

مقاله پژوهشی اصیل

ارزشیابی اثربخشی کارگاه آموزشی احیای قلبی ریوی مغزی در محیط بالینی بر اساس الگوی کرک پاتریک

شهرام بخشی حاجی خواجه‌لو^۱، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی
* صدرالدین ستاری^۲، دکترای مدیریت آموزشی

خلاصه

هدف. این پژوهش با هدف ارزشیابی اثربخشی کارگاه احیای قلبی ریوی مغزی برای پرستاران بر اساس الگوی کرک پاتریک در محیط بالینی بخش‌های مراقبت ویژه بیمارستان تامین اجتماعی سلان اردبیل انجام گردید. زمینه. ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی برای تعیین میزان تحقق اهداف دوره‌های آموزشی اجرا می‌گردد. ارزشیابی برای قضاوت درباره تحقق اهداف دوره‌های آموزشی ضرورت دارد.

روش کار. این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش ۶۵ نفر از پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و مدیران پرستاری بیمارستان بود که براساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، ۵۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب و داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. روایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ که برابر با ۰/۹۹ بود تأیید شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تی تک‌نمونه‌ای و دو نمونه‌ای و تحلیل واریانس) تحلیل شدند.

یافته‌ها. میانگین نمره اثربخشی سطح واکنش در کارگاه احیای قلبی ریوی مغزی در محیط بالینی از دیدگاه پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و مدیران پرستاری، ۳/۸۹ از ۵ بود. همچنین، میانگین نمره اثربخشی سطح یادگیری، ۳/۹۷ و میانگین نمره اثربخشی سطح رفتار، ۴/۰۲ از ۵ به دست آمد. میانگین نمره نتایج دوره از دیدگاه سوپروایزرها ۴/۵۷ و میانگین نمره اثربخشی کل دوره آموزش کارگاه احیای قلبی ریوی مغزی، ۴/۱۱ از ۵ به دست آمد.

نتیجه‌گیری. نتیجه تحقیق نشان داد کارگاه احیای قلبی ریوی مغزی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و مدیران پرستاری بیمارستان تامین اجتماعی سلان اردبیل اثربخش بوده است.

کلیدواژه‌ها: ارزشیابی اثربخشی، دوره آموزشی، احیای قلبی ریوی مغزی، الگوی کرک پاتریک

مقدمه

در بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی روش‌ها و ابزارهای متنوعی برای ارتقای کیفیت آموزش کارکنان در زمینه آرایه مراقبت‌های بهینه سلامت به کار گرفته می‌شود. آموزش بالینی فقط مسئولیت موسسات آموزشی نیست، بلکه مسئولیت همه افرادی است که در ارائه خدمات بهداشتی درمانی دخالت دارند. آموزش بالینی، اساس برنامه آموزش پرستاری را تشکیل می‌دهد (حشمتی نبوی، ۱۳۸۹). بیشتر پژوهش‌ها و برنامه‌های مطالعاتی در رشته پرستاری بر فعالیت‌های بالینی متمرکز شده است. به کارگیری نقش‌های تخصصی پرستاری در سیستم‌های بهداشتی موجب ارتقای سطح سلامت بیمار، کاهش زمان بستری شدن، افزایش رضایت بیمار و کاهش بستری شدن‌های مجدد می‌شود. امروزه تضمین کیفیت مراقبت‌ها و کسب اطمینان از برخورداری پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها از صلاحیت بالینی کافی، دغدغه مدیران و سیستم‌های آرایه مراقبت است، به طوری که آن را کلیدی-ترین مسئولیت مدیران پرستاری در محیط‌های کاری قلمداد کرده اند (خضربلو و همکاران، ۱۳۹۱).

اگرچه آموزش ضمن خدمت در کشور ما پدیده‌ای تازه است، ولی اهمیت و ارزش خود را شناسانده است (ایرجی، ۱۳۹۳). داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهمترین عوامل کارایی و کارآمدی سازمان است (سعادت، ۱۳۹۳). منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند (عباسپور، ۱۳۹۴). برنامه توسعه حرفه‌ای فرآیندی مستمر در زمینه ارزیابی نیازهای آموزشی هر فرد و برنامه‌ریزی برای رفع این نیاز است. مسئولیت آموزش کارکنان بر عهده سه مرجع است: خود کارکنان، روسا/مسئولان و مافوق‌ها، و متولیان آموزش در سازمان مانند سوپروایزر آموزشی در بیمارستان. برنامه‌های آموزشی بر اساس سیاست‌های آموزشی، الویت بندی و برنامه ریزی جامع سالیانه آموزش در سطح بیمارستان و سیاست‌های کلان آموزشی در موضوع مراقبت‌های عمومی یا اختصاصی است (وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۹۵).

