

# بررسی تسهیلات آموزشی و ارائه انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهر تهران در سال ۱۳۷۶

زهره منجمد\*، فاطمه نیک شکر نیا\*\*، شکوه ورعی\*\*\*، ناصر بحرانی\*\*\*\*

## چکیده

این پژوهش یک مطالعه توصیفی است که به منظور بررسی تسهیلات آموزشی و ارائه انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهر تهران انجام گرفته است. اهداف پژوهش تعیین فضای آموزش (کلاس درس، کتابخانه، سالن سخنرانی و اتاق کنفرانس)، تجهیزات آموزشی، الگوی نیروی انسانی آموزشی دفاتر پرستاری، تعیین انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی ارائه شده به کارکنان پرستاری و مقایسه تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری در سه دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران با استانداردهای آموزشی بیمارستانها بوده است.

واحدهای مورد پژوهش شامل ۴۱ مورد از تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری بیمارستانهای آموزشی دانشگاههای علوم پزشکی شهر تهران (ایران، تهران و شهید بهشتی) بود. ابزار گردآوری اطلاعات برگه مشاهده و پرسشنامه بود. هر یک از متغیرها با استانداردهای آموزشی بیمارستانها مقایسه شد. (استاندارد ۱۰۰٪ وضعیت عالی، بالای ۷۵٪ وضعیت مطلوب و کمتر از ۷۵٪ وضعیت نامطلوب و به ازاء هر ۱۰۰ تحت فعال یک سوپروایزر آموزشی در نظر گرفته شد). نتایج پژوهش نشان داد که میزان مطابقت فضای آموزشی در دسترس دفاتر پرستاری سه دانشگاه با استاندارد ۵۰٪ (نامطلوب) و میزان مطابقت تجهیزات آموزشی در دسترس دفاتر پرستاری سه دانشگاه با استاندارد ۵۶٪ (نامطلوب) و میزان مطابقت الگوی نیروی انسانی آموزشی دفاتر پرستاری سه دانشگاه با استاندارد ۷۹٪ (مطلوب) و میزان مطابقت ارائه انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری سه دانشگاه با استاندارد ۵۶/۵٪ (نامطلوب) بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که به ترتیب بیشترین درصد مطابقت با استانداردها مربوط به علوم پزشکی ایران با ۶۶/۵٪، علوم پزشکی شهید بهشتی ۵۹/۷۶٪ و کمترین درصد مربوط به علوم پزشکی تهران با ۵۵/۳٪ بوده است.

کلید واژه‌ها: تسهیلات آموزشی، انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی، استاندارد

\* کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران

\*\* کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران

\*\*\* کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران

\*\*\*\* کارشناس ارشد آمار و عضو هیئت علمی دانشکده نیروی هوایی تهران

## □ مقدمه:

به دلیل تغییرات زیادی که در جامعه و مؤسسات مراقبتی و بهداشتی بوجود آمده، ضرورت زیادی برای آموزش نیروی انسانی احساس می‌شود و بهسازی نیروی انسانی شامل کلیه فعالیت‌هایی است که جهت ارتقاء سطح صلاحیت و افزایش معلومات و ایجاد مهارت پرستاران برای ارائه خدمات بالینی بهتر به مورد اجرا گذاشته می‌شوند. اجزاء حیطه بهسازی نیروی انسانی به آموزش القایی (Induction education)، توجیهی (Orientation education)، ضمن خدمت (Inservice education)، مداوم (Continium education)، مدیریت و رهبری (Leadership and Management) و آموزش مهارت‌ها (Skill training) تقسیم می‌شوند. از طرفی اجرای هرچه بهتر برنامه‌های آموزشی متضمن شرایطی است که مطابق با استاندارد باشد و استانداردها، اساسی جهت ارزشیابی صلاحیت‌های کارکنان است و استانداردها اطلاعات مفید را برای ارزشیابی یادگیرها فراهم می‌سازد. استاندارد پرستاری می‌تواند یک هدف و یا یک معیار باشد وقتی به عنوان هدف بکار می‌رود استاندارد یک ابزار برنامه ریزی است و وقتی که به عنوان معیار و ارزشیاب بکار می‌رود استاندارد یک وسیله کنترل است (۱ و ۲). لازمه استانداردها سه ملاک ساختار (Structure)، فرآیند (Process) و برآیند (Out come) است ملاک ساختار منابعی را که در این سیستم برای رسیدن به استاندارد لازم است را شامل می‌شود که این منابع شامل لوازم و تجهیزات ساختمان، کارکنان و قوانین است (۳) استانداردهای ساختاری،

