

## آموزش‌های رسمی و غیر رسمی: دیدگاه و تجربیات اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی

زهرا سبزی<sup>۱</sup> - دکتر اکرم ثناگو<sup>۲</sup> - دکتر لیلا جویباری<sup>۳</sup>

### چکیده

**مقدمه:** فرآیند آموزش رسمی به تنهایی قادر نیست تا معلمین علوم پزشکی را برای محیط کاری و پاسخ به تغییرات آماده سازد. مدرسین برای ارائه عملکرد صحیح و مفید نیاز به یادگیری‌های غیر رسمی و مادام‌العمر دارند. هدف از این مطالعه تبیین دیدگاه و تجربیات اساتید پرستاری و مامایی درباره آموزش‌های رسمی و غیر رسمی است.

**روش کار:** در این مطالعه کیفی به منظور درک دیدگاه و تجربیات اساتید دانشکده پرستاری و مامایی بویه گرگان درباره آموزش رسمی و غیر رسمی با استفاده از روش تحلیل محتوی از ۱۲ عضو هیات علمی، مصاحبه‌های نیمه ساختار انفرادی به عمل آمد. سؤالات مصاحبه در ارتباط با دیدگاه و تجربه شرکت‌کنندگان از «فعالیت‌های یادگیری» بوده است. مصاحبه‌ها ضبط و خط به خط دست‌نویس شدند و مطابق روش «آنالیز محتوا» مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** «مادام‌العمر بودن یادگیری، خودیادگیری، ضرورت حرفه‌معلمی، کسب مدرک» از مضامینی هستند که دیدگاه و تجربه یادگیری اساتید را در خصوص آموزش رسمی و غیر رسمی تبیین می‌نمایند. داده‌ها حاکی از آن است احساس آماده نبودن برای کار بعد از اخذ مدرک رسمی بویژه در ابتدای استخدام، انگیزه‌ای برای یادگیری می‌باشد. نفس یادگیری و معلمی و تازه بودن مطالب از محرکاتی قوی برای یادگیری و شرکت در کارگاه‌های آموزشی است. شرکت‌کنندگان در تحقیق عمدتاً از «سازمان و زمان» به عنوان موانع یادگیری نام بردند.

**نتیجه‌گیری:** ضرورت پاسخگو بودن به دانشجویان، ارتقای شغلی، الزامات حرفه‌ای و آشنایی با تازه‌های دنیای علم موجب می‌شود تا اساتید همواره در تلاش برای یادگیری خواه از طریق فعالیت‌های رسمی یا غیررسمی می‌باشند. آموزش رسمی به عنوان پایه‌ای برای یادگیری‌های بعدی لازم است اما کافی نمی‌باشد. در این میان وجود آموزش‌های غیررسمی به عنوان مکمل فعالیت‌های یادگیری نقش اساسی را ایفا می‌نماید.

**واژه‌های کلیدی:** آموزش رسمی، آموزش غیر رسمی، اعضای هیات علمی، پرستاری، مامایی

پذیرش مقاله: ۸۵/۱۲/۱۵

دریافت مقاله: ۸۵/۵/۲۸

۱ - دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی گرگان (نویسنده مسؤول)

