

## مقایسه تأثیر دو روش آموزشی روتین و برنامه ای بر عملکرد پرستاران تازه فارغ التحصیل

نویسندگان:

میترا صادقی، محسن حجت\*

۱- گروه پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی جهرم، جهرم، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume2, Number 2, Summer 2013

## چکیده:

**مقدمه:** نقص توانمندی پرستاران تازه فارغ التحصیل، یکی از عوامل کاهش کیفیت خدمات پرستاری در بیمارستان ها می باشد. آموزش در شروع کار بهترین روش رفع این مشکل می باشد، اما کیفیت انجام آن نیز باید مورد توجه قرار گیرد. هدف مطالعه حاضر مقایسه تأثیر آموزش روتین و برنامه ای بر عملکرد پرستاران تازه فارغ التحصیل بود.

**مواد و روش:** مطالعه حاضر یک مطالعه مداخله ای است، که بر روی ۶۰ پرستار تازه فارغ التحصیل در بیمارستان پیمانیه دانشگاه علوم پزشکی جهرم به روش تصادفی انجام گرفت. هر دو گروه از نظر سن، جنس، محل تحصیل و معدل همسان شدند. ۲۴ اقدام پرستاری که در همه بخش ها انجام می گیرد مورد ارزیابی قرار گرفت. ارزیابی قبل و پس از مداخله توسط مشاهده گر ثابت انجام گرفت. سپس تحلیل اطلاعات توسط نرم افزار SPSS انجام گردید.

**یافته ها:** میانگین نمره ارزیابی بعد از مداخله در گروه آموزش روتین ( $3/18 \pm 0/28$ ) و در گروه آموزش برنامه ای ( $3/74 \pm 0/27$ ) بود. به کمک آزمون تی مشخص گردید که اختلاف بین دو گروه معنادار می باشد ( $P < 0/05$ ).

**نتیجه گیری:** آموزش روتین و برنامه ای در ارتقاء توانمندی های پرستاران تازه فارغ التحصیل موثر است، اما روش آموزش برنامه ای بیش از آموزش روتین تأثیرگذار می باشد.

واژه های کلیدی: پرستاران، آموزش، عملکرد

## مقدمه:

اکثر پرستاران در طی این دوره گذار (از ابتدای شروع طرح کارورزی تا کسب توانمندی) به علت داشتن نقایص آموزشی، دچار تنیدگی شغلی، استرس محیطی و کاهش رضایت از حرفه خود می شوند [۲]. این امر علاوه بر این که باعث افت کیفیت خدمات پرستاری در بیمارستان ها می شود، باعث افزایش میزان ترک خدمت پرستاران بلافاصله بعد از دوره گذار نیز می شود [۳]. این مشکل مختص کشور ایران نیست و کشورهای دیگر نیز با چنین چالشی روبرو هستند. برای مثال، مطالعه هو و

همکاران در کشور چین و مطالعه چانتا و همکاران در آمریکا نشان داد که نقص دانش و عملکرد در اغلب پرستاران در ابتدای شروع به کار در بیمارستان ها واضح است [۴ و ۵].

محیط دانشگاه و دوران دانشجویی، محیط و زمانی ایده آل برای آموزش و یادگیری هستند، اما شرایط محیط کار و بر عهده گرفتن مسئولیت بیمار به طور مستقل از آموزش در محیط دانشگاه بسیار متفاوت است [۱]. وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی برای آمادگی بیش تر پرستاران تازه دانش آموخته، دوره طرح کارورزی را پس از دانش آموختگی به صورت اجباری به عنوان قسمتی از برنامه آموزش این گروه از پرستاران در نظر گرفته است. پرستاران در این دوره دو ساله توانمندی هایی را که طی دوره تحصیل کارشناسی خود در دانشگاه آموخته اند، تکمیل می کنند و به سطح عالی مهارت دست می یابند.

\* نویسنده مسئول، نشانی: فارس. جهرم، خیابان استادمطهری، دانشگاه علوم پزشکی جهرم، دانشکده پرستاری و پیراپزشکی.

تلفن تماس: ۰۹۱۷۷۹۱۲۴۹ ۶ پست الکترونیک: mohsenhojat@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۱۳/۷/۱۱

۱۲۰-۱۱۰) توسط فرد مشاهده گر ثابتی به روش مشاهده مستقیم ارزیابی و از ۰-۴ نمره دهی شد. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه توسط ده نفر از اساتید و پایایی آن به کمک آزمون پیرسون و به روش آزمون مجدد ( $r=0.78$ ) تایید شد. داده های حاصل به کمک نرم افزار spss-16 تجزیه و تحلیل شدند.

