

## عوامل انگیزشی موثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت: مطالعه موردی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی - عمومی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

لیلا والی<sup>۱</sup> / امیرحسین فتاح‌پور<sup>۲</sup> / مهدی رعدآبادی<sup>۳</sup> / سیدحسین صابری اناری<sup>۴</sup>

چکیده

**مقدمه:** با توجه به ضروری بودن نقش پرستاران و پیشرفت‌های علمی در نحوه مراقبت‌های پرستاری، ارائه خدمات پرستاری با کیفیت مطلوب و عالی، بدون آموزش حین خدمت میسر نمی‌گردد و این امر مستلزم بهبود انگیزه پرستاران برای شرکت در این گونه برنامه‌ها است. در این راستا مطالعه حاضر با هدف بررسی عوامل انگیزشی موثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام گرفت.

**روش پژوهش:** مطالعه از نوع توصیفی - تحلیلی و به صورت مقطعی بر روی ۲۸۳ نفر از پرستاران شاغل در سه بیمارستان آموزشی - عمومی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام گرفت. ابزار مطالعه پرسشنامه‌ای شامل دو بخش اطلاعات فردی و پرسشنامه انگیزه پرستاران برای شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت با ۲۹ سوال در ۴ حیطه عوامل شخصی، حیطه سازمانی، عوامل حرفه‌ای و عوامل مرتبط با برنامه‌ریزی دوره بود که در لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده بود. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آزمون‌های t مستقل و آنالیز واریانس یک طرفه و نرم‌افزار SPSS 21 استفاده شد.

**یافته‌ها:** در بین چهار مولفه مورد بررسی بیشترین و کمترین میانگین و انحراف معیار به ترتیب مربوط به عوامل حرفه‌ای (۴/۳۹±۰/۷۰) و عوامل سازمانی (۳/۰۳±۰/۶۲) بود. در بین بیمارستان‌ها نیز بیشترین میانگین مربوط به بیمارستان ب (۴/۰۸±۰/۳۸) بود. بین عوامل سازمانی و حرفه‌ای و جنسیت و نیز بین عوامل برنامه‌ریزی با دو متغیر گروه سنی و سابقه کاری پرستاران، رابطه آماری معنی‌داری دیده شد.

**نتیجه‌گیری:** توجه به عوامل حرفه‌ای از اهمیت بسیار زیادی در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای پرستاران در مراکز بیمارستانی برخوردار بوده و باید مورد توجه خاص قرار گیرد و بالطبع عدم توجه به آن در دراز مدت، منجر به کاهش انگیزه پرستاران برای شرکت در این برنامه‌ها و به دنبال آن کاهش بهره‌وری و اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** آموزش ضمن خدمت، پرستار، بیمارستان آموزشی - عمومی، عوامل انگیزشی.

- ۱- استادیار گروه مدیریت، سیاستگذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
- ۲- دانشجوی کارشناسی‌ارشد اقتصاد بهداشت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
- ۳- دانشجوی کارشناسی‌ارشد اقتصاد بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: mehdiraadabadi@gmail.com
- ۴- استادیار، گروه مدیریت، سیاستگذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

