Iranian Quarterly of Education Strategies
Vol. 5, No. 2, Summer 2012
Pages: 113-117

فصل‌نامه راهبردهای آموزش
دوره ۵، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۱
صفحات: ۱۱۷-۱۱۳

پژوهشی

اعتباریابی پرسش‌نامه "عوامل انگیزشی شرکت پرستاران در برنامه‌های آموزش مداوم"

احمد عامریون[۱] *PhD*، عباس عبادی[*] *PhD*، هرمز سنایی نسب[۲] *PhD*

[*]گروه داخلی- جراحی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا...(عج)، تهران، ایران
[۱]گروه مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا...(عج)، تهران، ایران
[۲]گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا...(عج)، تهران، ایران

چکیده

اهداف: از آنجا که برگزاری دوره‌های آموزش حین خدمت برای تمامی پرستاران که بیشترین کارکنان بیمارستانی را تشکیل می‌دهند و بیشترین زمان مراقبت از بیمار را بر عهده دارند، ضرورت دارد، سنجش موثربودن این دوره‌ها نیازمند ابزارهای مناسب است. با توجه به کاربرد ابزارهای مختلف در این زمینه، مطالعه حاضر با هدف اعتبارسنجی پرسش‌نامه انگیزش پرستاران برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی در سال ۱۳۸۷ روی ۲۷۶ نفر از پرستاران شاغل در سه بیمارستان منتخب شهر تهران که به‌روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند، انجام شد. روش جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه انگیزش پرستاران برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت حاوی ۳۴ سئوال بود که پس از تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی آن شامل اعتبار و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی به‌کمک نرم‌افزار آمار SPSS 18 تحلیل شد.

یافته‌ها: پنج عبارت از ۳۴ عبارت پرسش‌نامه اولیه پس از طی فرآیند اعتبار صوری و محتوا حذف شده و برخی از عبارات نیز ویرایش شدند. تحلیل عاملی اکتشافی روی ۲۹ عبارت باقی‌مانده پرسش‌نامه انجام شد که آزمون KMO برابر با ۰/۷۵ به‌دست آمد و آزمون کرویت بارتلت نیز از نظر آماری معنی‌دار بود (X^2=۱۶۹۴/۴۴۲ ،df=۴۰۶ ،p<۰/۰۰۱).

نتیجه‌گیری: ابزار اندازه‌گیری مورد مطالعه با ۲۹ عبارت در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از اعتبار و پایایی لازم برخوردار است. این پرسش‌نامه ابزار مناسبی برای اندازه‌گیری چهار بعد مهم آموزش حین خدمت است.

کلیدواژه‌ها: اعتباریابی، عوامل انگیزشی، پرستاران، آموزش مداوم

Validity of "motivational factors of nurses' participation in continuing education programs" questionnaire

Amerioun A.[1] *PhD*, Ebadi A.* *PhD*, Sanaienasab H.[2] *PhD*

[*]Department of Medical-Surgery, Faculty of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
[1]Department of Health Care Services Management, Faculty of Health, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
[2]Department of Health Education, Faculty of Health, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Aims: Holding the courses of in-service training is essential for nurses since they compose they highest proportion of hospital personnel and are responsible for the most hours of patient care; therefore, assessing the effectiveness of such courses depends on the presence of appropriate assessment tools. The aim of this study was validating the questionnaire of nurses' motivation for attending in-service training courses.

Methods: This descriptive study was carried out in 2008 on 276 nurses of three selected hospitals in Tehran, Iran. The study cases were selected by random sampling method. The data collection tool was the questionnaire of nurses' motivation for attending in-service training courses that contained 34 questions and was applied after confirming its psychometric properties such as reliability and validity. Data were analyzed by descriptive and analytical statistical methods using SPSS 18 software.

Results: Five of the 34 statements of the initial questionnaire were excluded after passing the face and content validity process and some phrases were also modified. The exploratory factor analysis was carried out on the remaining 29 questions. The KMO test came out to be 75% and Bartlett's test of sphericity was statistically significant ($p<0.001$, $df=406$, $X^2=1694.442$).