گروه با آموزش روتین (گروه شاهد) متشکل از نیروهای تازه وارد معرفی شده به بیمارستان بودند که از طرف سوپروایزور آموزشی برای گذراندن یک دوره یک ماهه به بخش های مختلف بیمارستان معرفی می شدند. هر یک از این افراد بین ۵-۳ روز در بخش ها آموزش می دیدند و پس از آن مشغول به کار می شدند.

گروه با آموزش برنامه ای (گروه مورد) شامل نیروی تازه واردی بود که پس از معرفی به بیمارستان، دوره آموزش نظری و عملی تدوین شده در کمیته آموزش بیمارستان و مورد تأیید دفتر پرستاری و معاونت درمان دانشگاه را می گذراندند. پرستاران در این دوره پروسیجرهای مشخصی را در بخش های مختلف توسط افراد از قبل تعیین شده به شکل عملی آموزش می دیدند. برای از بین بردن تأثیر نوع بخش بالینی در مطالعه، ۲۴ اقدام پرستاری مشترک همه بخش ها مورد ارزیابی قرار گرفت.

### یافته ها:

بر اساس نتایج حاصل، ۶۰ نفر شرکت کننده در مطالعه همگی زن با میانگین سنی گروه مورد  $23.45 \pm 0.7$  و گروه شاهد  $23.35 \pm 0.35$  سال بودند. تعداد ۴۴ نفر (۷۳/۳٪) مجرد و ۱۶ نفر (۲۶/۷٪) متأهل بودند. میانگین معدل دوران تحصیل افراد در گروه مورد  $16.55 \pm 0.8$  و در گروه شاهد  $16.30 \pm 0.45$  بود که به کمک آزمون تی مستقل تفاوت معناداری بین این دو گروه مشاهده نشد ( $p > 0.05$ ). نیمی از پرستاران دانش آموخته دانشگاه آزاد جهرم و نیم دیگر دانش آموخته دانشگاه علوم پزشکی جهرم و همگی بومی بودند.

میانگین نمره ارزیابی پس از مداخله در گروه آموزش روتین برابر با  $3.18 \pm 0.28$  و در گروه آموزش برنامه ای  $3.74 \pm 0.27$  اندازه گیری شد و اختلاف بین دو گروه معنادار بود ( $p < 0.05$ ). همچنین اختلاف میانگین ها پیش و پس از آموزش روتین و برنامه ای به کمک آزمون زوجی معنادار بود ( $p < 0.05$ ). بین میانگین نمرات پرستاران قبل از آموزش به روش روتین و آموزش به روش برنامه ای تفاوت آماری معناداری مشاهده شد ( $p < 0.05$ ). نتایج همچنین نشان داد که میانگین نمرات پیش و پس از آموزش در دو گروه دارای تغییرات افزایشی است. پایین ترین نمره قبل از آموزش در هر دو گروه مربوط به توانایی

با توجه به این که پرستاران نقش عمده ای در ارتقاء کیفیت خدمات بیمارستانی و افزایش میزان رضایت مندی بیماران دارند، آموزش به آن ها در شروع کار یکی از مهم ترین روش های بهسازی نیروی انسانی خواهد بود [۶]. بدین منظور لازم است در راستای ارتقاء کیفیت عملکرد این گروه، به خصوص در بدو ورود آن ها به محیط های درمانی و شروع دوران طرح کارورزی، برنامه های آموزشی خاصی برای آنان اجرا شود. یکی از عمده ترین مشکلات محیط های بالینی، ورود پرستاران دانش آموخته جدید و کم تجربه می باشد [۷] که از سوی مدیریت پرستاری بیمارستان ها برنامه های آموزش عملی و نظری فشرده ای برای آنان طراحی و تدوین می شود. بر اساس این برنامه، پرستاران تازه وارد به طور معمول یک ماه در بخش های مختلف کنار بقیه کارکنان به منظور آشنایی بیش تر با فضای کار و محیط بالینی قرار می گیرند.