## مقدمه

حرفه پرستاری چون سایر علوم در جامعه نمی‌تواند از تغییراتی که با پیشرفت تکنولوژی و پیشرفت‌های طبی و اجتماعی بوجود می‌آید، جدا باشد. از سویی پرستاری، علم و هنر پیشرونده‌ای است که اگر از حرکت باز ایستد مثل این خواهد بود که به عقب برگشته است [۱]. به منظور پیشرفت و هماهنگی حرفه‌ی پرستاری با پیشرفت‌های حاصله در تکنولوژی، آموزش حین خدمت به عنوان یک روش مفید و مقرون به صرفه معرفی می‌شود [۲]. آموزش مداوم جامعه پزشکی از جمله استراتژی‌های نوین حفظ و ارتقای دانش جامعه پزشکی به شمار می‌رود [۳]. آموزش حین خدمت می‌تواند علاوه بر آشنا ساختن شخص با نیازهای جاری شغلی اش، فرصتی را مهیا کند تا با مجموع شرایط در ارتباط با وظایف خود سازگاری پیدا نماید [۴]. با توجه به پیشرفت سریع دانش تکنولوژی و همچنین وجود ارتباط بسیار نزدیک پرستار با بیماران و سایر تیم بهداشتی و جامعه، لزوم آموزش هر چه بیشتر آنان ضروری به نظر می‌رسد [۵]. به عبارت دیگر به دلیل ضروری بودن نقش پرستاران و پیشرفت‌های علمی در نحوه مراقبت‌های پرستاری، ارائه خدمات پرستاری با کیفیت مطلوب و عالی، بدون آموزش حین خدمت و مطالعه و آشنایی با روش‌های جدید میسر نمی‌گردد زیرا سطح معلومات و بصیرت آنان نسبت به مسائل و مشکلات عاملی است که بر کیفیت مراقبت‌های پرستاران تاثیر می‌گذارد [۶]. تدارک و طراحی برنامه‌های آموزش مداوم، مطابق با نیازهای آموزشی گروه‌های هدف، از اولویت‌های مهم در اجرای برنامه‌ها بوده که همواره از طرف جامعه پزشکی مورد تأکید قرار گرفته است [۷]. در کنگره ویلیامزبورگ ویرجینیا که در سال ۱۹۶۹ برگزار شد، مقرر گردید تا سالیانه حدود ۳۰ ساعت به پرسنل پرستاری، آموزش اجباری داده شود که این عمل منجر به آمادگی پرستاران به کسب اطلاعات جدید و همچنین ارتقاء کیفیت مراقبت‌های پرستاری گردید [۶]. عدم توجه به نیازهای فردی، در نظر نگرفتن الزامات سازمانی و در نظر نگرفتن بیماران به عنوان مصرف

کننده، عواملی هستند که می‌توانند منجر به کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی شوند [۸]. سرفصل‌های برنامه آموزش مداوم باید بطور منظم و متناسب با نیاز فراگیران بازنگری شوند. روش تدریس بیشتر به صورت انجام و یا مشاهده کار عملی باشد و از شیوه‌های نوین در اجرای برنامه استفاده گردد [۹]. در یک مطالعه مروری، عمده‌ترین نارضایتی جامعه پزشکی، عدم همخوانی نیازهای شغلی افراد و مشکلات بالینی پزشکان با موضوعات مطروحه در برنامه‌های آموزش مداوم عنوان شده است [۱۰]. پرستار به عنوان فردی مطرح است که ارتباط نزدیکی با بیماران و سایر اعضای تیم بهداشتی و جامعه دارد و به دلیل پیشرفت سریع دانش تکنولوژی بایستی از تمام مهارت‌ها و تکنیک‌های جدید مراقبتی آگاهی داشته باشد. لذا با توجه به اهمیت افزایش دانش پرستاران، لزوم آموزش هر چه بیشتر آنان ضروری به نظر می‌رسد [۱۱]. بطور کلی آمار دقیقی در ایران و خارج از کشور در رابطه با میزان شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش حین خدمت در دسترس نیست. موضوعی که عملاً در زمینه آموزش حین خدمت به اثبات رسیده است، تاثیر آن بر عملکرد پرستاران است [۱۲]. کلید موفقیت در بخش‌ها و بیمارستان‌ها، آموزش حرفه‌ای می‌باشد و می‌تواند نتایج مطلوبی نظیر کاهش اشتباهات و اتفاقات، اخلاق بهتر پرستار، کسب افتخارات بزرگ در کار، مراقبت‌های پرستاری بهتر، بدنبال داشته باشد [۱۳]. با توجه به موضوعات مطرح شده در بالا ضرورت آموزش حین خدمت بخوبی احساس می‌شود و لزوم تحقیق و تتبع در مورد تعیین عوامل موثر در انگیزش پرستاران برای شرکت در برنامه‌های آموزش حین خدمت را محرز می‌سازد. شرایط حاضر، پژوهشگر را بر آن داشت، مطالعه‌ای در جهت شناسایی عوامل مرتبط با انگیزش پرستاران بیمارستان‌های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان به منظور شرکت در برنامه‌های آموزش حین خدمت انجام دهد تا با استفاده از نتایج این بررسی با تأکید بر عواملی که در ایجاد انگیزش پرستاران جهت شرکت در برنامه‌های آموزش حین

مراجع ذیصلاح اطلاع‌رسانی شد. هم‌چنین نتایج حاصله به سازمان مورد مطالعه اعاده گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه‌ی ۲۱ و با بهره‌گیری از روش‌های آمار توصیفی هم‌چون جداول فراوانی و انحراف معیار و هم‌چنین روش‌های آمار تحلیلی (تی مستقل و آنالیز واریانس یک طرفه) انجام شد.

