




The Viewpoints of Faculty Members and Students of Nursing regarding the Preparation of Job Motivation based on Self-determined Learning Theory

Fariba Mohammad Salehi (MSc)¹ , Soleiman Ahmadi (PhD)^{2,3} , Amin Habibi (PhD)^{2,3} , Fatemeh Tehrani Far (MSc)^{4*} 

1. Department of Medical Education, Faculty of Medical Education and Learning Technologies, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. Department of Medical Education, Faculty of Medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3. Medical Science Education Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
4. Department of Librarianship, Faculty of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article type Research article	Introduction: Learning is an approach that focuses on the development of the learner's abilities and facilitates the learning process by providing guidelines and resources. The educational system and the point of view of teachers and students are important for carrying out an educational program. The aim of this study was to investigate the viewpoint of faculty members and students regarding the preparation of job motivation based on the theory of self-determined learning in 2023.
Article history Received: 2024.02.04 Accepted: 2024.04.14	Materials & Methods: This cross-sectional study was carried out on the faculty members, bachelors, masters, and doctoral students of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Using Cochran's formula, the sample size of 130 people was determined and the sampling method was done by simple random method. The Bliss and Azimpour's questionnaire was used, which the researcher changed according to his needs. Content validity was used to determine the validity of the questionnaire. Data analysis was done with SPSS21 software and descriptive and inferential statistical tests.
Keywords Motivation, Faculty Member, Student, Nursing, Self-determined Learning Theory.	Results: In this research, 57.7% were women and the average age was 22.46 ± 4.54 years. The domain of apathy was the highest and external adjustment was the lowest. The viewpoints of faculty members and students were mostly positive and they got a high score on the preparation of job motivation based on the theory of self-determining learning.
	Conclusion: Considering that having motivation can improve the quality of clinical work and the nursing profession can reach a desirable level of teamwork and group work, it is suggested that nursing managers pay attention to the encouragement and motivation of nurses.
 10.22038/hmed.2024.78147.1332	

Cite this paper as:

Mohammad Salehi F, Ahmadi S, Habibi A, Tehrani Far F. The Viewpoints of Faculty Members and Students of Nursing regarding the Preparation of Job Motivation based on Self-determined Learning Theory. *Horizon of Medical Education Development*. 2024;15(4):46-58

* Corresponding author: Fatemeh Tehrani Far

Email: ftehranifar@sbm.ac.ir

Address: Faculty of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran



دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان پرستاری در خصوص آماده سازی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده

فریبا محمد صالحی (MSc)^۱ ID، سلیمان احمدی (PhD)^{۲,۳} ID، امین حبیبی (PhD)^{۲,۳} ID، فاطمه تهرانی فر (MSc)^۴ ID

۱. گروه آموزش پزشکی، دانشکده آموزش پزشکی و فناوری های یادگیری، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.
۲. گروه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.
۳. مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.
۴. گروه کتابداری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

مشخصات مقاله	چکیده
نوع مقاله مقاله پژوهشی	مقدمه: یادگیری یک رویکرد است که به توسعه توانایی های یادگیرنده توجه دارد و به واسطه ارائه رهنمودها و منابع، فرایند یادگیری را تسهیل می کند. سیستم آموزشی و دیدگاه استادان و دانشجویان برای انجام یک برنامه آموزشی اهمیت دارد. این مطالعه با هدف بررسی دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان در خصوص آماده سازی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده در سال ۱۴۰۲ انجام شد.
پیشینه پژوهش تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۶	روش کار: این مطالعه مقطعی بر روی اعضای هیات علمی، دانشجویان کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۰ نفر تعیین شد و روش نمونه گیری به شیوه تصادفی ساده انجام شد. ابزار، پرسشنامه ی بلیس و عظیم پور بود که پژوهشگر بنا به نیاز آن را تغییر داد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS ۲۱ و با آزمون های آماری آماره های توصیفی و استنباطی انجام شد.
کلمات کلیدی انگیزش، عضو هیات علمی، دانشجو، پرستاری، تئوری یادگیری خود تعیین کننده.	نتایج: در این پژوهش ۵۷/۷٪ از زنان تشکیل می دادند و میانگین سنی ۴/۵۴ ± ۲۲/۴۶ سال بود. حیطه بی انگیزگی بیشترین و تنظیم بیرونی کمترین میانگین را داشت. دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان عمدتاً مثبت بود و نمره بالایی نسبت به آماده سازی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده کسب نمودند.
	نتیجه گیری: با توجه به اینکه داشتن انگیزه می تواند سبب بهبود و ارتقا کیفیت کار بالین شود و حرفه پرستاری به سطح مطلوبی از کار تیمی و گروهی برسد پیشنهاد می شود مدیران پرستاری به تشویق و انگیزش پرستاران اهمیت دهند.



