در پژوهشی فارغ التحصیلان عملکرد خود را بسیار توانمندتر از برداشت اساتید و سرپرستانشان می‌دانند(۳) در حالی که مطالعه دیگری, ارتباط معنی‌داری بین خودارزشیابی فارغ التحصیلان و ارزشیابی آنان توسط سرپرستشان نشان نداد و این دو ارزشیابی را از یکدیگر مستقل دانست(۹) با آن که بعضی معتقدند کارکنان و اعضای سازمان در موقع ارزشیابی از عملکرد خود, ارزش‌های متعلق به سازمان خودمدار را مورد توجه قرار داده و به خود نمره بالایی می‌دهند. یعنی, نمره‌ای که فرد به عملکرد خود می‌دهد همانند نمره‌ای نیست که سرپرست به او می‌دهد(۱۰) و این امر در پژوهش حاضر نیز به چشم می‌خورد. تحقیقات نشان می‌دهند ۹۸ درصد مدیران سرپرست مستقیم را مناسب‌ترین شخص برای ارزشیابی کارکنان می‌دانند, در حالی که تنها ۴۵ درصد از کارکنان سرپرست مستقیم را برای ارزشیابی فرد مناسب تشخیص داده‌اند و اغلب معتقدند که نظر سرپرست مستقیم باید به نحو مناسبی کنترل شود و به قول معروف, ریاست در دست یک نفر قرار نگیرد.

برخی معتقدند که مشکلات مربوط به آموزش و همچنین عدم تناسب وظایف فارغ التحصیلان با اهداف آموزشی و شکاف بین امور نظری و عملی و یا آموزشی و بالینی می‌تواند بر توانایی فارغ التحصیلان برای ارائه عملکرد مناسب مؤثر باشد. بنابراین, برنامه‌ریزی‌های مشترک از طریق همکاری دو گروه آموزشی و بالینی می‌تواند در از بین بردن این شکاف‌ها کمک کند(۷). لازم به ذکر است که وجود محیط مساعد برای استفاده از علوم و مهارت‌های فراگرفته شده, یکی از مسائل مهم در عملکرد فارغ التحصیلان است چنان که گفته شده هر گاه عملکرد کارمندی در سطحی نیست که به باور شما او می‌توانست بدان گونه عمل کند, باید ابتدا محیط کار را مورد بررسی و تحقیق قرار داد که آیا تجهیزات و ابزار کافی و لازم را برای انجام کار در اختیار فرد قرار داده است(۱۰).

مطالعه‌ای مهمترین عوامل مانع بهره‌وری پرسنل پرستاری را عدم تطابق حجم کار با تعداد پرسنل ضعف در آموزش‌های ضمن خدمت، مشکلات در اجرای فرایند پرستاری و کمبود امکانات و تجهیزات و اشکال در آموزش دوران دانشجویی معرفی نموده است(۱۱). نتایج این پژوهش نشان داده که فارغ التحصیلان در حیطه آموزش و پژوهش کمترین نمره ارزشیابی را از دیدگاه

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-10-31]

خود و همچنین ارزشیابی سرپرستاران بلافصل کسب کرده‌اند. این امر بیانگر عدم تعهد فارغ التحصیلان در امر آموزش مداوم است و لزوم انجام تحقیقات و به کار بردن نتایج آن در محیط عمل را نشان می‌دهد و لزوم پرورش روحیه تحقیق و تفحص در دانشجویان و همچنین ارائه آموزش‌های مداوم در خصوص پژوهش و به کارگیری نتایج آن به فارغ التحصیلان را نمایانگر می‌سازد.

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که برای ارتقای کیفیت عملکرد فارغ التحصیلان پرستاری و رفع نقاط ضعف موجود, لازم است مدیران آموزشی و مدیران خدمات بهداشتی-درمانی, برنامه‌های ارزشیابی منسجم‌تری انجام داده و با جمع‌بندی نتایج تحقیقات منظم، عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی و میزان تأثیر آن عوامل را شناسایی کرده و برای رفع آنها تلاش کنند. این امر محقق نمی‌شود مگر با فراهم کردن زمینه مشارکت و همکاری بین مراکز آموزشی و خدمات پرستاری که باعث ارتقای سطح کیفی هر دو سازمان می‌شود.

قدردانی

بدین وسیله پژوهشگران از حمایت و یاری مسؤولین و کارکنان محترم معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، هیأت علمی و کارکنان محترم دانشکده پرستاری و مامایی اصفهان و کلیه پرستاران و مسؤولین بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان قدردانی می‌نمایند.

منابع

۱. هروآبادی ش, مرباغی ا. مدیریت پرستاری و مامایی. چاپ اول. تهران: دانشگاه علوم پزشکی ایران. ۱۳۷۵: ۶۹۲.

۲. طلوعی م. آشنایی با آموزش ضمن خدمت. مجله حیات ۱۳۷۸؛ ۷: ۱۷.

3. Filla S, Maher MA, Duffy CA. Evaluation of graduates of an associate degree nursing program. Journal of Nursing Education 1999; 38(2): 62-6.

۴. صادقی ا. شیوه‌های ارزشیابی مدیریت از عملکرد کارکنان. مجله مدیریت در آموزش و پرورش ۱۳۷۷؛ ۱۷(۵): ۱۸.

۵. پورظهیر ت. مقدمه‌ای بر برنامه‌ریزی آموزشی و درسی. چاپ ششم، تهران: نشرآگاه. ۱۳۷۳: ۲۱۱.

۶. شاه حسینی ز. دیدگاه‌های فارغ التحصیلان پرستاری و مامایی نسبت به آموزش‌های فراگرفته شده در دوران تحصیل. پژوهش در علوم پزشکی ۱۳۷۷؛ ۳(پیوست ۱): ۷۴.

۷. هومن ح. زمینه ارزشیابی برنامه‌های آموزشی. چاپ اول. تهران: نشر سالم. ۱۳۷۵: ۲۴.

8. Lowenstein AG, Bradshaw IG. Evaluation of learning outcomes. In: Fuszord's innovative teaching strategies in nursing. 3 rd ed. Gaithersburg: Aspen Publishers. 2001: 201.

9. Marquis B, Worth CC. The relationship among multiple assessment of nursing education outcomes. Journal of Nursing Education 1999; 31(1): 33-8.

۱۰. رابینز اس‌پی. مبانی رفتار سازمانی. ترجمه: پارسائیان ع و اعرابی م. چاپ سوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۷۹: ۶۰-۶۲.

۱۱. سهرابی ث. علل عدم اجرای آموخته‌های تئوری بر بالین: بررسی دیدگاه پرستاران و ماماهای بیمارستان‌های شهرکرد. پژوهش در علوم پزشکی ۱۳۷۷؛ ۳(پیوست ۱): ۷۱.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-10-31]