### یافته‌ها

از بین ۲۳۷ پرستار مورد مطالعه ۷۶/۸ دارای جنسیت مونث و ۶۹/۲ متاهل بودند. از این تعداد ۸۱ درصد دارای مدرک لیسانس، ۱۹ درصد فوق لیسانس و مابقی دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم بودند. هم‌چنین پست سازمانی اکثریت پرستاران مورد مطالعه (۶۵ درصد) پرستار بود. قریب به اتفاق آنها دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال بودند (۶۱/۲ درصد). ۴۳ درصد پرستاران دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۰/۵ درصد دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال و مابقی سنی بیش از ۴۰ سال داشتند. (جدول ۱)

در بین ۴ مولفه مورد بررسی بیشترین و کمترین میانگین و انحراف معیار به ترتیب مربوط به عوامل حرفه‌ای (۴/۳۹±۰/۷۰) و عوامل سازمانی (۳/۰۳±۰/۶۲) بود. در بین بیمارستان‌ها نیز بیشترین میانگین مربوط به بیمارستان ب (۴/۰۸±۰/۳۸) بود. (جدول ۲)

بر اساس آزمون تی مستقل رابطه معناداری بین عوامل سازمانی و حرفه‌ای و جنسیت پرستاران مشاهده شد ( $P < ۰/۰۵$ ). بر اساس آزمون آنالیز واریانس یک طرفه نیز رابطه معناداری بین عوامل برنامه‌ریزی با دو متغیر گروه سنی و سابقه کاری مشاهده شد. هم‌چنین این رابطه در عوامل شخصی و سابقه کار معنادار بود. ( $P = ۰/۰۳$ ) (جدول ۳)

### بحث و نتیجه‌گیری

آموزش ضمن خدمت، یکی از مؤثرترین روش‌های آموزشی در بهسازی پرستاران در جهت رشد حرفه‌ای و افزایش صلاحیت آنها است اما باید توجه داشت

خدمت بیشتر تاثیر دارند به تقویت انگیزه آنها پرداخته و در این راستا در تقویت مهارت‌های شغلی آنان و ارتقاء کیفی مراقبت‌های پرستاری گام‌های موثری بردارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی تحلیلی بود که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۲ در سه بیمارستان آموزشی - عمومی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام گرفت (بیمارستان شفا: ۲۳۷ پرستار، بیمارستان افضل‌پور: ۳۴۸ پرستار و باهنر ۲۰۳). نمونه پژوهش شامل ۲۸۳ پرستار شاغل در بیمارستان‌های مورد مطالعه بودند که بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند. لازم به ذکر است که از ۲۸۳ پرسشنامه توزیع شده، ۲۳۷ پرسشنامه تکمیل و بازگشت داده شد.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه‌ای مشتمل بر دو بخش اطلاعات دموگرافیک (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کاری و پست سازمانی) و پرسشنامه انگیزه پرستاران برای شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت با ۲۹ سوال در ۴ حیطه عوامل شخصی (۸ سوال)، حیطه سازمانی (۱۱ سوال)، عوامل حرفه‌ای (۵ سوال) و عوامل مرتبط با برنامه‌ریزی دوره (۵ سوال) بود. نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها بدین صورت بود که با مراجعه به بخش‌های هر سه بیمارستان، پرسشنامه در اختیار مسئول بخش قرار گرفت تا پرستاران سایر شیفت‌ها نیز پرسشنامه را تکمیل نمایند و هفته بعد از توزیع، پرسشنامه‌های تکمیل شده جمع‌آوری شد.

گزینه‌ها در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده بود به گونه‌ای که در تحلیل نهایی برای گزینه کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ در نظر گرفته شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در مطالعه صیدافکن و همکاران [۱۴] مورد تأیید قرار گرفته است ( $\alpha = ۰/۹۵$ ).