Conclusion: The studied assessment tool has proper validity and reliability with 29 statements in five-choice Likert scale. This questionnaire is an appropriate tool for assessing the four important dimensions of in-service training.

Keywords: Validation, Motivational Factors, Nurses, Continuing Education

نویسنده مسئول: عباس عبادی. تمام درخواست‌ها باید به نشانی ebadi1347@yahoo.com فرستاده شوند.

دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۶/۲۲ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۳/۶

مقدمه

امروزه رشد، گسترش، تغییر و تحول سریع علوم و ابزارها نیاز به آموزش را اجتناب‌ناپذیر می‌کند. آموزش ضمن خدمت در این میان از اساسی‌ترین نیازهای هر سازمان است که وظیفه به‌روزنمودن دانش عمومی، علمی و تخصصی افراد را بر عهده دارد. آموزش ضمن خدمت در سراسر جهان به امری سریع و فراگیر تبدیل شده و تقریباً تمام سازمان‌ها در صدد ارایه آن به کارکنان خود هستند [۱]. از دیدگاه *سواسنون*، آموزش ضمن خدمت عبارت از فعالیت‌هایی است که به‌منظور حفظ و افزایش توان و شایستگی کارکنان در اجرای وظایف محول تدوین می‌شود و بدان وسیله سازمان را در رسیدن به اهداف در چارچوب ماموریت خود یاری می‌رساند [۲]. به‌طورکلی می‌توان گفت آموزش ضمن خدمت عبارت است از مجموعه فعالیت‌های آموزشی نظام‌دار و برنامه‌ریزی‌شده که به‌منظور بهبود عملکرد افراد در محیط کار و درنتیجه افزایش سطح بهره‌وری سازمان و کیفیت خدمات ارایه شده، انجام می‌شود [۱]. *گوبینز* در تحقیق خود به این نتیجه رسید که دوره‌های آموزش ضمن خدمت باعث کاهش هزینه‌های گوناگون سازمان، کاهش استعفا و ترک خدمت کارکنان، کاهش میزان غیبت، کاهش حوادث و سوانح حین کار، بهبود امور سازمان و افزایش کارآیی، بینش و بصیرت عمیق‌تر، توانایی و مهارت بیشتر در نیروی انسانی، تولید بیشتر و به‌طورکلی افزایش بهره‌وری شده است. نتایج تحقیق وی با نتایج تحقیق *تامسون* همخوانی دارد [۳]. *هالنن* در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که آموزش کارکنان به‌طورکلی باعث افزایش کارآیی و اثربخشی دستگاه خواهد شد [۴]. *کوپر* و *هورن بک* در این ارتباط می‌نویسند؛ "اهمیت آموزش مداوم پرستاری در بیان *فلورانس نایتینگل*، بنیان‌گذار حرفه نوین پرستاری نهفته است که می‌گوید نگذارید خودمان را پرستار کاملی بدانیم زیرا که ما تمام عمر باید فراگیر بوده و یاد بگیریم" [۵].

بهسازی نیروی انسانی در پرستاری یکی از مسئولیت‌های مهم مدیران پرستاری بوده و شامل فعالیت‌هایی است که برای ارتقای سطح صلاحیت و افزایش دانش و آگاهی و ایجاد مهارت پرستاران برای ارایه خدمات بالینی بهتر به مورد اجرا گذاشته می‌شود. آموزش ضمن خدمت نیز یکی از روش‌های بهسازی نیروی انسانی و شامل تمام آموزش‌های شغلی است که برای ارتقای کیفیت عملکرد افراد به آنها داده می‌شود [۶]. تحقیقات متعدد انجام شده در داخل و خارج از ایران، تاثیرات مثبت انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی از جمله آموزش‌های ضمن خدمت را بر کارآیی، اعتماد به‌نفس، آگاهی و مهارت پرستاران نشان داده است [۷].