10.22038/hmed.2024.78147.1332

نحوه ارجاع به این مقاله ▶

Mohammad Salehi F, Ahmadi S, Habibi A, Tehrani Far F. The Viewpoints of Faculty Members and Students of Nursing regarding the Preparation of Job Motivation based on Self-determined Learning Theory. Horizon of Medical Education Development. 2024;15(4):46-58

ایمیل: ftehranifar@sbmu.ac.ir

*نویسنده مسئول: فاطمه تهرانی فر

آدرس: دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشکده پرستاری و مامایی، تهران، ایران.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License

مقدمه

هر جامعه برای اداره امور زندگی خود نیازمند ارائه تعلیم و تربیتی متناسب با الگوها و نیازهای زندگی نسل خود است. مساله تعلیم و تربیت به دلیل حساسیت و اهمیت آن همواره از دیدگاه فلاسفه تعلیم و تربیت و متخصصان و مربیان پرورشی مورد توجه بوده است (۱). در نظریه‌های شناختی انگیزش، تاکید بر فرآیندهای تفکر و ارتباط آن‌ها با انگیزش فرد است. یکی از مفاهیم مهم در این حوزه، مفهوم کارآمدی شخصی است که توسط بندورا در سال ۱۹۶۸ مطرح شد (۲). این مفهوم به بخشی از "خود" اشاره دارد که به طور مشخص با ارزیابی و برآورد ما، از اثربخشی شخصی خود در رسیدن به اهداف مرتبط است. به ساده‌ترین بیان، انگیزش، آن فرایندی است که انگیزه را در انسان ایجاد می‌کند. در رابطه با این که انگیزه چیست، تا انگیزش وجود نداشته باشد، انگیزه در انسان ایجاد نمی‌شود. به طور کلی متناسب با موفقیت پرستاران عوامل و متغیرهای زیادی وجود دارد که بر یادگیری تاثیر می‌گذارد. یکی از این متغیرها خودتعیین‌گری است. نظریه خودتعیین‌گری یکی از رویدادهایی است که در سال‌های اخیر، توجه زیادی را به خود جلب کرد و توسط دسی و رایان (۳) مطرح شد. تمرکز عمده این نظریه بر انگیزه درونی، بیرونی و پرداختن به سه نیاز بنیادین (خودمختاری، احساس شایستگی و ارتباط) در انسان است (۴) انگیزش بیشتر سبب تلاش بیشتر افراد در انجام فعالیت و دستیابی به اهداف می‌شود (۵)، بنابراین شناخت عوامل موثر بر انگیزش شغلی به عملکرد بهینه فردی و بالینی پرستاران منجر می‌شود (۶). در سال ۲۰۱۹ کلین (۷)، به ایجاد انگیزه برای انجام کارها اشاره دارد. این نظریه، بین دو انگیزه درونی (انجام فعالیت‌های رفتاری و روانی بدون نیاز به محرک‌های بیرونی یا وابستگی‌های تقویت کننده) و انگیزه بیرونی (درگیر شدن در کارهایی که خود، وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف دیگر هستند) تمایز قائل می‌شود. از آنجایی که مقدمه شناخت هر مفهومی بررسی نظرات و دیدگاه‌ها نسبت به هر مفهوم جدیدی است. مفهوم