هدف از اجرای دوره‌های آموزشی تخصصی بیمارستان، فعالیت‌های یادگیری تحت برنامه‌ای است که با هدف توسعه توانمندی‌های دانشی، مهارتی و نگرشی کارکنان برای انجام بهینه امور بیمارستان اجرا می‌شود. جهت بالندگی خدمات سازمان، شیوه‌های نوین انجام کار و رضایت ارباب رجوع، آموزش لازم است (ضرغام، ۱۳۸۰). در کشور ایران، برنامه‌های آموزشی به صورت اندک ارزشیابی می‌شوند؛ یکی از علل آن، جدی نبودن کارکنان و مدیران در مورد آموزش، ارزشیابی مناسب دوره‌ها و در نتیجه عدم بازخورد مناسب است (عمر و همکاران، ۲۰۰۹). یک ارزشیابی جامع و کامل می‌تواند ما را از اثربخش بودن نتایج آموزش‌ها آگاه کند. ارزشیابی بازخوردی را ایجاد می‌کند که می‌توان با توجه به آن فهمید آموزش‌های ارائه شده در رسیدن به اهداف مورد نظر اثربخش بوده‌اند یا خیر. برای ارزشیابی اثربخشی آموزشی الگوهای مختلفی وجود دارد که از جمله می‌توان به الگوی کرک‌پاتریک، مدل فیلیس، مدل سالیوان، مدل مدرسه کسب و کار لندن، مدل مبتنی بر قابلیت‌ها، الگوی آموزش بر مبنای ارزیابی عملکرد، الگوی ارزشیابی تحقق یافتن هدف‌ها، الگوی شبه آزمایش، الگوی سیپ (CIPP)، الگوی رابرت ای استیک، الگوی پاسخگویانه، الگوی ارزشیابی اختلاف، الگوی ارزشیابی اجرای عمل، الگوی ارزشیابی کارآگاهانه، الگوی ارزشیابی هدف - آزاد، الگوی ارزشیابی به مثابه روشنگری، الگوی ارزشیابی مبتنی بر خبرگی، الگوی ارزشیابی بر مدافعه، الگوی ارزشیابی مشارکتی و الگوی ارزشیابی اعتباربخشی اشاره کرد (شجاع، ۱۳۹۰). اما رایج‌ترین و قدیمی‌ترین مدل مورد استفاده در ارزشیابی اثربخشی آموزش، مدل کرک‌پاتریک است (اسمیت، ۲۰۰۴).

نتایج مطالعه اکبری و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد آموزش ضمن خدمت در زمینه احیای قلبی ریوی دارای اثربخشی مطلوب است و مدل ارزشیابی کرک‌پاتریک را می‌توان به عنوان مدلی مناسب جهت ارزشیابی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت پرستاران مورد استفاده قرار داد. نتایج تحقیق حجتی و همکاران (۱۳۹۲) حاکی از آن بود که دوره‌های ضمن خدمت پرستاران بر اساس مدل پاتریک اثربخش بود.

کرک‌پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزش تعریف کرده است و فرآیند ارزشیابی را به چهار سطح یا گام تقسیم می‌کند (الف) واکنش؛ میزان عکس‌العملی است که فراگیران به همه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می‌دهند، (ب) یادگیری (دانش)؛ عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت‌ها، تکنیک‌ها و حقایقی است که طی دوره آموزشی به شرکت‌کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است، (ج) رفتار؛ عبارت است از تعیین این امر که آیا مطالعات و مهارت‌های آموخته شده در طی دوره‌های آموزشی در محیط سازمان به کار بسته شده‌اند و تغییر محسوس و معنی‌داری در رفتار افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها به وجود آمده است (پاتریک، ۲۰۰۶، د) نتایج؛ در این مرحله نتایج محسوس و قابل سنجش ناشی از اجرای