نتایج مطالعه جعفری و همکاران در یکی از بیمارستان های شهر تهران نشان داد که صلاحیت بالینی پرستاران تازه کار قبل از آموزش اولیه در سطح ابتدایی قرار دارد، ولی بعد از سه ماه آموزش، به سطح پیشرفته ارتقاء می یابد [۸]. همچنین مطالعه نمادی و همکاران در تبریز نشان داد که ناکافی بودن حمایت و آموزش در اکثر پرستاران در ماه های نخست شروع به کار نقصی مشترک و واضح بوده و پرستاران در این مورد شاکی می باشند. با عنایت به موارد بیان شده، ضرورت چاره اندیشی مسئولین و برنامه ریزان حوزه پرستاری برای اجرای برنامه های جامع با هدف افزایش مهارت های بالینی پرستاران احساس می شود [۹]. با توجه به همه گیری این موضوع در کشور از یک سو و تأیید موثر بودن آموزش نیروهای تازه کار در مطالعات متعدد از سوی دیگر، این مطالعه با هدف مقایسه تأثیر دو روش آموزش روتین و برنامه ای روی عملکرد کارکنان تازه وارد در بیمارستان پیمانه چهارم اجرا شده است.

### روش کار:

مطالعه حاضر یک مطالعه مداخله ای است که روی ۶۰ نفر از پرستاران تازه وارد در بیمارستان پیمانه وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جهرم انجام شد. نمونه های مطالعه به روش تصادفی تدریجی انتخاب و در دو گروه قرار داده شدند. اعضای دو گروه از نظر سن، جنسیت، محل تحصیل و معدل دوران تحصیل همسان سازی شدند. اشتغال به کار در بیمارستان های دیگر قبل از اجرای طرح مطالعاتی، عدم اشتغال در بخش های درمانی و گذشت بیش از یک سال از زمان دانش آموختگی به عنوان معیارهای خروج از مطالعه در نظر گرفته شد. عملکرد هر دو گروه پیش از مداخله (در روز ۱۰-۲۰) و پس از مداخله (در روز

احیای قلبی- مغزی - ریوی و بالاترین نمره مربوط به بررسی و ثبت صحیح علائم حیاتی بود (جدول شماره یک).

جدول شماره یک: میانگین نمره پرستاران تازه دانش آموخته قبل و بعد از آموزش به روش روتین و برنامه ای

اقدامات پرستاری مورد بررسی	آموزش روتین		آموزش برنامه ای	
	قبل	بعد	قبل	بعد
۱. بررسی و ثبت صحیح علائم حیاتی	۳,۴۶	۳,۷۶	۳,۵۳	۳,۹۶
۲. شست و شوی دست به روش صحیح	۳,۰۲	۳,۴۳	۳,۰۴	۳,۷۶
۳. پوشیدن دستکش استریل و گان به روش صحیح	۳,۳۰	۳,۵۶	۳,۴۳	۳,۸۰
۴. اجرای صحیح دستورات داروئی خوراکی، وریدی و عضلانی	۲,۸۷	۳,۱۳	۳,۵۳	۳,۸۰
۵. اجرای صحیح تزریقات زیر جلدی، عضلانی و وریدی	۳,۳۳	۳,۴۰	۳,۱۶	۳,۷۶
۶. اجرای صحیح ترانسفوزیون خون	۳,۰۰	۳,۳۰	۳,۱۳	۳,۸۳
۷. وصل سرم و استفاده از سه راهه	۳,۳۳	۳,۲۶	۳,۴۰	۳,۹۰
۸. استفاده صحیح از دستگاه مانیتورینگ قلبی	۲,۹۷	۳,۲۳	۲,۹۸	۳,۶۳
۹. استفاده صحیح از دستگاه سرنگ پمپ	۲,۷۷	۳,۲۳	۳,۰۰	۳,۷۰
۱۰. استفاده صحیح از دستگاه پالس اکسی متری	۳,۱۰	۳,۴۳	۳,۱۷	۳,۷۰
۱۱. استفاده صحیح از دستگاه پمپ انفوزیون	۲,۶۰	۳,۰۶	۲,۵۳	۳,۷۳
۱۲. گذاشتن لوله بینی معدی به روش صحیح و شستشوی معده	۲,۷۱	۳,۲۰	۲,۷۰	۳,۶۰
۱۳. گزارش نویسی به روش صحیح	۳,۲۰	۳,۳۰	۳,۲۵	۳,۶۶
۱۴. تنظیم صحیح قطرات سرم	۳,۳۳	۳,۵۶	۳,۲۳	۳,۸۳
۱۵. اکسیژن درمانی به روش صحیح	۳,۱۷	۳,۳۳	۳,۲۰	۳,۸۰
۱۶. روش صحیح گذاشتن فولی و مراقبت از آن	۳,۴۴	۳,۵۶	۳,۴۷	۳,۷۶
۱۷. روش صحیح تعویض پانسمان و شستشوی زخم	۳,۳۳	۳,۵۳	۳,۳۳	۳,۸۳
۱۸. انجام صحیح احیای قلبی - مغزی و ریوی	۲,۰۷	۲,۶۳	۲,۰۷	۳,۴۳
۱۹. گرفتن کشت از زخم به روش صحیح	۲,۶۳	۳,۱۰	۲,۷۳	۳,۶۰
۲۰. استفاده صحیح از دستگاه DC شوک	۲,۶۲	۲,۹۰	۲,۲۷	۳,۵۰
۲۱. گرفتن صحیح نوار قلب	۳,۰۳	۳,۲۶	۳,۱۳	۳,۷۳
۲۲. مراقبت از بیماران بی حرکت (زخم‌های فشاری)	۳,۱۷	۳,۲۳	۳,۱۵	۳,۸۰
۲۳. انجام صحیح ساکشن	۲,۹۷	۳,۲۳	۳,۰۰	۳,۷۶
۲۴. انجام صحیح تنقیه	۳,۱۳	۳,۵۳	۳,۱۷	۳,۸۰
میانگین کل	۳,۰۲	۳,۱۷	۳,۰۶	۳,۷۴