یادگیری نیز نیازمند شناسایی و بررسی نظرات دانشجویان و اصول اجرای آن در محیط آکادمیک و بالینی است، چرا که بررسی دیدگاه‌های دانشجویان در خصوص آمادگی انگیزش شغلی بر اساس پیاده سازی تئوری یادگیری را، می‌توان مقدمه‌ی به کارگیری این مفهوم در آموزش دانست. از نظر سیف (۱۳۹۴)، یادگیری بخش جدایی‌ناپذیر و لاینفک، زندگی است (سیف، ۱۳۹۴؛ اجلاس ملی یونسکو، ۲۰۱۴). یادگیری، فرآیند مهمی است که در همه حال به طور یکسان انجام نمی‌شود و فراگیران نیز همه به یک میزان و با یک سرعت نمی‌آموزند (۸). از طرفی عصر امروز عصر شناخت است و فراگیرندگان آموزش عالی و سلامت بایستی خود خالق دانش خویش باشند و با مشارکت و همکاری، خرد جمعی را در خدمت هم افزایش درآورند (۹). یادگیری اصل زیربنایی همه پیشرفت‌های انسان در دنیای کنونی است و عوامل مختلفی از جمله سبک یادگیری^۲ و رویکردهای آموزشی^۳ می‌تواند بر یادگیری افراد تاثیر داشته باشد (۱۰) و باید فضا و شرایط یادگیری متناسب با نیازهای یادگیرندگان برای آن‌ها فراهم شود تا فرایندهای یادگیری به صورت مطلوب اتفاق بیفتند (۱۱). در رویکرد تدریس و یادگیری، یادگیرندگان در سطح خیلی بالایی خودمختار و خودتعیین‌گر هستند، این رویکرد بر رشد ظرفیت و قابلیت یادگیرنده تاکید می‌کند و هدفش تربیت یادگیرندگانی است که برای پیچیدگی‌های محیط‌های کاری امروزی به خوبی آماده شوند. مفهوم یادگیری با رویکردهای آموزشی دیگر متفاوت است (۱۲). یادگیری رویکردی است که بر یادگیری خود تعیین‌گرانه، جنبه‌های مشارکتی و فکورانه یادگیری، ساخت معنی و سیستم‌های آموزشی متمرکز بر یادگیرنده تاکید دارد (۱۰) و آموزش مجازی از یک سو ویژگی‌های مشترکی با یادگیری دارد مانند: استقلال یادگیرنده و خود راهبری فراگیرنده و از سوی دیگر این نوع آموزش و یادگیری مخاطبان مشترک دارند (۱۳). یادگیری در موقعیت‌های شغلی حساس که امکانات یادگیری فراهم است، تغییرات سریع در مراقبت‌های

² Learning styles

³ Learning approach

¹ Klein

به پذیرش و به چالش کشیدن تکالیف و خوب یادگرفتن آن‌ها برای یادگیرندگان بسیار ضروری و با اهمیت است. دسی و رایان خودتعیین‌گری را یکی از ویژگی‌های ضروری برای هر فرد می‌داند که کمک می‌کند فرد بتواند در هر زمینه‌ای از زندگی کارکرد خوبی داشته باشد (۱۸). مطابق با نظریه خودتعیین‌گری، افراد تلاش می‌کنند تا نقش‌های اجتماعی و تقاضاهایی که از آن‌ها انتظار می‌رود و به صورت درونی برانگیزاننده نیست و این فرایند درونی سازی را به ارزش‌های شخصی و خودتنظیمی تبدیل کنند. تنظیم درون فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار درونی توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود با این تفاوت که در تنظیم درونی فکنی شده پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کمتر تحت کنترل بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد (۱۹). نتایج مطالعه Teixeira و همکاران (۲۰۲۰) (۲۰) نشان داد که جو کار حمایتی مانند استقلال درک شده و ارتباط به طور مثبت با انگیزه خودمختار و به طور منفی با انگیزه کنترل شده مرتبط است. علاوه بر این، انگیزه خودمختار به طور مثبت با پیامدهای مثبت مانند رضایت شغلی بالاتر و قصد جابجایی کمتر مرتبط بود. برآورده شدن نیازهای اساسی خودتعیین‌گری می‌تواند انگیزه فرد را درونی تر کرده و منجر به عملکرد سالم تر در زندگی شود (۲۱). در مطالعه‌ای Lambrou (۲۰۱۰) انگیزه و رضایت شغلی را در پرستاران و پزشکان یک بیمارستان عمومی را بررسی کرد و اظهار داشت که می‌توان انگیزش شغلی را فرایندی دانست که شدت، سو و تداوم تلاش فرد را در جهت رسیدن به هدف مشخص می‌کند (۲۲). حسینی و سلطانی (۱۳۹۶) نشان دادند که ارتقا و بهبود کیفیت کار بالین توسط پرستاران در گرو انجام کار تیمی است که با توجه و برنامه ریزی روی افزایش انگیزش شغلی و کاهش عوامل ایجاد فشار شغلی تسهیل می‌شود (۲۳). ایبلی و مزاری (۱۴۰۰) نشان دادند که خود توسعه‌ای، تعریف یادگیری از هنر تعلیم و تربیت را در بستر الکترونیک "رهبری" تعریف می‌کند که از یکسو متناسب با بلوغ فراگیران به عنوان یادگیرندگانی خود راهبر و خود تعیین است و از سوی دیگر متناسب با نظام یادگیری الکترونیکی و