یوئن معتقد است که پرستاران نیازمند دسترسی مداوم به انواع مناسب آموزش به‌عنوان یک عامل مهم برای سازش با تغییرات هستند و این عقیده توسط فدراسیون پرستاری، دانشکده و کمیته‌های فلورانس ناتینگل استرالیا نیز حمایت شده است و تمامی این مجامع پیشنهاد دادند که نیازهای تخصصی گروه پرستاری از طریق آموزش پرستاران می‌تواند برآورده شود و اضافه می‌نمایند که بیمارستان‌ها و دیگر اُرگان‌های بهداشتی باید برنامه‌های آموزش مداوم را تدارک دیده و فرصت‌هایی برای پرستاران به‌منظور حضور در این برنامه‌ها مهیا سازند [۸].

طی مطالعاتی که توسط *وحیدشاهی* و *زاهد* انجام شده است، عوامل مختلفی از قبیل پیشرفت فردی و حرفه‌ای، مشخصات دموگرافیک، گرفتن امتیاز و گواهی شرکت در این دوره‌ها، بالابردن سطح اطلاعات خود عوامل انگیزشی شرکت‌کنندگان در آموزش‌های حین خدمت هستند [۹، ۱۰]. همچنین *چرکزی* و همکاران، *ساروی* و همکاران و *زینالو* و همکاران علاوه بر برنامه‌ریزی مناسب و انجام نیازسنجی به ایجاد انگیزه کافی برای شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت تاکید شده است [۱۱، ۱۲]. بنابراین بررسی عوامل انگیزشی پرستاران قبل از شرکت در برنامه‌های آموزشی ضرورت دارد و به‌منظور تعیین عوامل موثر باید از پرسش‌نامه استاندارد استفاده کرد. روان‌شناسان ضرورت توجه به انگیزش در تعلیم‌وتربیت را به‌دلیل ارتباط موثر آن با یادگیری جدید، مهارت‌ها، راهبردها و رفتارها متذکر شده‌اند [۱۳].

هدف از پژوهش روش‌شناختی، طراحی و ارزشیابی ابزارها، مقیاس‌ها یا تکنیک‌های جمع‌آوری اطلاعات است [۱۴]. در طراحی پرسش‌نامه‌ها، عبارات را می‌توان از طریق مرور بر مطالعات انجام شده در زمینه مفهوم مورد نظر، مشاهدات و مصاحبه‌های بالینی، پژوهش‌های کیفی، انتخاب عبارات از ابزارهای موجود یا تلفیقی از تمامی این روش‌ها تدوین نمود [۱۵].

یکی از روش‌های معتبر علمی برای مطالعه ساختار داخلی مجموعه‌ای از شاخص‌ها و اندازه‌گیری روایی‌سازه، روش تحلیل عاملی تاییدی است که به برآورد بار عاملی و روابط بین مجموعه‌ای از شاخص‌ها و عوامل می‌پردازد. بار عاملی، معرف همبستگی شاخص با عامل مربوط است و مانند هرگونه همبستگی دیگر تفسیر می‌شود. بر این اساس، هرچه بار یک شاخص در یک عامل بزرگتر باشد، در تفسیر آن باید وزن بیشتری به آن شاخص داده شود [۱۶].

ازآنجایی‌که برگزاری دوره‌های آموزش حین خدمت برای کلیه کادر پزشکی و پیراپزشکی در بیمارستان‌ها، به‌خصوص پرستاران که بیشترین کارکنان را تشکیل می‌دهند و بیشترین زمان مراقبت از بیمار را بر عهده دارند، ضرورت دارد. بنابراین برای سنجش موثربودن این دوره‌ها، نیازمند ابزارهای مناسب است و باتوجه به کاربرد ابزارهای مختلف در این زمینه، این مطالعه با هدف اعتبارسنجی پرسش‌نامه انگیزش پرستاران برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت انجام شد.

روش‌ها

مطالعه توصیفی حاضر در سال ۱۳۸۷ در جامعه آماری پرستاران ۳ بیمارستان منتخب شهر تهران انجام شد. ۲۷۶ پرستار به روش

نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. مبنای برآورد حجم نمونه ۱۰ برابر گویه‌های پرسش‌نامه بود [۱۷].