## بحث:

میانگین نمره هر دو گروه قبل از آموزش  $3.04 \pm 0.41$  بود که بالاتر از حد انتظار است. برخی معتقدند که عدم تناسب وظایف دانش آموختگان با اهداف آموزشی می‌تواند بر توانایی آنان برای ارائه عملکرد مناسب مؤثر باشد. این مورد در مطالعه حاضر مشاهده نشد، بنابر این، شاید بتوان گفت برنامه ریزی‌ها و همکاری‌های مشترک گروه آموزش در دانشکده‌ها و گروه بالینی در بیمارستان‌ها، همچنین استفاده از کارکنان بیمارستان به عنوان مربی در این دو مرکز آموزشی توانسته است شکاف‌های موجود در آموزش دانشکده ای و انتظارات بالینی را کاهش دهد [۱۰]. با توجه به کسب میانگین نمره خوب توسط هر دو گروه آموزش روتین و برنامه ای پس از آموزش، اهمیت موضوع آموزش بدو خدمت برای پرستاران تازه دانش آموخته

تائید می‌شود. آموزش بدو خدمت آن هم به صورت نظری و عملی یکی از مهم‌ترین عوامل افزایش کیفیت خدمات ارائه شده توسط پرستاران تازه دانش آموخته و به عبارت دیگر یکی از عوامل ارتقاء صلاحیت بالینی آنان می‌باشد. علاوه بر این، آموزش بدو خدمت باعث سازگاری بهتر، کاهش هزینه و کاهش استرس آنان شده و نرخ ترک خدمت را کاهش می‌دهد [۱۱]. تحقیقات متعدد از جمله مطالعه لامپ و همکاران در کالج پرستاری شیکاگو مشخص کرده است که حتی برنامه های آشنایی با محیط فیزیکی بیمارستان نیز می‌تواند بر افزایش صلاحیت بالینی پرستاران تازه دانش آموخته مؤثر باشد [۱۳-۱۲]. محققین مختلف در مطالعات خود، گذراندن امتحان ورود پرستاری را برای پرستاران تازه کار مؤثر دانسته و بر آن تاکید کرده‌اند [۱۶-۱۴]. مطالعه لی و همکاران در تایوان نیز بر لزوم

ارتقای میانگین نمرات افراد مورد مطالعه در هر دو گروه نشان می‌دهد که آموزش روتین و برنامه ای در ارتقاء توانمندی‌های پرستاران تازه دانش آموخته موثر است، اما روش برنامه ای بیش از آموزش روتین تأثیرگذار می‌باشد.

### قدردانی و تشکر:

بدین وسیله پژوهشگران از حمایت و یاری کلیه پرستاران و مسئولین بیمارستان پیمانیه وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جهرم قدردانی می‌نمایند.

ارائه آموزش برخی مهارت‌های پرستاری قبل از شروع به کار برای پرستاران تازه دانش آموخته را تأکید کرده است [۱۷]. پیشنهاد می‌شود برای ارتقا کیفیت عملکرد پرستاران و تقلیل هزینه های مادی و معنوی تحمیلی بر بیمارستان‌ها، تمام مراکز درمانی و بیمارستان‌ها برگزاری دوره های آموزش نظری - عملی و یا آزمون‌های عینی پرستاران را جزو برنامه های پیش از پذیرش دانشجویان پرستاری برای دوره طرح کارورزی قرار دهند. با توجه به معنادار بودن تفاوت عملکرد پرستاران در دو گروه آموزش روتین و آموزش برنامه ای، تأثیر آموزش برنامه ای با موضوع، زمان، مکان و شخص ثابت و مشخص در مورد پرستاران تازه دانش آموخته تأیید می‌شود.