پست الکترونیکی: zsgorgan@yahoo.com

۲ - عضو هیات علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی گرگان

۳ - عضو هیات علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی گرگان

## مقدمه

در دنیای پیچیده امروز یادگیری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۱]. آموزش نیز بنیان همه یادگیری‌ها می‌باشد [۲]. آموزش می‌تواند به صورت رسمی (کسب مدرک معتبر از دانشگاه‌ها) و یا غیر رسمی (شرکت در کنگره‌ها و همایش‌ها و دوره‌های ضمن خدمت و...) انجام شود. امروزه در برنامه‌ریزی آموزشی، آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با تغییر شرایط قلمداد می‌شود [۳]. در ایران انجمن‌ها، نهادهای علمی و بخش دولتی که همان دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌باشند جهت حفظ مهارت‌های حرفه‌ای فارغ التحصیلان به امر آموزش مداوم اقدام می‌نمایند [۳ و ۴]. امروزه موضوع ارتقای مستمر حرفه‌ای در علوم پزشکی با هدف ارتقای دانش و مهارت‌های شغلی و بهبود آرایه خدمات بهداشتی درمانی نیز همانند سایر مشاغل پیگیری شده و مورد توجه شاغلین این حرفه در رشته‌های وابسته به آن می‌باشد. در حال حاضر تنها دانش آموختگان رشته‌های مختلف جامعه پزشکی در کشورمان ملزم به رعایت آموزش مداوم می‌باشند [۵]. اعضای هیأت علمی که بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند مسلماً در سیستم، از برنامه‌ها، فعالیت‌ها و تجهیزات و مواد، اهمیت بیشتری دارند. اعضای هیأت علمی با توجه به روند رو به رشد سرعت و میزان تولید علم در جهان، جهت تحکیم اطلاعات قبلی از این قاعده مستثنی نیستند [۳ و ۶].

یکی از مشکلات انسان‌ها، تلاش برای نگهداشتن دانشی است که کسب کرده اند. این واقعیت به خصوص در مورد علمی که دامنه آگاهی‌های آن‌ها گسترده و سریعاً در حال تغییر است از جمله علوم پزشکی مطرح می‌باشد [۳]. چنانچه بررسی تناگو و همکاران در خصوص تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی پرستاری و مامایی نشان داد اساتید به علت ماهیت شغلی و ارتباط با دانشجو و بیمار، همواره خود را ملزم به یادگیری می‌دانند [۷]. دیگر تحقیقات نیز نشان داده ماهیت تغییر پذیر علم، سبب شده است علم هیچ وقت را کد نباشد و اساتید دانشگاه‌ها که در رأس آموزش هستند، مکرراً در جهت افزایش دانش و مهارت حرفه‌ای سعی و تلاش نمایند تا بتوانند پاسخگوی

نیازمندی‌های آموزشی در محیط آکادمیک باشند. این امر خود یادگیری مادام‌العمر و تداوم برنامه‌های آموزشی غیر رسمی را به عنوان مکمل دانش حرفه‌ای کسب شده، می‌طلبد [۸]. اگرچه تحقیقات کمی می‌توانند وقایع و شرایط علیتی را به خوبی توضیح دهند، اما معمولاً در شرایط مصنوعی انجام شده و از خلق داده‌های غنی که حاصل درک پدیده در شرایط طبیعی باشد عاجزند. در حالی که محقق کیفی با حضور در شرایط طبیعی به فهم و تفسیر پدیده‌ها و شرایط زندگی مردم نایل می‌شود. رسالت تحقیق کیفی درک عمیق چرایی و چگونگی پدیده‌ها بوده و به روشن‌سازی وقایع، هنجارها و ارزش‌ها از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در تحقیق کمک می‌کند. هدف از این جستجوی گسترده، رسیدن به منطقی از واقعیت است که از نظر شرکت‌کنندگان در تحقیق مهم است، نه از نظر محقق. نتایج مطالعات کمی که از طریق پرسشنامه در اختیار نمونه‌ها قرار می‌گیرد از غنای کافی (همانند مطالعات تفسیری) برخوردار نیست. امید است الگوی استخراج شده از یافته‌های این تحقیق و راهبردهای ناشی از آن، چارچوبی را برای فرآیند یادگیری و عوامل مؤثر بر آن فراهم نموده و ضمن کمک به توسعه دانش راهبردهای بدیعی را برای ارتقای وضعیت موجود فراهم نماید [۹]. از آن جا که شناخت تجربیات یادگیری اساتید می‌تواند به رفع چالش‌ها در محیط آموزشی دانشگاهی کمک کند و شناخت انگیزه شرکت آن‌ها در آموزش‌های رسمی و غیر رسمی و موانع و عوامل تسهیل‌کننده می‌تواند در جهت ارتقای اهداف سازمانی مؤثر می‌باشد لذا محققان بر آن شدند دیدگاه و تجربیات اساتید دانشکده پرستاری و مامایی گرگان را در خصوص اهمیت آموزش‌های رسمی و آموزش‌های غیر رسمی در دانشگاه تبیین نمایند.