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی معرفی‌نامه از معاونت پژوهش دانشگاه مربوطه دریافت و برای انجام پژوهش به

برنامه‌های آموزشی در صورتی می‌توانند موجب بهسازی و پیشرفت نیروی انسانی شوند که صحیح، اصولی و مبتنی بر نیاز کارکنان ارائه گردند [۱۵]. مدیران پرستاری در هر رده شغلی که قرار داشته باشند، مسؤول رشد و بهسازی پرستارانی هستند که در رده‌های پایین‌تر شغلی قرار دارند [۱۶]. در این راستا مطالعه حاضر با هدف بررسی عوامل انگیزشی موثر بر شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در بین پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان به انجام رسید.

بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش چنانچه میانگین نمره را مقدار ۳ در نظر بگیریم، میانگین نمره کسب شده برای هریک از ابعاد آموزش ضمن خدمت پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بالاتر از متوسط بود. نتایج مطالعه مناجاتی و همکاران بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز میانگین نمره آموزش ضمن خدمت متوسط به بالا را نشان می‌دهد [۱۷]. در بین چهار مولفه عوامل شخصی، سازمانی، حرفه‌ای و برنامه‌ریزی، عوامل حرفه‌ای بیشترین میانگین و انحراف معیار ( $4/39 \pm 0/70$ ) و عوامل سازمانی کمترین میانگین و انحراف معیار ( $3/03 \pm 0/62$ ) را کسب نمود. مطالعه عبادی و همکاران نیز نشان داد که در بین عوامل موثر بر انگیزش پرستاران جهت شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت عوامل حرفه‌ای و فردی مهم‌ترین عوامل بودند [۱۸]. صیدافکن نیز در مطالعه خود نشان داد عوامل حرفه‌ای مهم‌ترین عامل در افزایش انگیزه پرستاران جهت شرکت در برنامه‌های آموزشی در حین خدمت می‌باشد [۱۴]. در مطالعه صادقی و همکاران 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 [۱۹]. دولفین در پژوهشی تحت عنوان چرا پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم شرکت می‌کنند؟، عوامل موثر را به ترتیب اهمیت افزایش مهارت شغلی، اخذ مدرک

بالاتر، یادگیری دقیق، خواست کارفرما، اثرات متقابل جامعه با اداره مطبوع، منافع برای کارمند، مورد قبول دو جامعه بودن و فعالیت‌های شغلی دقیق بود [۲۰] که همگی نشان می‌دهد از دید پرستاران مهم‌ترین انگیزه برای شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت بالا بردن مهارت و دانش می‌باشد. براساس مطالعه نال و همکاران علایق فردی و حرفه‌ای از مهم‌ترین دلایل مشارکت در برنامه‌های آموزش مداوم بوده است. لذا این امر بیانگر این است که پرستاران تمایل خود در شرکت در برنامه‌های آموزشی را یادگیری و کاربرد بیشتر این آموخته‌ها در حرفه خود می‌دانند [۲۱]. به نظر می‌رسد که عواملی نظیر ویژگی‌های تخصصی مورد نیاز پرستاران در بخش‌های درمانی و موضوعات آموزشی مرتبط با آن در بعد حرفه‌ای از عواملی نظیر افزایش حقوق و مزایا، ارتقاء پست و تغییر وضعیت استخدامی به سبب شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در بعد سازمانی از اهمیت کمتری برخوردارند.

در بین عوامل فردی بیشتر پرستاران انگیزه خود را برای شرکت در برنامه‌ها بالا بردن سطح دانش و یادگیری دانسته‌اند به گونه‌ای که ۴۰/۵ درصد پرستاران مورد مطالعه برگزاری دوره‌ها را برای پیشرفت و ترقی، ضروری دانسته و ۴۰ درصد اذعان داشتند که برگزاری این دوره‌ها، میزان دانش را افزایش می‌دهد. در مطالعه نال و همکاران نیز ۸۳ درصد پرستاران شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را دلیلی بر افزایش دانش و مهارت دانسته‌اند [۲۱]. در مطالعه ابراهیمی و همکاران نیز مهم‌ترین عوامل فردی جهت شرکت در برنامه‌های ضمن خدمت، تمایل فرد به رشد و پیشرفت شخصی و احساس ضرورت از طرف فرد بوده است [۲۲]. این نتایج نشان می‌دهد، از دید پرستاران بیشترین عاملی که انگیزه آنها را برای شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت افزایش می‌دهد، یادگیری و کاربرد آن در عمل می‌باشد.