سلامتی و سیستم خدمات بهداشتی، نیازمند پرستاران ماهر و افزایش دانش آنان می‌باشد (۱۴). از طرف دیگر وسعت تکنولوژی و ضرورت ارایه مراقبت‌های پرستاری، نیازمند مهارت‌های اختصاصی در پرستاران و دانشجویان می‌باشد لذا رویکردهای آموزش پرستاری باید بر توسعه صلاحیت‌های بالینی^۴، یادگیری‌های بالینی و مشارکت در قضاوت یا ارزیابی همه جانبه عملکرد بالینی اشاره داشته باشد و در رویکردهای آموزشی خود این موارد را در نظر بگیرد و دانشجویان را با این رویکردها و اصول پیاده سازی آن در محیط بالین آشنا سازد (۱۵). صاحب نظران بر این عقیده اند که یادگیری در پرستاری باید نسبت به دیگر آموزش‌ها با رویکردی متفاوت صورت گیرد. زیرا توسعه دانش در رشته‌های مختلف، مانند پرستاری و پزشکی، بر محتوایی که دانشجویان آن رشته بر اساس آن کار می‌کنند و نیز بر تجربیات یادگیری آن‌ها اثر می‌گذارد (۱۴).

با وجود برنامه ریزی دانشگاهی و افزایش مبانی نظری در آماده نمودن حرفه‌ای دانشجویان، اغلب با کمبود مهارت‌های بالینی روبرو می‌شویم. در حالی که یادگیری بالینی، بخش اساسی از برنامه‌های آموزشی است و تقریباً ۶۰٪ برنامه‌های آموزشی قبل از رسمی شدن پرستاران را به خود اختصاص می‌دهد، اما به محض وارد شدن به محیط کار یادگیری متوقف می‌شود. همچنین برای پاسخ سریع به تغییرات مورد نیاز در ارایه خدمات بهداشتی و ارتقاء استانداردهای حرفه‌ای در پرستاری، یادگیری پاسخ مناسب محسوب می‌گردد (۱۶)، لذا یادگیری کمک می‌کند که روند یادگیری در محیط بالین متوقف نشود و دانشجویان بتوانند با توجه به محیط پویا بالین روند آموزشی خود را حفظ و مهارت‌های علمی و بالینی خود را تقویت بنمایند (۱۱).

نظریه خودتعیین‌گری (Self-Determination Theory) در زمینه تغییر رفتار و یا ایجاد رفتار سالم و ماندگار از طریق انگیزه درونی را توضیح می‌دهد (۱۷). در این نظریه بر اهمیت برآورده شدن نیازهای اساسی به ویژه در رابطه با تکالیفی که نیاز به تلاش دارند، از جمله عملکرد خوب در محیط آموزشی تأکید شده است و نشان می‌دهد که نیاز

⁴ Clinical performance

نفر تعیین شد. جامعه پژوهش متشکل از ۱۶ نفر اعضای هیات علمی و ۱۳۰ نفر دانشجوی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بود که شرایط ورود به پژوهش را داشتند و معیارهای خروج شامل نارضایتی از همکاری و تکمیل نکردن دقیق پرسشنامه بود. ابزار اندازه گیری در این پژوهش دو قسمتی پژوهشگر ساخته که شامل الف: مشخصات فردی (سن، جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات و...) و ب: پرسشنامه پژوهشگر ساخته تعیین دیدگاه نسبت به یادگیری بر اساس پرسشنامه عظیم پور (۲۶) و بلیس بود.