هدف از این مطالعه تبیین دیدگاه و تجربیات مربیان و اساتید پرستاری و مامایی درباره آموزش‌های رسمی و غیر رسمی است.

## مواد و روش کار

در این مطالعه کیفی به منظور درک دیدگاه و تجربیات اساتید دانشکده پرستاری و مامایی بویه گرگان درباره آموزش رسمی و غیر رسمی با استفاده از روش تحلیل محتوی از ۱۲ عضو هیأت علمی، مصاحبه‌های نیمه

۱۲ تن از مربیان و اساتید هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی بویه گرگان، چهار نفر مرد و هشت نفر زن، با مدارک کارشناسی (۲ نفر)، کارشناسی ارشد (۹ نفر) و دکترا (۱ نفر) در این مطالعه شرکت کردند. میانگین سابقه تدریس شرکت‌کنندگان ۱۲ سال بود.

«مادام العمر بودن یادگیری، خودیادگیری، ماهیت حرفه‌ای، کسب مدرک» از مضامینی هستند که دیدگاه و تجربه یادگیری اساتید را در خصوص آموزش رسمی و غیر رسمی تبیین می‌نمایند. داده‌ها حاکی از آن است احساس آماده نبودن برای کار بعد از اخذ مدرک رسمی به ویژه در ابتدای استخدام، انگیزه‌ای برای یادگیری می‌باشد. نفس یادگیری و معلمی و تازه بودن مطالب از محرکاتی قوی برای یادگیری و شرکت در کارگاه‌های آموزشی است. شرکت‌کنندگان در تحقیق عمدتاً از «سازمان و زمان» به عنوان موانع یادگیری نام بردند.

### یادگیری مادام العمر

شرکت‌کنندگان معتقد بودند که سرلوحه یک معلم «ز گهواره تا گور دانش بجوی» است. با توجه به این که نیازهای یادگیری مادام العمر است بنابراین فرایند یادگیری نیز همواره در جریان است. یکی از شرکت‌کنندگان اظهار داشت:

«هر لحظه یک چیز تازه یاد بگیرم، با این که در حال بازنشستگی هستم ولی دنبال این هستم که یادگیری داشته باشم و اون هم چیزهایی که کاربردی‌اند»

### خود یادگیری

شرکت‌کنندگان خود را در یادگیری و ارتقای مهارت‌ها و سطح علمی خویش مسؤول و فعال می‌دانستند. به عبارتی یادگیری به یک پدیده ذاتی در آن‌ها تبدیل شده است چنانچه یکی از شرکت‌کنندگان اظهار داشت:

«از کارگاه و کارکردن در بخش و حتی از همکارانم استفاده کردم. خودم چیز مورد نیاز را پیدا کردم. در بخش بالینی کار کردم. با دانشجو کار کردم. با پزشک در ارتباط بودم. سر کلاس دانشجو رفتم. خودم کتاب مطالعه کردم. اینها خیلی مفید بود.»

شرکت‌کننده دیگری نیز به مسؤول بودن افراد در یادگیری خود چنین اشاره کرد:

ساختار انفرادی به عمل آمد. سؤالات مصاحبه در ارتباط با دیدگاه و تجربه شرکت‌کنندگان از «فعالیت‌های یادگیری، انگیزه شرکت در آموزش رسمی و غیررسمی، عوامل مؤثر بر فعالیت‌های یادگیری از قبیل شرکت در کارگاه‌ها، ادامه تحصیل و کفایت آموزش‌های رسمی» بوده است. مصاحبه‌ها ضبط و خط به خط دست نویس، کدگذاری، طبقه‌بندی و توصیف شدند.