پرسش‌نامه "انگیزش پرستاران برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت" حاوی ۳۴ سئوال بود که با استفاده از ابزارهای موجود، متون و منابع معتبر تهیه و پس از طی فرآیند روایی صوری و محتوی، ۵ سئوال حذف شد و تحلیل عاملی روی ۲۹ سئوال باقیمانده انجام شد. برای اندازه‌گیری ویژگی‌های روان‌سنجی، از روش‌های روایی (صوری، محتوی و سازه) و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ) استفاده شد. برای روایی صوری پرسش‌نامه از متخصصان و پرستارانی که سابقه شرکت در برنامه‌های آموزش حین خدمت داشتند و برای تعیین روایی محتوی، از نظرات ۱۲ نفر از خبرگان که دارای تخصص لازم در طراحی و تدوین پرسش‌نامه مرتبط بودند، استفاده شد. انتخاب این خبرگان با مشورت همکاران و بررسی مقالات چاپ‌شده آنها که با این طرح مرتبط بودند، انجام شد. بعد از بررسی توسط تیم تحقیق و مقایسه نظرات، ویرایش و اصلاحات لازم اعمال شد. همچنین برای تعیین روایی سازه از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. به این منظور، نقطه عطف حداقل ۰/۴ به‌عنوان حداقل بار عاملی مورد نیاز برای حفظ هر عبارت در عوامل استخراج‌شده درنظر گرفته شد. پس از استخراج عوامل و عبارات قرار گرفته در هر عامل، میزان همخوانی این عوامل با مفهوم اصلی و ابعاد آن مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از روش همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آمار توصیفی، از آمار استنباطی و نرم‌افزار SPSS 11 استفاده شده است.

نتایج

میانگین سن شرکت‌کنندگان ۶/۹±۳۴/۸ سال بود. ۵۴/۲٪ شرکت‌کنندگان زن، ۸۱/۲٪ متاهل و ۹۲/۱٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی‌ارشد و ۵۸/۶٪ دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال بودند.

براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و با استفاده از روش مولفه‌های اصلی، آزمون KMO برابر با ۰/۷۵ به‌دست آمد و آزمون کرویت بارتلت نیز از نظر آماری معنی‌دار بود ($p<۰/۰۰۱$؛ $df=۴۰۶$؛ $\chi^2=۱۶۹۲/۴۴۲$) و ۴ عامل اصلی استخراج شد.

برنامه‌های آموزش حین خدمت در ۴۶/۶٪ پرستاران باعث افزایش سطح دانش، ۴۳/۶٪ باعث افزایش سطح آگاهی و تنها در ۴٪ باعث افزایش در میزان مهارت‌های عملکردی شد. میزان تاثیر عوامل حرفه‌ای، فردی، برنامه‌ای و سازمانی در انگیزش پرستاران جهت شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم به‌ترتیب ۸۵/۲، ۷۹، ۳۰/۶ و ۳۳/۲٪ تعیین شد. نتایج مطالعه نشان داد بین عوامل سازمانی با جنس و محل اشتغال، عوامل حرفه‌ای و نوع استخدام، عوامل برنامه‌ای با جنس و نوع استخدام پرستاران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

عامل اول (۷ سئوال) تبیین‌کننده "انگیزه‌های درونی" (فردی)، عامل دوم (۷ سئوال) تبیین‌کننده عامل مرتبط با "برنامه برگزاری"، عامل سوم (۸ سئوال) تبیین‌کننده "عوامل سازمانی" و عامل چهارم (۵ سئوال) تبیین‌کننده "انگیزه‌های بیرونی" (مادی) بود (جدول ۱).

تمامی حیطه‌ها و کل پرسش‌نامه از پایایی قابل قبولی برخوردار بودند (جدول ۲).

جدول ۱) بار عاملی هر عبارت براساس ماتریس دوران عاملی با روش تجزیه و تحلیل مولفه‌های اصلی نوع واریمکس