برنامه‌های آموزشی مورد توجه قرار می‌گیرد. اندازه‌گیری در این سطح بسیار مشکل است و بر اساس بررسی شواهدی از نتایج، از قبیل کاهش هزینه‌ها، دوباره‌کاری‌ها، افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش است (پاتریک، ۲۰۰۵). تحقیقات نشان داده است با اینکه سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را صرف اجرای آموزش‌ها می‌کنند، اما این آموزش‌ها نتیجه لازم را برای سازمان‌ها نداشته است (قائم پناه تاج آبادی، ۱۳۹۳). نتایج تحقیق علائی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که آموزش و ایفای نقش مریگیری توسط سوپروایزرهای بالینی تاثیر مثبتی بر عملکرد پرستاران در مراقبت از بیماران تحت تهویه مکانیکی دارد. قائم پناه تاج آبادی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که دوره‌های آموزشی تخصصی برگزار شده اثربخش نبوده‌اند. معتمدی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که هرچند در راستای برگزاری دوره‌ها، مسئولان تمامی سعی و تلاش خود را انجام داده‌اند، ولی به دلیل اینکه برای برگزاری این دوره‌ها مطالعات نیازسنجی انجام نشده است این دوره‌ها نتوانسته‌اند اهداف مورد نظر سازمان را برآورده سازند و در کل اثربخش نبوده‌اند. هاشمی (۱۳۸۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که اثرات سازمانی برنامه آموزشی در درآمد، از نظر قدرت تصمیم‌گیری در کار، ابداع و نوآوری، وقت شناسی، مسئولیت‌پذیری، سرعت و دقت کار مثبت می‌باشد. نتیجه پژوهش دیگری که بر اساس بر مدل کرک‌پاتریک انجام شد، حاکی از آن بود که الگوی پاتریک الگویی مناسب جهت سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی است (وفائی نژاد، ۱۳۹۲).

با توجه به اهمیت کار تیمی و حضور تیمی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و مدیران پرستاری، الزام آزمون دوره‌ای توانمندسازی مهارتی کارکنان در راستای استقرار نظام اعتباربخشی نوین بیمارستان‌ها و از طرفی اختصاص منابع زیادی از بودجه آموزشی بیمارستان به این نوع آموزش‌ها و نقش کلیدی شاخص احیای موفق و احیای ناموفق بیمارستان در ارزشیابی‌های مربوط به اعتباربخشی بیمارستان‌ها، این پژوهش با هدف ارزیابی اثربخشی کارگاه تخصصی احیای قلبی ریوی مغزی بیمارستان تامین اجتماعی اردبیل بر اساس مدل ۴ سطحی کرک‌پاتریک انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع تحقیق توصیفی پیمایشی و از لحاظ زمانی مقطعی بود. جامعه آماری این پژوهش پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه (آی‌سی‌یو، سی‌سی‌یو، اورژانس، ریکاوری و بخش مراقبت‌های ویژه نوزادان) و مدیران پرستاری (مترون، سوپروایزر آموزشی، سوپروایزر بالینی) بیمارستان تامین اجتماعی اردبیل به تعداد ۶۵ نفر بود. نمونه آماری این پژوهش ۵۶ نفر بودند که با استناد به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعیین و داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه اثربخشی دوره‌های آموزشی بر اساس مدل کرک‌پاتریک با ۸۰ گویه و چهار مولفه اصلی (واکنش، یادگیری، رفتار، نتایج) با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای جمع‌آوری گردید. همچنین، مبنای تدوین ابزار، پرسشنامه تحقیق پارسا بود (پارسا، ۱۳۹۰). روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید متخصص تامین شد و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۹ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین) و استنباطی (آزمون تی تک نمونه‌ای و دو نمونه‌ای و تحلیل واریانس) استفاده شد. ابزار تحلیل، SPSS بود. همه نمونه‌ها پرسشنامه را به صورت داوطلبانه تکمیل کردند و درباره محرمانه ماندن ویژگی‌های فردی به آنها اطمینان داده شد.