پرسشنامه انگیزش شغلی خود تعیین گری بلیس (۱۹۹۴). ابزار دارای ۱۸ سوال و ۶ مولفه تنظیم درونی، تنظیم درونی فکنی شده، تنظیم تشخیص داده شده، تنظیم هماهنگ شده، تنظیم بیرونی و بی انگیزگی می باشد و بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه ای با سوالاتی مانند (وقتی مشکلات مربوط به شغلم را بر طرف کنم و از موفقیت ها کسب تجربه می کنم، باعث رضایت مندی من می شود). به سنجش انگیزش شغلی خود تعیین گری می پردازد. تنظیم درونی، ۳ گویه (۴،۸،۱۵)، تنظیم درونی فکنی شده ۳ گویه (۶،۱۱،۱۳)، تنظیم تشخیص داده شده ۳ گویه (۵،۱۰،۱۸)، تنظیم هماهنگ شده ۳ گویه (۱،۷،۱۴)، تنظیم بیرونی ۳ گویه (۲،۹،۱۶) و بی انگیزگی ۳ گویه (۳،۱۲،۱۷) نمره گذاری می شود. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۸ تا ۱۲۶ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر انگیزش شغلی خود تعیین گری خواهد بود و بالعکس. در پژوهش عظیم پور (۱۳۹۳) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است.

روش نمونه گیری در این پژوهش در دو حالت مجزا صورت گرفت. به علت محدود بودن جامعه پژوهش اساتید نمونه گیری انجام نشد و کلیه مدرسان و اعضای هیات علمی در دو مرتبه علمی شامل مربی و استادیار مورد مطالعه قرار گرفتند، اما به دلیل عدم حضور کلیه اعضای هیات علمی فقط به ۲۰ نفر پرسشنامه داده شد که ۱۶ نفر از آن ها پرسشنامه را تحویل

ویژگی های آن به شمار می رود (۲۴). سلیمانی و همکاران سطح خود تعیین گری دانشجویان دوره های مجازی را با توجه به اصول و مؤلفه های رویکرد یادگیری بررسی کردند و نتایج به دست آمده نشان دهنده معناداری رابطه بین دو متغیر عملکرد تحصیلی و رفتار یادگیری است. به طوری که رفتار یادگیری حدود ۳۵٪ از تغییرات عملکرد تحصیلی دانشجویان دوره های مجازی را تبیین می کند و در مجموع سطح یادگیری خود تعیین گری دانشجویان متوسط یا نسبتاً مطلوب به دست آمد (۲۵). محمودی و همکاران نیز نشان دادند که عوامل درونی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران نسبت به عوامل بیرونی دارد (۶). بنابراین بها دادن به حرفه پرستاری و قدرانی و ستایش از پرستاران از طرف جامعه، حرفه های مرتبط و بیماران، هم چنین سرپرستی و نظارت صحیح و ارتباط سالم با پرستاران می تواند موجب انگیزش بیشتر پرستاران و اعتلای امور بهداشتی و درمانی گردد.