عامل← عبارت↓	انگیزه‌های درونی	برنامه برگزاری	عوامل سازمانی	انگیزه‌های بیرونی
۱	۰/۵۶۲	–	–	–
۲	–	–	–	۰/۵۷۴
۳	۰/۶۶۸	–	–	–
۴	۰/۶۸۷	–	–	–
۵	۰/۷۹۸	–	–	–
۶	۰/۸۵۷	–	–	–
۷	۰/۶۹۱	–	–	–
۸	–	–	۰/۴۳۰	–
۹	–	–	۰/۵۴۰	–
۱۰	–	–	۰/۴۱۰	–
۱۱	–	–	۰/۴۱۹	–
۱۲	–	–	۰/۶۱۲	–
۱۳	–	–	۰/۶۶۱	–
۱۴	–	–	۰/۴۱۶	–
۱۵	–	–	–	۰/۸۲۳
۱۶	–	–	–	۰/۸۱۸
۱۷	–	–	–	۰/۶۵۸
۱۸	–	–	–	۰/۷۹۲
۱۹	۰/۵۳۷	–	–	–
۲۰		–	۰/۶۶۱	–
۲۱	–	–	–	–
۲۲	–	–	–	–
۲۳	–	۰/۵۴۲	–	–
۲۴	–	۰/۷۵۷	–	–
۲۵	–	۰/۷۴۲	–	–
۲۶	–	۰/۸۱۰	–	–
۲۷	–	۰/۵۹۷	–	–
۲۸	–	۰/۵۱۹	–	–
۲۹	–	۰/۷۵۷	–	–

بحث

پرستار به‌عنوان فردی مطرح است که ارتباط نزدیکی با بیماران و سایر تیم بهداشتی و جامعه دارد و به‌دلیل پیشرفت سریع دانش تکنولوژی باید از تمام مهارت‌ها و تکنیک‌های جدید مراقبتی آگاهی داشته باشد.

لذا باتوجه به اهمیت آگاهی پرستاران، لزوم آموزش هرچه بیشتر آنها ضروری به‌نظر می‌رسد [۸]. بنابراین، باتوجه به اینکه پرسش‌نامه‌های متعددی برای بررسی عوامل انگیزشی پرستاران برای شرکت در دوره‌های آموزش مداوم مورد استفاده قرار می‌گیرد، اقدام به اعتباریابی این پرسش‌نامه شده است. چهار بُعد مهم، شامل عوامل مرتبط با انگیزه‌های درونی، برنامه‌های برگزاری، سازمانی و انگیزه‌های بیرونی به‌دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی و روش مولفه‌های اصلی، آزمون KMO برابر با ۷۵٪ به‌دست آمد و آزمون کرویت بارتلت نیز از نظر آماری معنی‌دار شد. بنابراین می‌توان گفت که اعتبار سازه ابزار مورد تایید است.

جدول ۲) همسانی درونی حیطه‌های پرسش‌نامه

عامل	نام حیطه	شماره عبارات	ضریب آلفای کرونباخ
انگیزه‌های درونی	انگیزه‌های درونی یا فردی (۷ سئوال)	۱۹، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۱	۰/۷۸
برنامه برگزاری	برنامه برگزاری (۷ سئوال)	۲۹، ۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳	۰/۸۴
عوامل سازمانی	عوامل سازمانی (۸ سئوال)	۲۰، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸	۰/۷۳
انگیزه‌های بیرونی	انگیزه‌های بیرونی یا مادی (۵ سئوال)	۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۲	۰/۸۳
کل	کل ابزار (۲۷ سئوال)	سئوالات ۲۰ و ۲۱ حذف شدند	۰/۸۸

در مورد تحلیل عاملی پرسش‌نامه عوامل انگیزشی شرکت پرستاران در برنامه آموزش مداوم، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که چهار دلیل عمده وجود دارد که از لحاظ نوع منبع انگیزشی با هم متفاوتند. در کل، خُرده مقیاس‌های پرسش‌نامه ۶۹٪ واریانس را تشکیل می‌دادند. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه *شفیع‌زاده* با عنوان تعیین اعتبار و پایایی پرسش‌نامه انگیزش شرکت در فعالیت‌های بدنی همخوانی دارد [۱۸].