یافته‌ها

جدول شماره ۱ برخی ویژگی‌های دموگرافیک و حرفه‌ای شرکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج تحقیق، میانگین نمره اثربخشی در ابعاد واکنش، یادگیری، رفتار، و نتایج، از حداکثر نمره ۵، به ترتیب، ۳/۸۹، ۳/۹۷، ۴/۰۲، و ۴/۵۷ بود که نشان می‌دهد کارگاه احیای قلبی ریوی مغزی از دیدگاه پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و مدیران پرستاری بیمارستان بر اساس الگوی ارزشیابی کرک‌پاتریک اثربخش بوده است. همچنین، میانگین نمرخ کل اثربخشی (۴/۱۱) با انحراف معیار ۰/۶ نشان دهنده اثربخشی این کارگاه است. بر اساس نتایج، بین زنان و مردان از نظر دیدگاه درباره اثربخشی کارگاه، تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت.

این مطالعه نشان داد که میانگین نمره اثربخشی برنامه از دیدگاه مدیران پرستاری و پرستاران بخش سی‌سی‌یو بیشتر بوده است (به ترتیب، ۴/۴۰ و ۴/۲۱) و کمترین نمره اثربخشی برنامه مربوط به دیدگاه پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه نوزادان بود (۳/۲۷).

بر اساس آزمون تحلیل واریانس، بین پرستاران بخش‌های مختلف درباره میزان اثربخشی دوره تفاوت معنی‌دار آماری وجود داشت. آزمون تعقیبی LSD نشان داد اثربخشی از دیدگاه مدیران پرستاری نسبت به پرستاران بخش‌ها بیشتر بوده است.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی برخی ویژگی‌های دموگرافیک و حرفه‌ای واحدهای مورد پژوهش

متغیر	تعداد (درصد)
جنس	
مرد	۳۷ (۶۶/۱)
زن	۱۹ (۳۳/۹)
وضعیت تاهل	
مجرد	۷ (۱۲/۵)
متاهل	۴۹ (۸۷/۵)
سابقه خدمت (سال)	
۱-۵	۸ (۱۴/۳)
۶-۱۵	۲۷ (۴۸/۲)
۱۶-۲۵	۲۱ (۳۷/۵)
بخش محل خدمت	
دفتر پرستاری	۶ (۱۰/۷)
مراقبت‌های ویژه	۹ (۱۶/۱)
مراقبت‌های ویژه قلبی	۹ (۱۶/۱)
مراقبت‌های ویژه نوزادان	۸ (۱۴/۳)
اورژانس	۱۳ (۲۳/۲)
اتاق عمل	۱۱ (۱۶/۶)

بحث

پژوهش حاضر با هدف ارزشیابی اثربخشی کارگاه‌های احیای قلبی ریوی مغزی پایه و پیشرفته برای پرستاران در محیط بالینی بخش‌های بستری بیمارستان تامین اجتماعی اردبیل (سبلان) بر اساس الگوی کرک‌پاتریک شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد کارگاه احیای قلبی ریوی مغزی پرستاران بیمارستان تامین اجتماعی اردبیل بر اساس الگوی ارزشیابی کرک‌پاتریک اثربخش است. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش حجتی و همکاران (۱۳۹۲)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، وفائی نژاد (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. همچنین، یافته‌ها با نتایج تحقیق محمدنیا که گزارش کردند دوره‌های آموزشی روی متغیرهای واکنش، رفتار، یادگیری و نتایج تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد، همسو است (محمدنیا، ۱۳۹۳).

در تحقیق حاضر، میزان اثربخشی کارگاه آموزشی از دیدگاه مدیران پرستاری در مقایسه با پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه بیشتر بود. حضور مداوم مدیران پرستاری در کارگاه‌های آموزش بالینی می‌تواند از دلایل توجیه این تفاوت باشد. مشخص شده‌است سازمان‌هایی که به آموزش نیروی انسانی توجه داشته‌باشند و آن را به عنوان یکی از راهبردهای سازمان در نظر بگیرند، موفق‌تر عمل می‌کنند (اولوگونوا، ۲۰۱۵).