فرآیند و برآیند اساس و پایه برنامه کنترل و ارزشیابی کیفیت هستند و اولین قدم برنامه ارزشیابی، ارزشیابی از استانداردهای ساختاری یک واحد آموزشی، درمانی است (۴). هنگامی که از استاندارد ساختاری به عنوان مقیاسی جهت کنترل کیفیت و تضمین کیفیت استفاده می‌شود دو پیش فرض در نظر گرفته می‌شود (۱) مراقبت هنگامی بهتر انجام می‌پذیرد که از کارکنان با صلاحیت، تسهیلات ساختمانی، وضعیت مالی، وسایل و لوازم بهتری استفاده شود (۲) باید توجه نمود صلاحیت کارکنان، ساختار فیزیکی و... مساوی با کیفیت نمی‌باشد بلکه انتظار می‌رود بین عناصر ساختاری و کیفیت مراقبت ارتباطی وجود داشته باشد. در ساختار مناسب بهسازی نیروی انسانی آموزش بهتری ارائه می‌گردد (۵). اجرای آموزش با کیفیت مناسب زمانی میسر است که ساختار خوب و تحت ارزشیابی مداوم باشد (۶). ارزشیابی ابزاری نیرومند در بالا بردن کیفیت آموزش است (۷).

## □ مواد و روشها:

در این پژوهش تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهر تهران شامل ۴۱ مورد (۱۶ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۲ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی ایران و ۱۳ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی) وضعیت مراکز بدون هیچگونه تغییر و دخالت گزارش، توصیف و با وضعیت استاندارد مقایسه شده است در این پژوهش دلیل کوچک

پرستاری در مقایسه با استاندارد ۷۹٪ (مطلوب) که بیشترین درصد مربوط به علوم پزشکی ایران با ۸۸٪ و کمترین درصد مربوط به علوم پزشکی تهران با ۷۰٪ می‌باشد.

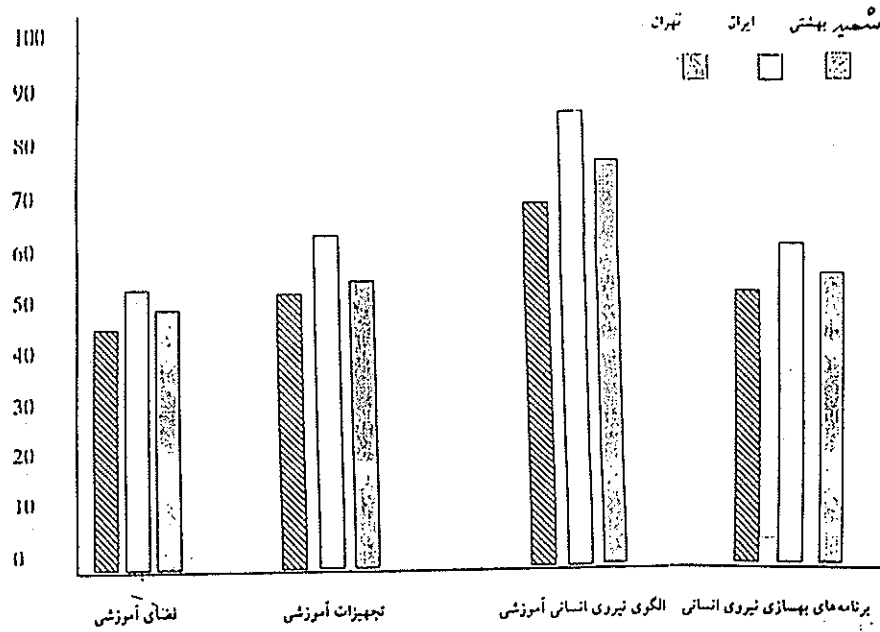
انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی ارائه شده به کارکنان در مقایسه با استاندارد ۵۶/۵٪ (نامطلوب) که بیشترین درصد مربوط به علوم پزشکی ایران ۶۱/۵٪ و کمترین درصد مربوط به علوم پزشکی تهران ۵۲/۱۲٪ می‌باشد یافته‌ها نشان داد که با توجه به نتایج آزمون، بین سه گروه دانشگاه از نظر کاربرد استانداردها در فضای آموزشی تجهیزات آموزشی، الگوی نیروی انسانی آموزشی و برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی جز در ۲ مورد (تجهیزات آموزشی اتاق کنفرانس و آموزش مدیریت و رهبری). ارتباط آماری معنی داری وجود ندارد و سه گروه دانشگاه مورد بررسی از این نظر همگن هستند (نمودارهای شماره ۱ و ۲)