### نتیجه گیری:

## References:

- Hatler C, Stoffers P, Kelly L, Redding K, et al. Work unit transformation to welcome new graduate nurses: using nurses' wisdom. *Nurse Econ* 2011; 29(2):88-93.
- Rhéaume A, Clément L, Lebel N, et al. Workplace experiences of new graduate nurses. *Nurse Leadersh* 2011; 24(2):80-98.
- Manning L, Neville S. Work-role transition: from staff nurse to clinical nurse educator. *Nurse Pract N Z* 2009; 25(2):41-53.
- Ho HH, Liu PF, Hu HC, et al. Role Transition and Working Adaption in New Nursing Graduates: A Qualitative Study. *Hu Li Za Zhi* 2010; 57(6):31-41.
- Chunta KS, Katrancha ED. Using problem-based learning in staff development: strategies for teaching registered nurses and new graduate nurses. *J Continues Educ Nurs* 2010; 41(12):557-64.
- Giallonardo LM, Wong CA, Iwasiw CL. Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *J Nurs Manag* 2010; 18(8):993-1003.
- Durkin GJ. Development and implementation of an independence rating scale and evaluation process for nursing orientation of new graduates. *J Nurs Staff Development* 2010; 26(2):64-72.
- Jaffari Golestan N, Vanaki Z, Memarian R. Organizing "Nursing Mentors Committee": an Effective Strategy for Improving Novice Nurses' Clinical Competency. *Iran J Med Educ* 2008;7(2): 237-247.(persian)
- NemadiVosoughi M, Tazakori Z. The Views of Newly Graduated Nurses toward Their Supporting Status during Transition Stage in Tabriz University of Medical Sciences. *Iran J Med Educ* 2008; 7(2): 389-395
- Bricker DJ, Pardee CJ. Nurse experts jump-start clinical simulation in rehabilitation nursing: supporting new graduate transition to competence. *Nurs Educ Perspect* 2011; 32(1):34-6.
- Chen YH, Duh YJ, Feng YF, et al. Preceptors' experiences training new graduate nurses: a hermeneutic phenomenological approach. *J Nurs Res* 2011; 19(2):132-40.
- Romyn DM, Linton N, Giblin C, et al. Successful transition of the new graduate nurse. *Int J Nurs Educ Scholarsh* 2009; 6(1):120-125.
- Lampe K, Stratton K, Welsh JR. Evaluating Orientation Preferences of the Generation Y New Graduate Nurse. *J Nurs Staff Dev* 2011; 27(4): 6-9.
- Maxwell KL. The implementation of the UHC/AACN new graduate nurse residency program in a community hospital. *Nurs Clin N American* 2011; 46(1):27-33.
- Malouf N, West S. Fitting in: A pervasive new graduate nurse need. *Nurs Educ Today* 2011; 31(5):488-93.
- Laschinger HK, Finegan J, Wilk P. New graduate burnout: the impact of professional practice environment, workplace civility, and empowerment. *Nurs Econ* 2009; 27(6):377-83.
- Lee YY, Chen CH, Wang CJ. Entry-level skill competency: a comparison of head nurses expectations and new graduates perceptions. *J Nurs Res* 2002; 10(3):217-26.



## Comparison of the effect of routine and programmed educations on new graduate nurses' performance

Sadeghi M<sup>1</sup>, Hojat M<sup>\*1</sup>

Received:11/1/2012

Accepted:6/2/2013

1. Dept. of Nursing, School of Nursing, Jahrom University of Medical Sciences, Jahrom, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume2, Number 2, Summer 2013

### *Abstract*

#### **Introduction:**

New graduate nurses' capability defect is one of the issues contributing to the reduction of nursing care quality in hospitals. Introductory education is the best solution; yet, the quality must be attended. The goal of this study was to compare the effect of routine and programmed education on new graduate nurses' performance.

#### **Materials and Methods:**

This is an interventional study performed on 60 new graduate nurses randomly selected in Peymanieh Hospital of Jahrom University of Medical Science. Both groups were homogenized based on age, sex, place of education and GPA. 24 nursing procedures, performed all the wards, were assessed. Pre-intervention and post-intervention assessments were conducted by fixed observers. Data analysis was performed using SPSS

#### **Results:**

The mean of assessment after intervention in routine and programmed groups were respectively  $3.18 \pm 0.28$  and  $3.74 \pm 0.27$ . T-test revealed significant difference between the two groups ( $P < 0.05$ ).

#### **Conclusion:**

Routine and programmed educations enhance the new graduate nurses' capabilities. But programmed education is more effective, compared to routine method.

**Keywords:** Nurses, Education, Performance