همان‌گونه که در بالا اشاره شد، عوامل سازمانی در مطالعه حاضر کمترین میانگین را کسب نمودند. با این حال در بین عوامل سازمانی مهم‌ترین علت از دید پرستاران جهت شرکت در برنامه‌ها روابط خوب با

دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای پرستاران در مراکز بیمارستانی برخوردار بوده و باید مورد توجه خاص قرار گیرد و بالطبع عدم توجه به آن در دراز مدت منجر به کاهش انگیزه پرستاران برای شرکت در این برنامه‌ها و به دنبال آن کاهش بهره‌وری و اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌شود. از آنجایی که اثربخشی دوره‌های آموزشی موضوعی محوری در نظریه‌های آموزشی و درمانی سازمانی بخصوص سازمان‌های بهداشتی و درمانی تلقی می‌شود، لذا توجه به شیوه برگزاری و محتوای آن بخصوص با در نظر گرفتن دیدگاه فراگیران باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. با این حال نتایج نشان می‌دهد که کیفیت این دوره‌ها تنها ناشی از عوامل انسانی و سازمانی نبوده و عوامل حرفه‌ای نقش پررنگ‌تری در این زمینه ایفا می‌کند. لذا باید در برنامه‌ریزی‌های آموزشی پرستاران به نیازها، نگرش‌ها، توانایی‌ها و روش‌های یادگیری فراگیران توجه ویژه شود.

سرپرستان و جلب رضایت آنها و همچنین بهبود وضعیت شغلی عنوان کرده بودند. در مطالعات عبادی و همکاران [۱۸] و همچنین ابراهیمی و همکاران [۲۲] نیز عوامل سازمانی کمترین تأثیر را در انگیزش کارکنان جهت شرکت در برنامه‌های آموزشی داشت. این نتایج نشان می‌دهد عوامل سازمانی آن گونه که باید از اهمیت زیادی از دید پرستاران برای شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت نقش ندارد و جهت بهبود این برنامه‌ها تمرکز بر سایر حیطه‌ها از جمله عوامل حرفه‌ای و شخصی ضروری می‌باشد. همچنین رابطه معناداری بین عوامل برنامه‌ریزی با دو متغیر گروه سنی و سابقه کاری مشاهده شد. همچنین این رابطه در عوامل شخصی و سابقه کار معنادار بود که با نتایج مطالعات عبادی و همکاران [۱۸] و همچنین صادقی و همکاران [۱۹] مطابقت دارد. در مجموع نتایج این مطالعه نشان می‌دهد توجه به عوامل حرفه‌ای از اهمیت بسیار زیادی در برنامه‌ریزی

جدول ۱ - مشخصات دموگرافیک پرستاران مورد مطالعه در بیمارستان‌های آموزشی - عمومی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان

کل	ج	ب	الف	نام بیمارستان	
				متغیرهای دموگرافیک	
۵۳ (۲۲/۴)	۳۵ (۵۶/۵)	۴ (۴)	۱۴ (۱۹/۲)	مرد	جنسیت
۱۸۲ (۷۶/۸)	۲۷ (۴۲/۵)	۹۶ (۹۶)	۵۹ (۸۰/۸)	زن	
۷۰ (۲۹/۵)	۱۸ (۲۹)	۳۳ (۳۳/۳)	۱۹ (۲۶)	مجرد	وضعیت تاهل
۱۶۴ (۶۹/۲)	۴۴ (۷۱)	۶۶ (۶۶/۷)	۵۴ (۷۴)	متاهل	
۱۳ (۵/۵)	۵ (۸/۱)	۵ (۵/۱)	۳ (۴/۲)	دیپلم	سطح تحصیلات
۸ (۳/۴)	۵ (۸/۱)	۲ (۸/۱)	۱ (۱/۴)	فوق دیپلم	
۱۹۲ (۸۱)	۴۱ (۶۶/۱)	۸۸ (۸۹/۸)	۶۳ (۸۷/۵)	لیسانس	
۱۹ (۸)	۱۱ (۱۷/۷)	۳ (۳/۱)	۵ (۶/۹)	فوق لیسانس	پست سازمانی
۱۷ (۷/۲)	۱۷ (۹/۸)	۱۱ (۱۱)	۶ (۸/۲)	مدیرخدمات پرستاری	
۲ (۰/۸)	۲ (۱/۲)	۰ (۰)	۲ (۲/۷)	سوپروایزر پرستار	
۱۵۴ (۶۵)	۱۵۴ (۸۹)	۸۹ (۸۹)	۶۵ (۸۹)	۲۰-۳۰	گروه سنی
۱۰۲ (۴۳)	۱۸ (۲۹)	۴۹ (۵۱/۶)	۳۵ (۴۷/۹)	۳۱-۴۰	
۹۶ (۴۰/۵)	۲۵ (۴۰/۳)	۳۹ (۴۱/۱)	۳۲ (۴۳/۸)	۴۱-۵۰	
۲۸ (۱۱/۸)	۱۷ (۲۷/۴)	۷ (۷/۴)	۴ (۵/۵)	۵۱-۶۰	
۴ (۱/۷)	۲ (۳/۲)	۰ (۰)	۲ (۲/۷)	۱-۱۰	سابقه کاری
۱۴۵ (۶۱/۲)	۳۰ (۴۸/۴)	۷۳ (۷۶/۸)	۴۲ (۶۷/۷)	۱۱-۲۰	
۵۸ (۲۴/۵)	۲۲ (۳۵/۵)	۲۰ (۲۱/۱)	۱۶ (۲۵/۸)	۲۱-۳۰	
۱۶ (۶/۸)	۱۰ (۱۶/۱)	۲ (۲/۱)	۴ (۶/۵)		

جدول ۲ - میانگین و انحراف معیار مولفه‌های مورد بررسی در پرستاران مورد مطالعه به تفکیک بیمارستان‌های آموزشی - عمومی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان

بیمارستان‌ها	الف	ب	ج	کل
حیطه‌های مورد بررسی				
عوامل شخصی	۲/۷۸±۰/۷۰	۳/۸۰±۰/۵۴	۲/۵۷±۰/۵۳	۳/۱۵±۰/۸۰
سازمانی	۲/۸۸±۰/۶۲	۳/۲۴±۰/۴۹	۲/۸۶±۰/۷۰	۳/۰۳±۰/۶۲
عوامل حرفه‌ای	۴/۰۲±۰/۵۶	۴/۹۳±۰/۵۶	۳/۹۷±۰/۴۴	۴/۳۹±۰/۷۰
عوامل برنامه‌ریزی	۲/۹۱±۰/۷۲	۳/۸۷±۰/۴۴	۲/۸۰±۰/۵۱	۳/۳۱±۰/۷۶
کل	۳/۲۴±۰/۴۸	۴/۰۸±۰/۳۸	۳/۱۶±۰/۳۶	۳/۵۵±۰/۵۹

جدول ۳ - رابطه بین متغیرهای دموگرافیک پرستاران و حیطه‌های مورد مطالعه در بیمارستان‌های آموزشی - عمومی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان

ویژگی‌های دموگرافیک	جنسیت	وضعیت تاهل	سطح تحصیلات	پست سازمانی	گروه سنی	سابقه کاری
حیطه‌های مورد بررسی						
عوامل شخصی	۰/۲۴	۰/۷۰	۰/۸۷	۰/۵۱	۰/۲۰	۰/۰۳
سازمانی	۰/۰۲	۰/۷۵	۰/۵۶	۰/۱۵	۰/۷۵	۰/۰۵
عوامل حرفه‌ای	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۸۱	۰/۲۳	۰/۷۴	۰/۷۰
عوامل برنامه‌ریزی	۰/۱۵	۰/۹۶	۰/۷۲	۰/۴۹	۰/۰۱	۰/۰۰۱
کل	۰/۰۱	۰/۳۲	۰/۵۸	۰/۲۴	۰/۱۴	۰/۰۵