بودن جامعه پژوهش، حجم نمونه با حجم جامعه یکی است. تسهیلات آموزشی (فضای آموزشی، تجهیزات آموزشی) و الگوی نیروی انسانی آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری واحدهای مورد پژوهش هستند و بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی شهر تهران (ایران، تهران و شهید بهشتی) که دارای فضای آموزشی هستند محیط پژوهش را تشکیل می‌دهند. منظور از فضای آموزشی کلاس درس، کتابخانه، سالن سخنرانی و اتاق کنفرانس و تجهیزات آموزشی مربوطه می‌باشد و دارای سوپروایزر آموزشی است که وی در امر ارائه برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی به کادر پرستاری دخالت دارد.

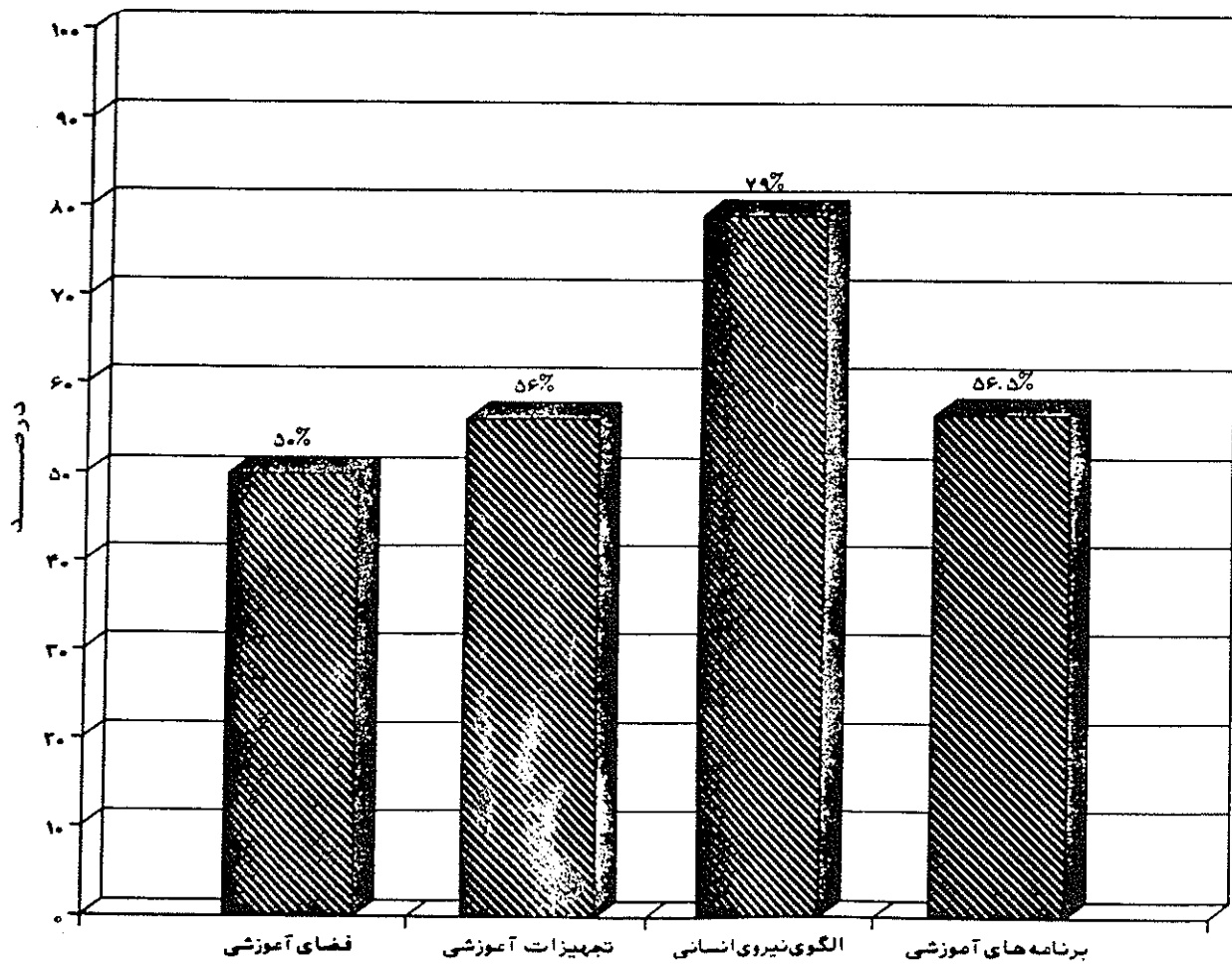
روش گردآوری داده‌ها مشاهده دقیق و منظم و پرسشنامه است و ابزار گردآوری داده‌ها برگه مشاهده (چک لیست) و پرسشنامه است برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی و فراوانی نسبی) و آمار استنباطی (فاصله اطمینان ۹۵٪ و  $X^2$ ) استفاده گردید استاندارد ۱۰۰٪ وضعیت عالی، بالای ۷۵٪ وضعیت مطلوب و کمتر از ۷۵٪ وضعیت نامطلوب و به ازاء هر ۱۰۰ تخت فعال یک سوپروایزر آموزشی در نظر گرفته شد.