در بررسی ثبات درونی هر یک از عوامل انگیزشی مشخص شد که تمام عوامل دارای پایایی قابل قبول و در حد مناسب است و عوامل سازمانی با ضریب پایایی ۷۳٪ و عامل برنامه‌ریزی با ضریب پایایی ۸۸٪ به‌ترتیب دارای کمترین و بیشترین ضریب پایایی بوده و برای کل ابزار نیز ضریب پایایی ۸۸٪ به‌دست آمد که مناسب برآورد می‌شود و با نتایج *سوری* با عنوان تدوین و اعتباریابی پرسش‌نامه انتخاب رسته شغلی کارکنان نیروی انتظامی با ضریب پایایی ۹۶٪ و *قربانی‌زاده* با عنوان ساخت و اعتباریابی، مقیاسی برای سنجش ویژگی‌های سازمان یادگیرنده با ضریب پایایی ۸۰ الی ۹۵٪ همخوانی دارد [۱۹، ۲۰].

نتیجه‌گیری

پرسش‌نامه "انگیزش پرستاران برای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت" ابزار مناسبی برای اندازه‌گیری ۴ بُعد مهم آموزش حین خدمت شامل عوامل مرتبط با انگیزه‌های درونی، برنامه‌های برگزاری، سازمانی و انگیزه‌های بیرونی، است.

منابع

1- Ahmadi A. Training of managers and employees on performance. Ettelaat-e-Elmi J. 2010;25(374):22-5. [Persian]
2- Golamalizad S. Survey of continuing education in improvement activities agriculture promoters. Tehran; Proceedings of the Conference on Regional Development in Service Training, 2008. [Persian]
3- Gubbins J. Evaluation of the employee's attitudes toward in service training. London: Wip Old; 2006.
4- Halonen P. Quality in education tuning international master's programs. Finland: University of Jyvaskyla; 2007.
5- Cooper SS, Hornback M. Continuing nursing education. New York: McGraw-Hill; 1973.
6- Gillis DA. Nursing management: A system approach. 3rd ed. Philadelphia: WB Saunders Co; 1998.
7- Weeks MJ, Counsell CM, Guin PR. A pilot program to promote professional growth for neuroscience nurses. J Educ Nurs. 1994;25(4):159-62.
8- Yuen F. Continuing nursing education: Some issues. J Adv Nurs. 1991;16(10):1233-7.
9- Vahidshahi K, Mahmoudi M, Shahbaznezhad L, Ghafari Saravi V. The viewpoints of general physicians toward continuing medical education programs' implementation status and the participants' motivation. Iran J Med Educ. 2007;7(1):161-7. [Persian]
10- Zahed P, Kanani J. Comments of participants in continuing education programs Babol university of medical sciences. Teb Tazkieh J. 2001;42:18-23. [Persian]
11- Charkazi A, Rostami M, Keshtkar A, Koochaki G. The viewpoints of paramedics employed in Golestan province towards continuing education programs. Iran J Med Educ. 2009;9(2):115-22. [Persian]
12- Zeynalou A, Shirazi M, Alaeddini F, Tofighi H, Pajoumand A, Seyrafi H, et al. Determining the topics and content of CME programs in five selected subjects: Comparing the view points of experts and target group. Tehran Univ Med Sci J. 2009;8(2):255-61. [Persian]
13- Yousefi A, Ghassemi G, Firouznia S. The relationship between academic motivation and academic achievement in medical students of Isfahan university of medical sciences. Iran J Med Educ. 2009;9(1):79-84. [Persian]
14- Lobiondo-Woods G. Nursing research: Methods, critical appraisal and utilization. 6th ed. New York: Mosby; 2006.
15- Asadi-Lari M, Packham C, Gray D. Psychometric properties of a new health needs analysis tool designed for cardiac patients. Public Health. 2005;119(7):590-8. [Persian]
16- Klein P. Easy guide to factor analysis. Aliei MA, Mirsandi SM, translators. Tehran: University of Imam Hossein; 2002. [Persian]
17- Munro BH. Statistical methods for health care research. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins; 2004.

18- Shafizadeh M. Determine the validity and reliability of their motivation to participate in physical activity and task-oriented and oriented in the sport in adolescent. Res Sport Sci. 2007;5(14):15-31. [Persian]
19- Souri A. Development and reliability determination of the questionnaire for choosing police personnel job group. Police Manag Stud Q. 2009;4(2):209-28. [Persian]
20- Ghorbanizadeh V. Construction and validation of a scale for measuring the characteristics of a learning organization. Humanit J. 2009;13(2):209-38. [Persian]