

اعتباریابی پرسش نامه "عوامل انگیزشی شرکت پرستاران در برنامه های آموزش مداوم"

پژوهشی

احمد عامریون^۱ PhD، عباس عبادی^{*} PhD، هرمز سنایی نسب^۲ PhD
^{*}گروه داخلی- جراحی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (ع)، تهران، ایران
^۱گروه مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (ع)، تهران، ایران
^۲گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (ع)، تهران، ایران

چکیده

اهداف: از آنجا که برگزاری دوره های آموزش حین خدمت برای تمامی پرستاران که بیشترین کارکنان بیمارستانی را تشکیل می دهند و بیشترین زمان مراقبت از بیمار را بر عهده دارند، ضرورت دارد، سنجش موثر بودن این دوره ها نیازمند ابزارهای مناسب است. با توجه به کاربرد ابزارهای مختلف در این زمینه، مطالعه حاضر با هدف اعتبارسنجی پرسش نامه انگیزش پرستاران برای شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت انجام شد.

روش ها: این مطالعه توصیفی در سال ۱۳۸۷ روی ۲۷۶ نفر از پرستاران شاغل در سه بیمارستان منتخب شهر تهران که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده بودند، انجام شد. روش جمع آوری اطلاعات پرسش نامه انگیزش پرستاران برای شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت حاوی ۳۴ سؤال بود که پس از تعیین ویژگی های روان سنجی آن شامل اعتبار و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. داده ها با استفاده از روش های آماری توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار آمار SPSS 18 تحلیل شد.

یافته ها: پنج عبارت از ۳۴ عبارت پرسش نامه اولیه پس از طی فرآیند اعتبار صوری و محتوا حذف شده و برخی از عبارات نیز ویرایش شدند. تحلیل عاملی اکتشافی روی ۲۹ عبارت باقی مانده پرسش نامه انجام شد که آزمون KMO برابر با ۰/۷۵ و آزمون کروییت بارتلت نیز از نظر آماری معنی دار بود ($p < 0/001$ ، $df = 406$ ، $X^2 = 1694/442$).

نتیجه گیری: ابزار اندازه گیری مورد مطالعه با ۲۹ عبارت در مقیاس پنج درجه ای لیکرت از اعتبار و پایایی لازم برخوردار است. این پرسش نامه ابزار مناسبی برای اندازه گیری چهار بعد مهم آموزش حین خدمت است.
کلیدواژه ها: 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, Sanaianasab H.² PhD

*Department of Medical-Surgery, Faculty of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

¹Department of Health Care Services Management, Faculty of Health, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

²Department 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

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 به‌روزمودن 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]. به‌طور کلی می‌توان گفت آموزش ضمن خدمت عبارت است از مجموعه فعالیت‌های آموزشی نظام‌دار و برنامه‌ریزی شده که به‌منظور بهبود عملکرد افراد در محیط کار و در نتیجه افزایش سطح بهره‌وری سازمان و کیفیت خدمات ارایه شده، انجام می‌شود [۱]. گوبیندر 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 کارایی، بینش و بصیرت عمیق‌تر، توانایی و مهارت بیشتر در نیروی انسانی، تولید بیشتر و به‌طور کلی افزایش بهره‌وری شده است. نتایج تحقیق وی با نتایج تحقیق تامسون همخوانی دارد [۳]. هالمن در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که آموزش کارکنان به‌طور کلی باعث افزایش کارایی و اثربخشی دستگاه خواهد شد [۴]. کوپر و هورن بک در این ارتباط می‌نویسند: "اهمیت آموزش مداوم پرستاری در بیان فلورانس ناتینگل، 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 کارایی، اعتماد به‌نفس، آگاهی و مهارت پرستاران نشان داده است [۷].

یونین 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 ارگان‌های 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 به دلیل 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].

از آنجایی که 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 موثر بودن این دوره‌ها، نیازمند ابزارهای مناسب است و با توجه 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

عامل اول (۷ سؤال) تبیین‌کننده "انگیزه‌های درونی" (فردی)، عامل دوم (۷ سؤال) تبیین‌کننده عامل مرتبط با "برنامه برگزاری"، عامل سوم (۸ سؤال) تبیین‌کننده "عوامل سازمانی" و عامل چهارم (۵ سؤال) 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.

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 سؤال بود که با استفاده از ابزارهای موجود، متون و منابع معتبر تهیه و پس از طی فرآیند روایی صوری و محتوی، ۵ سؤال حذف شد و تحلیل عاملی روی ۲۹ سؤال 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 در نظر 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 $34/8 \pm 6/9$ سال بود. $54/2\%$ شرکت‌کنندگان زن، $81/2\%$ متاهل و $92/1\%$ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی‌ارشد و $58/6\%$ دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال بودند.

براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و با استفاده از روش مولفه‌های اصلی، آزمون KMO برابر با $0/75$ به‌دست آمد و آزمون کرویت بارتلت نیز از نظر آماری معنی‌دار بود ($p < 0/001$; $df = 406$ ؛ $\chi^2 = 1692/442$) و ۴ عامل اصلی استخراج شد.

برنامه‌های آموزش حین خدمت در $46/6\%$ پرستاران باعث افزایش سطح دانش، $43/6\%$ باعث افزایش سطح آگاهی و تنها در 4% 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 79 ، $85/2$ ، $30/6$ و $33/2\%$ 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.

انگیزه‌های درونی، برنامه‌های برگزاری، سازمانی و انگیزه‌های بیرونی به‌دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی و روش مولفه‌های اصلی، آزمون KMO برابر با ۰/۷۵٪ به‌دست آمد و آزمون کروییت بارتلت نیز از نظر آماری معنی‌دار شد. بنابراین می‌توان گفت که اعتبار سازه ابزار مورد تایید است.

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

جدول ۲) همسانی درونی حیطه‌های پرسش‌نامه

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

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 Jyväskylä; 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.

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، خُرد 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 ۰/۷۳٪ و عامل برنامه‌ریزی با ضریب پایایی ۰/۸۸٪ به‌ترتیب دارای کمترین و بیشترین ضریب پایایی بوده و برای کل ابزار نیز ضریب پایایی ۰/۸۸٪ 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 ۰/۹۶٪ و قربانی‌زاده با عنوان ساخت و اعتباریابی، مقیاسی برای سنجش ویژگی‌های سازمان یادگیرنده با ضریب پایایی ۰/۸۰ الی ۰/۹۵٪ 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;

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]

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