#### نتایج:

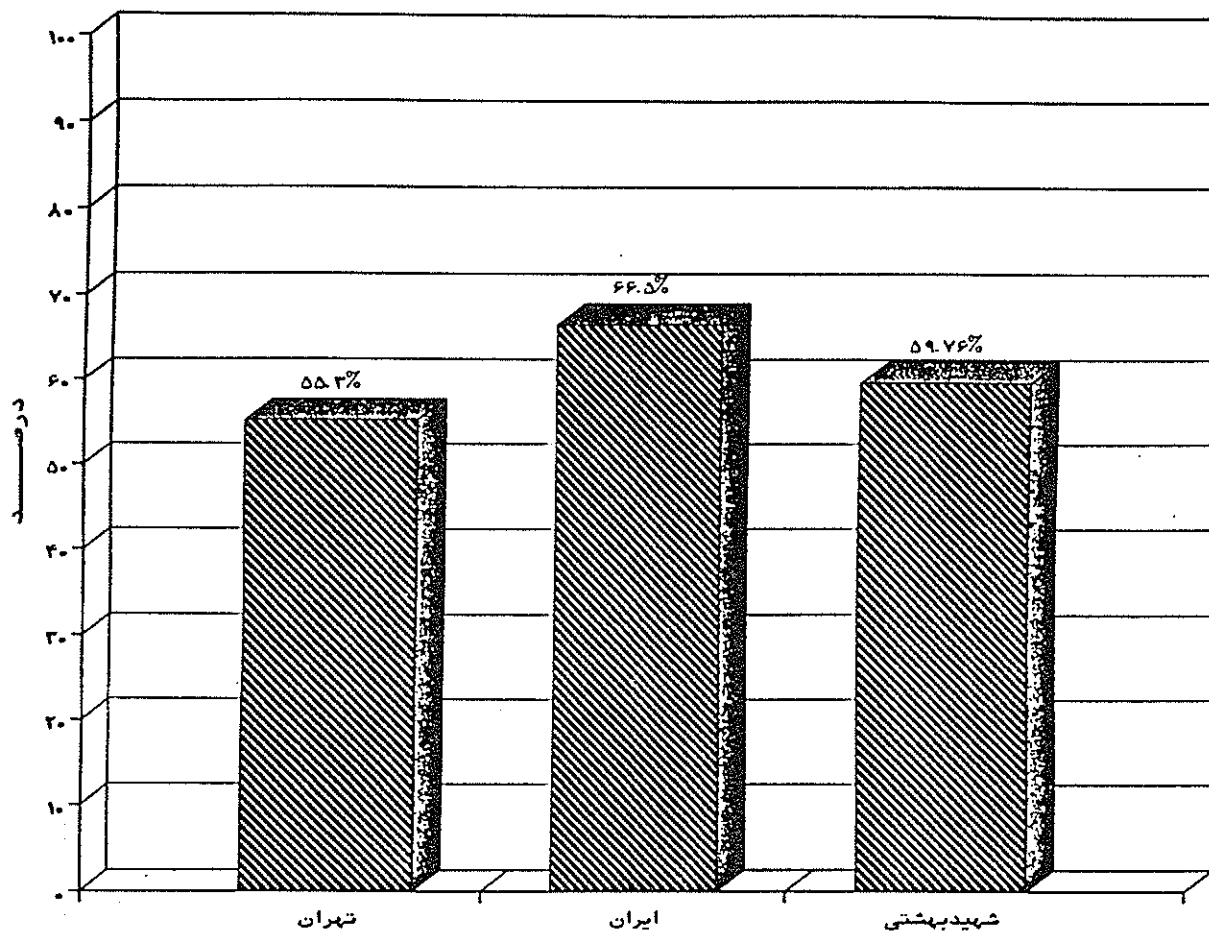
یافته‌های پژوهش نشان داد که فضای آموزشی در دسترس دفاتر پرستاری در مقایسه با استاندارد ۵۰٪ (نامطلوب) که بیشترین درصد مربوط به علوم پزشکی ایران ۵۵/۵٪ و کمترین درصد مربوط به علوم پزشکی تهران با ۴۶٪ می‌باشد همچنین تجهیزات آموزشی در دسترس دفاتر



نمودار شماره ۱- توزیع فراوانی نسبی تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری برحسب تفکیک هر متغیر در سه دانشگاه در مقایسه با استاندارد



نمودار شماره ۲- توزیع فراوانی نسبی تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری برحسب مجموع کل سه دانشگاه در مقایسه با استاندارد



نمودار شماره ۳- توزیع فراوانی نسبی مجموع تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفاتر پرستاری برحسب تفکیک سه دانشگاه در مقایسه با استاندارد

### □ بحث و نتیجه‌گیری:

و عملی لازم، در واحدهای مراقبتی، خدماتی و آموزشی جایگزین شوند (۸). همچنین یافته‌های پژوهش در مورد فضای آموزشی در دسترس دفاتر پرستاری نشان داد که کمترین درصد مطابقت با استانداردها را به خود اختصاص می‌داد. کلاسهای آموزشی باید طوری طراحی شوند که قابلیت جایجایی و آرایش فضا متناسب با صورتهای مختلف دروس و تدریس امکان پذیر باشد (۹). بنظر می‌رسد محدود بودن فضای آموزشی بدلیل توسعه بعضی از بیمارستانها باشد که بخشهای اضافی به آن افزوده شده بدون اینکه فضای آموزشی به آن تخصیص