نتیجه‌گیری

کارگاه‌های احیای قلبی ریوی مغزی در محیط بالینی دارای اثربخشی می‌باشد. همچنین، در بین سطوح چهارگانه مدل پاتریک، اثربخشی سطح نتایج بیشتر از سایر سطوح بود. دعوت بیمارستان از اساتید انجمن علمی پرستاران قلب ایران (ICNS) جهت تدریس و آموزش به روز دوره‌های تخصصی احیای بزرگسال، اطفال و نوزاد، استفاده از توانمندی پرستاران علاقه‌مند بیمارستان با مشارکت سوپروایزر آموزشی در برگزاری کارگاه آموزشی و استفاده بهینه از مولاژهای آموزشی احیای نوزاد اطفال و بزرگسال مجهز به سیستم

هوشمند، مولاژ هوشمند لوله‌گذاری تراشه، تجهیزات و نرم‌افزارهای آموزشی مولد آریمی‌های قلبی، توزیع پوسترهای الگوریتم احیا در بخش‌ها در اثربخشی برنامه‌ها تاثیر مثبت و مستقیم داشته است. با توجه به الزامات آموزشی و آزمون‌های توانمندسازی پرستاران و به منظور اطمینان از به‌کارگیری درست و انجام بهینه وظایف محوله پرستاران در ارزشیابی‌های نظام اعتباربخشی نوین بیمارستان-های ایران، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان بالاخص دوره‌های تخصصی به صورت مستمر طراحی و اجرا شوند.

پژوهش حاضر با شرکت پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و مدیران پرستاری بیمارستان تامین اجتماعی اردبیل انجام شده است و تعمیم نتایج حاضر به سایر بیمارستان‌های تامین اجتماعی دارای محدودیت است. از دیگر محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به استفاده از پرسشنامه خودگزارش دهی برای گردآوری داده‌های تحقیق اشاره نمود که سوگیری پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و مدیران پرستاری در پاسخ به پرسشنامه می‌تواند نتایج تحقیق را متاثر سازد. محدودیت دیگر تحقیق حاضر این بود که تاکنون این موضوع در بیمارستان‌های تامین اجتماعی مورد پژوهش قرار نگرفته است، بنابراین مقایسه نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات گذشته دارای محدودیت منابع بود.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی است. از کلیه همکاران شاغل در بیمارستان سبلان اردبیل که در تکمیل پرسشنامه همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع فارسی

- ایرجی، سلماز. (۱۳۹۳). بررسی اثر بخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان هتل های ۴ و ۵ ستاره شهرهای تهران و اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیخ بهایی.
- ایزدی پور، سلیمان. (۱۳۹۳). ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان در استان کهگیلویه و بویراحمد، بر اساس سطح اول و دوم مدل کرک پاتریک در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۹۳، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- پارسا، مریم. (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت و رابطه آن با بهبود عملکرد شغلی کارکنان بانک انصار براساس مدل ارزشیابی کرک پاتریک، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- حشمتی نبوی، فاطمه. (۱۳۸۹). طراحی الگوی مشارکتی آموزش بالینی، پایان نامه دوره دکترای تخصصی رشته پرستاری، دانشگاه تربیت مدرس.
- خزولو، سمیه؛ صالح مقدم، امیررضا؛ مظلوم، سیدرضا. (۱۳۹۱). بررسی میزان ایفای نقش های حرفه ای پرستاران در بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی. نشریه حکیم، ۱۵(۴)، ۳۵۱-۳۴۶.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- شجاع، کلثومه. (۱۳۹۰). ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ضرغام، حمید. (۱۳۸۰). مقدمه ای بر نظام آموزش کارکنان برای کارشناسان آموزش، اداره کل آموزش سازمان تامین اجتماعی.
- عباسپور، عباس. (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). چاپ نهم. انتشارات سمت.
- علائی، واحد؛ سیدجواد، مهری؛ محمدی، راحله؛ اصلانی، محمدرضا؛ هاشمی بی ریا، بتول. (۱۳۹۱). تاثیر آموزش سوپروایزرین بالینی بر کیفیت مراقبت های پرستاری از بیماران تحت تهویه مکانیکی در بخش مراقبت های ویژه. مجله سلامت و مراقبت، ۱۴(۳)، ۴۰-۳۴.
- فرجی نیری، عسگر. (۱۳۹۴). مقایسه اثربخشی آموزش های ضمن خدمت حضوری و الکترونیکی کارکنان جمعیت هلال احمر استان اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.
- قائم پناه تاج آبادی، مریم. (۱۳۹۳). ارزشیابی اثر بخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارشناسان دانشگاه شهید باهنر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت شهید باهنر کرمان.
- محمدنیا، احمد. (۱۳۹۳). ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده بر مدیران تعاونی ها بر اساس مدل کرک پاتریک (نمونه استان خراسان شمالی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- معمودی، مجید. موحدی، محمد مهدی. مرادی، منا. (۱۳۹۱). ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۴، ۱۹-۲۹.