روش گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های عمیق، نیمه ساختار و متعامل بود. کلیه مصاحبه‌ها ضبط و بلافاصله دست نویس شد تا بازخورد لازم برای مصاحبه‌های بعدی و یا کفایت و اشباع داده‌ها فراهم شود. در خلال مصاحبه از سؤالات کاوشی از قبیل «مثال بزنید، می‌توانید بیشتر شرح دهید، آیا منظورتان این است که...؟ خوب شما چه فکری کردید؟» استفاده شد. در شروع هر مصاحبه شرکت‌کنندگان با هدف مطالعه آشنا شده و رضایت شفاهی برای ضبط صدا اخذ شد. مصاحبه‌ها در اتاق کار اساتید و با رعایت خلوت و وقت قبلی انجام شد. حداقل دو نوبت مصاحبه در صورت لزوم با هر یک از مشارکت‌کنندگان در نظر گرفته شد. کلیه دست‌نوشته‌ها و همچنین نوارها با کد مشخص شد. اولین سؤال یک سؤال کلی بود «وقتی که می‌گوییم آموزش رسمی و غیر رسمی چه چیزی به ذهن شما خطور می‌کند؟» متناسب با پاسخ شرکت‌کنندگان سؤالات بعدی مطرح شد. سؤالات بعدی به تدریج متمرکزتر شدند [۱۰]. نمونه‌گیری تا زمان حصول به اشباع داده‌ها ادامه یافت. به منظور بازبینی تأیید یافته‌های مطالعه توسط شرکت‌کنندگان یک نسخه از دست‌نوشته‌ها به تعدادی از شرکت‌کنندگان داده شد. داده‌ها مطابق روش تحلیل محتوا آنالیز<sup>۱</sup> شدند. در مرحله نخست کل متن به طور کامل خوانده شد، برای بار دوم متن خط به خط خوانده شده و زیر عبارات یا کلمات مربوط به مفهوم مورد مطالعه خط کشیده شد. کدهای مشابه به لحاظ مفهومی در یک خوشه قرار گرفتند و خوشه‌های مرتبط به لحاظ معنایی در یک طبقه قرار داده و طبقات مشابه در هم تلفیق شدند.

### یافته‌ها

«نفس معلمی ایجاب می‌کند دائم بخونی ... اگه نخواهی بخونی با زن اسپزخانه چه فرقی داری. این نفس کار ماست. ماهیت شغلی ما ایجاب می‌کند که بخونیم»

کسب مدرک علی‌رغم اهمیتی که شرکت‌کنندگان برای یادگیری‌های غیررسمی قائل بودند اما در عین حال معتقد بودند چیزی نمی‌تواند جایگزین مدارک رسمی شود. چنانچه یکی از شرکت‌کنندگان اظهار داشت: «کارگاه‌ها چیز خوبی ... ولی باز خیلی بهتره که مدرک دکترا و ارشد بگیریم چون کلاسیک و قشنگه...»

داشتن مدارک و مدارج رسمی از پرستیژ خاص خود در محیط‌های آموزشی برخوردار است: «برای دانشجوی هر چه زحمت بکشی ولی وقتی بفهمه که ارشد نیستی یک حس خاص داره و تو ذوق اونها زده میشه»

اشاراتی دیگری از شرکت‌کنندگان در این مطالعه از قبیل «مدرک بیانگر همه ارزش است»، «سیستم بالایی فقط به مدرک نگاه می‌کنه» نیز مؤید ارزش آموزش‌ها و یادگیری‌های رسمی در محیط‌های دانشگاهی می‌باشد.