فناوری های جدید اقتضای رویکردهای نوینی را دارند که یادگیری به عنوان یک رویکرد شبکه محور و به عنوان چارچوبی برای تدریس و یادگیری در عصر دیجیتال گزینه مناسب و موثری است (۱۱). از طرفی این رویکرد جدید برای اولین بار است که در رشته و آموزش دانشجویان مطرح می شود و تاکنون هیچ مطالعه ای دال بر بررسی این رویکرد آموزشی در دانشجویان یافت نشده است و می توان با کمک پیاده سازی تئوری یادگیری خود تعیین کننده فرایند یادگیری را در بین دانشجویان بهبود بخشید. لذا این مطالعه هدف تعیین دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان پرستاری در خصوص آماده سازی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی بود که به منظور تعیین دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان پرستاری در خصوص انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده در سال ۱۴۰۲ انجام شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای دانشجویان ۱۳۰ نفر و هیات علمی ۲۰

جدول ۱. توزیع فراوانی جامعه پژوهش دانشجویان و اعضای هیات علمی بر اساس متغیرهای جمعیت شناسی

جنسیت	زن	تعداد		درصد	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد
مرد	۵۵	۳۲/۳	۲	۱۴/۵	۸۷/۵
مقطع کارشناسی	۹۵	۷۳/۱	-	-	-
تحصیلی کارشناسی ارشد	۲۸	۲۱/۵	۲	۱۲/۵	۸۷/۵
دکترا	۷	۵/۴	۱۴	۸۷/۵	۸۷/۵
وضعیت تاهل	۹۴	۷۲/۳	۷	۴۳/۷۵	۴۳/۷۵
وضعیت شغل	۷۶	۲۷/۷	۹	۵۶/۲۵	۵۶/۲۵
بدون شغل	۵۴	۴۵/۵	۳	۱۸/۷۵	۱۸/۷۵
میانگین انحراف معیار	۲۲/۴۶	۴/۵۴	۱۸/۰۰	۴۵/۰۰	۱۸/۲۵
بیشینه	۶۱	۳۴	۴/۳۵	۳۸	۱۳
تعداد	۱۳۰	۱۶			

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار ابعاد پرسشنامه میانگین نمرات در ۶ حیطه اول تا ششم به ترتیب ۱۰/۴،

حیطه ها	ابعاد خودتعیینگری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
حیطه ۱	تنظیم درونی	۱۳۰	۱۰/۴	۱/۸۳	۷/۰۰	۱۴/۰۰
حیطه ۲	تنظیم درونی فکنی شده	۱۳۰	۱۰/۵۶	۱/۹۶	۴/۰۰	۱۵/۰۰
حیطه ۳	تنظیم تشخیص داده شده	۱۳۰	۱۰/۵۵	۲/۰۸	۴/۰۰	۱۴/۰۰
حیطه ۴	تنظیم هماهنگ شده	۱۳۰	۱۰/۶۷	۱/۹۱	۶/۰۰	۱۴/۰۰
حیطه ۵	تنظیم بیرونی	۱۳۰	۹/۵۲	۲/۰۶	۴/۰۰	۱۴/۰۰
حیطه ۶	بی انگیزگی	۱۳۰	۱۱/۰۱	۱/۹۶	۵/۰۰	۱۴/۰۰

۱۰/۵۶، ۱۰/۵۵، ۱۰/۶۷، ۹/۵۲ و ۱۱/۰۱ بود. همچنین کمترین نمره و میانگین در حیطه (تنظیم بیرونی) و بیشترین نمره و میانگین مربوط به حیطه (بی انگیزگی) بود و میانگین حیطه (تنظیم درونی فکنی شده - تنظیم تشخیص داده شده) با هم برابر است. هیچکدام از حیطه‌ها با متغیر سن، جنسیت و مقطع تحصیلی ارتباط آماری معنادار وجود نداشت. بیشترین میزان همبستگی بین تنظیم تشخیص داده شده و سن وجود داشت ($R = ۰/۱۶۳$). بیشترین میزان همبستگی بین حیطه (تنظیم درونی فکنی شده) با حیطه (تنظیم بیرونی) به دست آمد ($R = ۰/۱۸۰$). (جدول ۳). در کل بین هیچکدام از حیطه‌ها با سن، جنسیت و مقطع تحصیلی رابطه آماری مشاهده نشد. بیشترین میزان

همبستگی را بر اساس جدول ۴ بیشتر استادان و دانشجویان به ترتیب نمره بالا ۸ ($۰/۰۰/۵۰$) و ۷۶ ($۰/۰۰/۵۸$) و دیدگاه

دادند. جامعه پژوهش دانشجویان به شیوه تصادفی ساده انجام شد. بدین صورت که دانشجویان را به سه گروه کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تقسیم کرده و از هر گروه به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند و رضایت‌نامه آگاهانه به صورت گفتاری و نوشتاری از نمونه‌ها اخذ شد.