**Reference:**

- 1- Fiedler FE, Chemers MM. Leadership and effective management: Scott, Foresman Glenview, IL; 1974.
- 2- Potter PA, Perry AG, Stockert P, Hall A. Fundamentals of nursing: Elsevier Health Sciences; 2013.
- 3- Furze G, Pearcey P. Continuing education in nursing: a review of the literature. Journal of Advanced Nursing 1999; 29(2): 355-63.
- 4- Griffin R, Moorhead G. Organizational behavior: Cengage Learning; 2011.
- 5- Abbatt FR, Mejía A. Continuing the Education of Health Workers. A Workshop Manual: ERIC; 1988.
- 6- Cooper SS, Hornback MS. Continuing nursing education: McGraw-Hill Companies; 1973.
- 7- Shakurnia A, Elhampour H, Marashi T, Heidari Soureshjani S. 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]
- 8- Fan ST, Lo CM, Poon RT, Yeung C, Liu CL, Yuen WK, et al. Continuous improvement of survival outcomes of resection of hepatocellular carcinoma: a 20-year experience. Annals of surgery 2011; 253(4): 745-58.
- 9- Sadeghi M, Bakhshi H. The Viewpoints of General Practitioners of Rafsanjan Towards the Performance Quality and Methods of Teaching and Accomplishment of Continuing Education Programs: A Short Report. Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences 2010; 9(1): 65-70. [Persian]
- 10- Ebadi A, Vanaki Z, Nahrir B, Hekmatpou D. Pathology of continuing educational programs in Iran Medical Society. Journal of Strides Development Medical Education 2012; 4(2): 140-5. [Persian]
- 11- Cant RP, Cooper SJ. Simulation-based learning in nurse education: systematic review. Journal of advanced nursing 2010; 66(1): 3-15.
- 12- Tsai PR, Lee TT, Lin HR, Lee-Hsieh J, Mills ME. Nurses' perceptions of e-portfolio use for on-the-job training in Taiwan. Computers, informatics, nursing : CIN 2015; 33(1): 21-7.
- 13- Sullivan EJ, Garland G. Practical leadership and management in nursing: Pearson Education; 2010.
- 14- Seydaffkan A. Study of factors affecting the motivation of nurses to participate in the in-service training programs of hospitals affiliated to the Treatment Deputy of Social Security Organization in Tehran Tabriz Faculty of Nursing and Midwifery; 1995. [Persian]
- 15- Kristjanson LJ, Scanlan JM. Assessment of Continuing Nursing Education Needs: A Literature Review. Journal of continuing education in nursing 1992; 23(4): 156.
- 16- Gillies DA. Nursing management: A systems approach: WB Saunders Co; 1994.
- 17- Monajati SF, Moradi A, Khayeri B. The Relationship between In-Service Training for Nursing Staff Working in Isfahan Medical Sciences University Hospitals and Occupational Outcomes: Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. Iranian Journal of Medical Education 2014; 14(6): 495-506. [Persian]
- 18- Ebadi a, amerioun a, tavakkoli h, ehsan t, mousavi m, momeni k. Survey of effective factors on nursing graduated motivation to participate in job training programs in affiliated baqiyatallah university hospitals.

- Iranian journal of nursing research 2012; 6(23): 32-40. [Persian]
- 19- Sadeghi A, Haresabadi M, Abbasi Z, Hosseini SH. Effective Factors on Motivation of Nurses to Participate in - Service Training Programs in Bojnurd Educational Hospital. Educational Developement of Jundishapur 2014; 5(2): 114-21. [Persian]
- 20- Dolphin NW. Why Do Nurses Come to Continuing Education Programs? Journal of continuing education in nursing 1983; 14(4): 8-16.
- 21- Nalle MA, Wyatt TH, Myers CR. Continuing education needs of nurses in a voluntary continuing nursing education state. Journal of continuing education in nursing 2010; 41(3): 107-15; quiz 16-7.
- 22- Ebrahimi H, Mohammadi Hosseini F, Amirnia M, Mehraee A, Jamali V, Hejazi SA. Factors Influencing Nurses' Participation in Continuing Education Programs in Tabriz University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2012; 12(7): 518-26. [Persian]