### بحث

یادگیری یک نیاز عمیق و اساسی برای تکامل انسانی است. شناخت موانع یادگیری کمک می‌کند تا اعتماد به نفس پرستاران افزایش یابد [۸]. نولان<sup>۱</sup> می‌نویسد برای تعامل حرفه پرستاری ضروری است آموزش حرفه‌ای مداوم فراهم شود تا نارسایی در کارها کاهش یابد [۱۱]. آموزش مداوم حرفه‌ای برای تکامل و پیشرفت حرفه پرستاری به جهت این که آسیب‌های شغلی را کم می‌کند مؤثر و مفید است [۱۲]. بهمن<sup>۲</sup> معتقد است پرستاران یک سری موارد را در محیط کار مواجه می‌شوند که تاکنون نگذرانده‌اند لذا آموزش در این زمینه لازم است [۸]. نولان نیز معتقد است فرصت یکسان برای آموزش حرفه‌ای مداوم وجود ندارد [۱۱]. در بسیاری از متون به نقش مدیران و سازمان‌ها در ارائه برنامه‌های آموزش مداوم تأکید می‌شود. فقدان حمایت بسیاری از مدیران برای پرداخت هزینه‌های مربوط به برنامه‌های آموزش غیر رسمی و سرپوش گذاشتن روی این هزینه‌ها می‌تواند مشکلاتی را فراهم نماید [۱۲و۸]. اساتید تازه استخدام

«ما باید پاسخگو دانشجو باشیم و نیاز اونها رو برآورده کنیم پس کمی در کلاس‌ها شرکت کنیم و بقیه مطالعه کتاب، جزوه و اینترنت توسط خودمان باشه»

یکی از شرکت‌کنندگان نیز اظهار داشت «ارتباط با بخش، مطالعه و جمع‌آوری مطالب و مطالعه کتب و کارگاه سی پی آر و ... مطالعه پرونده‌ها ...» از جمله اموری است که او برای ارتقای یادگیری خود انجام می‌دهد.

### ضرورت حرفه معلمی

شرکت‌کنندگان یکی از انگیزه‌های قوی خود را برای یادگیری و به روز بودن مؤثر بودن برای دانشجویان می‌دانستند. چنانچه شرکت‌کننده‌ای اظهار داشت: «اصل قضیه دانشجویان است که مطالب بهتری به دانشجویان یاد بدهیم.»

یادگیری با رضایت خاطر درونی نیز همراه است بنابراین به لذت بخشی و جذابیت آن می‌افزاید:

«ارائه یک مطلب تازه‌تر و نوتر منو در آموزش به دانشجویان راضی‌تر می‌کند و جذاب‌تره.»

«وقتی با یک مطلب تازه و جدید وارد بالین می‌شم خودم راضی‌ترم، چون مطالب جدید و جذاب را به دانشجویان یاد می‌دهم.»

«دوره همودیلایز را به خاطر کار خودم رفتم، این کمک‌کننده بود، بعدا که دانشجوی داشتم کمک‌کننده بود.»

ماهیت حرفه معلمی به روز بودن و توانا بودن در شیوه‌های فراگیری است از این رو الزام ذاتی در این حرفه برای به روز بودن و مسلح کردن خود به دانش و مهارت مورد نیاز، وجود دارد.

«وقتی همکارم برای مقاله و مطلب درآوردن از کامپیوتر استفاده می‌کرد باعث شد که من هم کلاس برم، برای دانشجوی هم خوبه»

«از نظر روانی برای دانشجوی مهمه که مربی چیز تازه به اون آموزش بده»

نفس معلمی یادگیری است. برخی از شرکت‌کنندگان اظهار داشتند از نداشتن دانش کافی نزد دانشجویان همکاران احساس شرم می‌کنند از این رو نیاز به یادگیری مستمر دارند و این یادگیری را از طریق شیوه‌های رسمی و غیر رسمی تأمین می‌کنند. از یادگیری به عنوان ضرورت اخلاقی، دینی، حرفه‌ای و شغلی یاد شد.