پژوهشگر گویه‌های پرسش نامه را استخراج و در اختیار ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان آموزش پزشکی و پرستاری قرار داد تا روایی صوری و محتوا با استفاده از نظرات انجام شود و شاخص روایی آن گزارش شد، همچنین لازم به ذکر است در این پژوهش به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر یک از متغیرها ۰/۸۵ به دست آمد که نشان از پایایی برای هر یک از ابزارها داشت. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار SPSS21 در بخش توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و آزمون تی) با سطح معنی داری ۰/۰۵ انجام پذیرفت.

یافته‌ها

در این بخش قبل از بررسی فرضیه‌ها، نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نشان از نرمال بودن توزیع داده‌ها داشت. همچنین از طریق آزمون همبستگی، وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۵ مورد تایید قرار گرفت. بررسی فراوانی جامعه پژوهش دانشجویان بر اساس جنسیت نشان داد که تعداد دانشجویان دختر ۷۵ ($۰/۵۷/۶۹$)، مقطع کارشناسی بیشترین تعداد ۹۵ ($۰/۷۳/۰۸$)، مجردها بیشترین تعداد ۹۴ ($۰/۷۲/۳$) و تعداد دانشجویان شاغل ۷۶ ($۰/۵۸/۵$) بیشتر از دانشجویان بدون شغل است. مشخصات هیات علمی و سایر مشخصات دموگرافیک در جدول شماره ۱ آمده است. بررسی حیطه‌های پرسشنامه نشان داد که حیطه (بی انگیزگی) بیشترین میانگین و حیطه (تنظیم بیرونی) کمترین میانگین را داشت، همچنین میانگین حیطه (تنظیم درونی فکنی شده - تنظیم تشخیص داده شده) برابر بود (جدول شماره ۲).

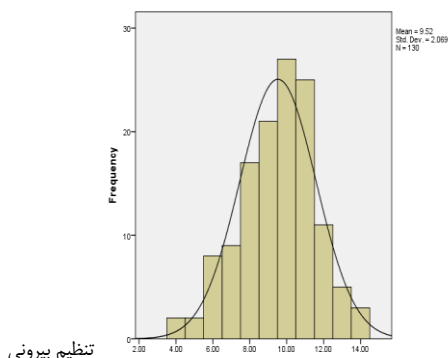
جدول ۴. توزیع فراوانی نمره وضعیت دیدگاه و عوامل موثر در استادان و دانشجویان

دانشجویان		استادان	
درصد	تعداد	درصد	تعداد
۵۸/۴	۷۶	۵۰/۰۰	۸
۳۲/۳۷	۴۲	۳۷/۵۰	۶
۹/۲۳	۱۲	۱۲/۵۰	۲
۱۰۰/۰۰	۱۳۰	۱۰۰/۰۰	۱۶
مشخصات آماری مقایسه سن دانشجویان و دیدگاهشان			
انحراف استاندارد		میانگین	
-۰/۳۹		۲۲/۴۶	
-۰/۲۴		۱/۵۱	
عوامل موثر بیان شده از طرف دانشجویان		عوامل موثر بیان شده از طرف اعضای هیات علمی:	
عوامل بیرونی: شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با تیم درمان، حقوق و مزایا، امنیت شغلی، ساعات طولانی کار، سرپرستی و نظارت مدیر گروهها، ادامه تحصیل، انجام ارزشیابی و نایابری شغلی در محیط کار		عوامل بیرونی: شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، حقوق و حق التدریس، امنیت شغلی، ساعات طولانی کار، سرپرستی و نظارت مدیر گروهها، فرصت‌های تحصیلی، جو رقابت، انجام ارزشیابی و نایابری شغلی در محیط کار	
عوامل درونی: عزت نفس و احترام، پیشرفت شغلی و پستی، ماهیت کار، علاقه به مراقبت از بیمار		عوامل درونی: شناخت و تقدیر، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، علاقه به تدریس	