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۹۵). کتاب راهنمای استانداردهای اعتباربخشی ملی بیمارستانهای ایران، سنجه های مدیریت منابع انسانی، ویرایش سوم، تهران.

وفائی نژاد، عباسعلی. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر ارتقای بهره وری در شرکت شهرک های صنعتی مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.

هاشمی، نادیا. (۱۳۸۵). ارزشیابی برنامه های آموزشی منطقه ۲ عملیات انتقال گاز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

اکبری، ملکه؛ دری، صفورا؛ ماه ور، طیبه. (۱۳۹۵). ارزیابی اثربخشی دوره آموزش ضمن خدمت احیای قلبی - ریوی: گزارش دو مرحله اول مدل کرک پاتریک. راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، ۳ (۱): ۶۷-۷۲.

حجتی، حمید؛ مهرعلیزاده، یداله؛ فرهادی، حمید؛ آلوستانی، سودابه؛ اقاملابی، محسن؛ اقبال، اشکان؛ نوباغی، غلامرضا. (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخش دوره های آموزش ضمن خدمت پرستاران بر اساس مدل پاتریک: مطالعه موردی، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۲(۳)، ۴۲-۳۵.

منابع انگلیسی

- Mohammed Saad, AlYahya . Norsiah, Binti Mat.(2013). Evaluation of effectiveness of training and development(theKirkpatrick Model), Asian Journal of Business and Management Sciences, 2(11),14-24.
- Ologunowa C, Akintunde B, Adu B.(2015). Manpower Training and Development: Pathway to Efficient Organizational Performance. Development. 9(1): 44-52
- Omar M, Gerein N, Tarin E, Butcher C, Pearson S, Heidari G.(2009). Training Evaluation: A Case Study of Training Iranian Health Managers. Human Resources for Health.7(1), 7-20.
- patrick, Kirk (2005).Transferring Learning to Behavior; San Francisco: Berrett-Koehler Publisher
- Patrick, Kirk D. (2006). Evaluating Training Programs: the Four Levels; San Francisco: Berrett- Koehler Publisher.
- Smith, L.(2004). Continuing professional development and workplace learning and human resource development- the return on the investment. Library Management. 25(4), 443-445.

Original Article

Effectiveness evaluation of cardiopulmonary cerebral resuscitation workshop in clinical atmosphere based on Kirkpatrick model

Shahram Bakhshi-Hajikhajeloo¹, MSc
* Sadraddin Sattari², Ph.D

Abstract

Aim. The aim of this study was to evaluate the effectiveness of the cardiopulmonary cerebral resuscitation (CPCR) workshop for nurses in the clinical atmosphere of critical care wards of Ardabil Social Security Hospital based on Kirkpatrick model.

Background. Evaluating the effectiveness of training courses to determine the extent to which the objectives of the training course are realized is necessary.

Method. In this descriptive survey, accessible population included 65 critical care nurses and nursing managers of the hospital under study out of which 56 people were selected based on stratified random sampling using Morgan-Krejcie sample table. Data were collected using a questionnaire and its validity was confirmed by the views of the experts. The reliability of the questionnaire was 0.99 (Cronbach's alpha). Data were analyzed by descriptive and inferential statistics.

Findings. The mean score of the effectiveness of the CPCR workshop in clinical atmosphere from the perspective of critical care nurses and nurse managers was 3.89 out of 5 in the level of "reaction". Moreover, the mean score of the effectiveness of "learning" level and "behavior" level were reported 3.97 and 4.02 out of 5, respectively. In the level of the "results" the mean score of the effectiveness was reported as 4.57. The total average of effectiveness of training in CPCR workshop was 4.11 out of 5.

Conclusion. The result of the study showed that CPCR workshop was evaluated as an effective program based on the Kirkpatrick model.

Keywords: Effectiveness evaluation, Educational course, Cardiopulmonary cerebral resuscitation, Kirkpatrick model

1 Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

2 Associate professor, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran (* Corresponding author) email: sadraddin1356@yahoo.com