1 - Nolan

2 - Bahn

شخصیت خونگرم» باعث افزایش انگیزش معلمان به درگیری در فعالیتهای یادگیری غیر رسمی بوده است [۱۵]. احساس آماده نبودن برای کار یکی دیگر از مضامین مطالعه حاضر می‌باشد. قانیدی و اسدی در مطالعه خود با عنوان ارزشیابی آموزش‌های غیر رسمی در نظام آموزش عالی ایران، یکی از اهداف برگزاری آموزش غیر رسمی را، ارائه آموزش‌های مداوم برای دانش آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌داند [۱۶]. «مادام العمر بودن یادگیری» مضمون دیگری بود که در تحقیق حاضر ظهور نمود. چنانچه قاسمی نیز در مقاله خود با عنوان ضرورت و نقش مهارت‌های سواد اطلاعاتی در آموزش و یادگیری غیر رسمی، به ضرورت آموزش و یادگیری غیر رسمی و مادالعمر بودن یادگیری در دنیای امروز و ضرورت و نقش مهارت‌های سواد اطلاعاتی در آموزش و یادگیری غیررسمی اشاره می‌نماید [۱۷].

### نتیجه‌گیری

ضرورت پاسخگو بودن به دانشجویان، ارتقای شغلی، الزامات حرفه‌ای و آشنایی با تازه‌های دنیای علم موجب می‌شود تا اساتید همواره در تلاش برای یادگیری خواه از طریق فعالیتهای رسمی یا غیررسمی باشند. آموزش رسمی به عنوان پایه‌ای برای یادگیری‌های بعدی لازم است اما کافی نمی‌باشد. در این میان وجود آموزش‌های غیررسمی به عنوان مکمل فعالیتهای یادگیری نقش اساسی را ایفا می‌نمایند.

پرستاری برای افزایش مهارت حرفه‌ای نیاز به برنامه‌های یادگیری و آموزش غیر رسمی دارند [۱۳]. دوره‌های آموزشی بعد از فارغ التحصیلی می‌تواند مهارت‌های کسب شده را افزایش دهد و مدیر باید همه کارکنان را یکسان تشویق کند. از مسؤولیتهای پرستار است که در ساختار آموزش سازمانی و برنامه‌های آموزشی نقش داشته باشد. پرستاران نیز باید بر روی منابع در دسترس و چگونگی استفاده از آن برای تکامل حرفه‌ای شان تامل داشته باشند [۸]. تجربیات اعضای هیات علمی نشان داد یک سری از مهارت‌ها به علت جدید بودن و نیاز کار، لازم است در طول عمر کاری آموخته شود از قبیل فناوری اطلاعات. نتایج تحقیق ایزدی و کریمی در خصوص بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی غیر رسمی فناوری اطلاعات بر ارتقای دانش، مهارت، دقت و اثر بخشی کارکنان نشان داد دوره‌های آموزشی در هر دو متغیر ارتقای سطح دانش و مهارت و همچنین افزایش دقت و اثربخشی کارکنان مؤثر است [۱۴]. سازمان و زمان به عنوان موانع یکی از مضامین مطالعه حاضر بود. بررسی نادی و سجادیان در خصوص عوامل مؤثر بر تعهد معلمان شهر اصفهان به فعالیتهای یادگیری غیر رسمی حاکی از آن است عوامل محیطی شامل زمان ناکافی، عدم نزدیکی به قلمروهای شغلی همکاران، پول ناکافی، عدم دسترسی به کامپیوتر و عدم بازشناسی، مانع از درگیری معلمان در فعالیتهای یادگیری غیر رسمی می‌شود. هفت ویژگی شخصی «قوه ابتکار، خود کارآمدی، عشق به یادگیری، علاقه به حرفه، تعهد به توسعه و رشد حرفه‌ای، شخصیت پرورش یافته،