یافته‌های پژوهش در مورد الگوی نیروی انسانی آموزشی نشان دهنده بیشترین درصد مطابقت استانداردها بود. در سازمانهای اجتماعی می‌بایستی از افراد تحصیل کرده و آموزش دیده با درجه بالای تحصیلی استفاده شود (۷). سوپروایزر آموزشی دارای نقش رهبری و آموزشی می‌باشد با عنایت به این موضوع به نظر می‌رسد که در هر یک از بیمارستانها وجود یک رهبر، برنامه‌ریز و مجری آموزشی که از تحصیلات دانشگاهی نیز بهره‌مند باشد لازم و ضروری است. منظور از کاربرد استانداردهای کارکنان این است که افراد باید به تعداد کافی و با صلاحیتهای علمی

گرفته نمی‌شود. همچنین قدیمی بودن بعضی از بیمارستانها و عدم اختصاص یافتن فضای آموزشی از دلایل دیگر این امر می‌تواند باشد.

یابد. به عبارت دیگر با رشد و توسعه بیمارستانها، قاعدتاً تعداد کارکنان هم بیشتر می‌شود اما برای آموزش کارکنان و دانشجویان تسهیلاتی در نظر

\*\*\*\*\*

### References:

- 1) Gillies, D. A. *Nursing management a system approach. philadelphia: W.B.sanders, 1994.*
- 2) Kelly, K. J. *Nursing staff development current competence, future focus. philadelphia: J.B.lippineatt co, 1992.*
- 3) Parsley, k. philomena, corrigan. *Quality Improvement in nursing and health care, a practical approach. London: chapman and hall, Bondary Row, 1994.*
- 4) Meisen heimer, G. claire. *Improving Quality Guideto effective program. Gaithersburg, Maryland : Aspen publisher , 1992.*
- 5) نیک شکرینیا، فاطمه. "استانداردها در پرستاری". حیات. ۳ (۴) بهار ۱۳۷۳: ۴۵-۴۳.
- 6) Katz, J. M, green, Eleanor. *Managing Quality a guide to system, wide performance management in healthcare. 1ed. stlouis: Mosby year book, 1997*
- 7) پرهیزگار، کمال، روابط انسانی در مدیریت، چاپ اول، تهران، انتشارات اشراقی، ۱۳۶۸.
- 8) Hoelzel, C. *Using structural power sources to increase influence. Journal of Nursing Administration. 1989, 19(11). PP:10-15.*
- 9) قاضی زاده، بهرام، اصول و معیارهای طراحی فضاهای آموزشی و پرورشی، دفتر تحقیقات و پژوهش انتشارات سازمان نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس کشور، چاپ اول، تابستان ۱۳۷۳.

## The Survey of educational facilities and present the kinds of program staff development of Nursing staff in hospitals of University of Medical sciences & health services in Tehran

Z. Monjamed, F. Shekarnia, Sh. Varaei, N. Bahrani

### Abstract:

*This study is a descriptive research in order to determine educational facilities and present the kinds of program staff development of nursing office in hospitals of university of medical sciences and health services in Tehran, IRAN. The purpose of this research was determined of the educational space (classroom, library, Lecture and conference room), educational equipment, educational staff patterns, kinds of nursing staff development program and comparing between educational facilities and present the kinds of nursing development program of nursing office in three medical science university in Tehran. The units that participated in this research was 41 educational facilities and kinds of nursing staff development program of nursing office in three medical science university in Tehran (Tehran, Iran and shahid Beheshti) and no sampling was made. The tools was check list and Questionnaire. Each variable compared with educational standards of hospitals. (Standard / 100% excellent, desire was above 75% and undesired was under 75% and each 100 active bed haveing one educational supervisor).*

*The finding indicated that scale confirmity with standard about educational space in three university was 50% (undesirable) and about educational equipment was 56% (undesirable) and about educational staffing pattern was 79% (desirable) and present kinds of nursing staff development was 56.5% (undesirable). The finding indicated that university medical of science Iran 66.5%, Shahid Beheshti 59.76% and Tehran 55.3% Scale confirmity with stundards have prossess.*

**Key words:** Educational facilities, Kinds of program, Staff development, Standard