### منابع

- 1 - Duglas LM. The effective nurse lead manager, 3 Ed. New York: Mosby, 1996: 209.
- ۲ - دیویس الکساندر. طراحی سیستم یادگیری. ترجمه، جعفر نجفی زند، تهران: انتشارات دنیا، سال ۱۳۶۳، صفحه ۱۶.
- ۳ - عصمت نوحی. تاثیر کارگاه‌های مقدماتی روش تدریس بر آگاهی، نگرش و عملکرد آموزشی مدرسین دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین. دوره تابستان. سال ۱۳۸۱، شماره ۲۲.
- ۴ - محسن منوچهر. بازآموزی از تئوری تا عمل. آموزش مداوم در پزشکی، شماره هشتم، سال ۱۳۸۱ صفحات ۱۳-۲۸.
- ۵ - مجیدی شاد و همکاران. ارزیابی نظرات شرکت‌کنندگان برنامه‌های آموزش مداوم جامعه پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در مورد کیفیت برنامه‌های اجرا شده در سال ۱۳۷۹ نشریه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان، شماره ۲، سال ۱۳۸۱، صفحات ۷-۱.
- ۶ - منتظر. غلامعلی. آموزش مهارت‌های فناوری اطلاعات و تاثیر آن بر یادگیری مؤثر و فراگیر. فصلنامه علمی پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا. سال دوازدهم. سال ۱۳۸۱، شماره ۴۲.
- ۷ - ثناگو اکرم، نیکروش منصوره، دباغی فاطمه. بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران پاییز؛ سال ۱۳۸۵، ۱۳(۵۲): ۸۳-۹۲.
- 8 - Bahn D., Orientation of nurses towards formal and informal learning: motives and perception. Nurse Educ Today; 2007; 27(7):723-30.

- 9 - Sheldon L., Grounded theory: issues for research in nursing. *Nursing Standard*. 1998; 12(52): 47-50.
- 10 - Kvale S., *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*, Sage. 1998.
- 11 - Nolan, M, Owen, R, Curran, M, Venables, A. Re-conceptualizing the outcomes of continuing Professional Development. 2000. *J Nurs Stud*. 37(5):457-67.
- 12 - Hidden Talents, Education, Training and Development for Health Care Staff in NHS Trusts. Audit Commission. London. (2001). Available at: <http://www.audit-commission.gov.uk/reports/NATIONAL-REPORT.asp>.
- 13 - Zungolo E., Faculty preparation: is clinical specialization a benefit or a deterrent to quality nursing education? *J Contin Educ Nurs*. Jan-Feb; 2004;35(1): 19-23.
- ۱۴ - ایزدی صمد، کریمی سلیمان. بررسی تاثیر دوره‌های آموزش غیر رسمی فناوری اطلاعات بر ارتقای دانش، مهارت و دقت و اثر بخشی کارکنان. مطالعه موردی: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی. چکیده مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیر رسمی ۱۱-۱۲ اردیبهشت. دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. سال ۱۳۸۷، ص ۱۰.
- ۱۵ - نادى محمد على، سجاديان ايلناز. عوامل مؤثر بر تعهد معلمان شهر اصفهان به فعاليت‌های یادگیری غیر رسمی. چکیده مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیر رسمی ۱۱-۱۲ اردیبهشت. دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. سال ۱۳۸۷، ص ۱۰۴.
- ۱۶ - قائدی یحیی. اسدی فاطمه. ارزشیابی آموزش های غیر رسمی در نظام آموزش عالی ایران. چکیده مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیر رسمی ۱۱-۱۲ اردیبهشت. دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. سال ۱۳۸۷، ص ۸۳.
- ۱۷ - قاسمی علی حسین. ضرورت و نقش مهارت‌های سواد اطلاعاتی در آموزش و یادگیری غیر رسمی چکیده مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیر رسمی ۱۱-۱۲ اردیبهشت. دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. سال ۱۳۸۷، ص ۸۴.