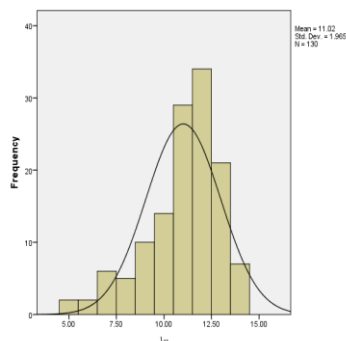
مثبتی نسبت به آمادگی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده کسب نمودند و دیدگاه خنثی کمترین درصد (۱۲/۵) و (۹/۲۳) را به خود اختصاص داد و دیدگاه آنان نسبت به آمادگی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده بیشتر در حد متوسط به بالا و مثبت (۱/۵۱) از (نمره ۱ تا ۳) بود. همچنین میانگین سن دانشجویان که دیدگاه مثبت داشتند $4/54 \pm 22/46$ سال بود (جدول ۴). نتایج نشان داد توزیع فراوانی نمودارستونی عامل‌های مربوط به مؤلفه‌های پرسشنامه انگیزش شغلی خود تعیین گری بلیس، نرمال است (نمودار ۱).

جدول ۳. همبستگی میان ابعاد پرسشنامه و متغیرهای جمعیت شناسی شناسی

تنظیم درونی	تنظیم درونی فکته شده	تنظیم تشخیص داده شده	تنظیم هماهنگ شده	تنظیم بیرونی	بی انگیزگی	سن
۱	-۰/۰۶۵	۰/۱۰۹	-۰/۰۱۳	۰/۱۰۹	۰/۰۴۸	۰/۰۱۱۱
Sig. (2-tailed)	۰/۴۶۳	۰/۲۱۸	۰/۸۸۴	۰/۲۱۹	۰/۵۹۰	۰/۲۰۸
تعداد	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰
تنظیم درونی فکته شده	-۰/۰۶۵	۱	۰/۰۱۲	*۰/۱۸۰	۰/۰۱۶	۰/۱۲۴
Sig. (2-tailed)	۰/۴۶۳	۰/۳۰۲	۰/۸۹۱	۰/۴۰	۰/۸۵۸	۰/۱۵۹
تعداد	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰
تنظیم تشخیص داده شده	-۰/۰۹۱	۱	-۰/۱۲۰	-۰/۰۵۲	-۰/۰۷۲	۰/۱۶۳
Sig. (2-tailed)	۰/۳۰۲	۰/۲۱۸	۰/۱۷۴	۰/۵۶۰	۰/۴۱۴	۰/۰۶۴
تعداد	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰
تنظیم هماهنگ شده	-۰/۰۱۳	۰/۰۱۲	-۰/۱۲۰	۱	۰/۰۰۱	-۰/۰۴۵
Sig. (2-tailed)	۰/۸۸۴	۰/۸۹۱	۰/۱۷۴	۰/۹۹۹	۰/۶۳۶	۰/۶۱۱
تعداد	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰
تنظیم بیرونی	۰/۱۰۹	*۰/۱۸۰	-۰/۰۰۱	۱	-۰/۰۲۹	-۰/۰۴۵
Sig. (2-tailed)	۰/۲۱۹	۰/۰۴۰	۰/۵۶۰	۰/۹۹۹	۰/۷۴۶	۰/۶۳۴
تعداد	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰
بی انگیزگی	۰/۰۴۸	۰/۰۱۶	-۰/۰۷۲	-۰/۰۴۲	-۰/۰۲۹	۰/۰۹۷
Sig. (2-tailed)	۰/۵۹۰	۰/۸۵۸	۰/۴۱۴	۰/۶۳۶	۰/۷۴۶	۰/۲۷۰
تعداد	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰
سن	۰/۱۱۱	۰/۱۲۴	۰/۱۶۳	-۰/۰۴۵	۰/۰۴۲	۱
Sig. (2-tailed)	۰/۲۰۸	۰/۱۵۹	۰/۰۶۴	۰/۶۱۱	۰/۶۳۴	۰/۲۷۰
تعداد	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰



تنظیم بیرونی

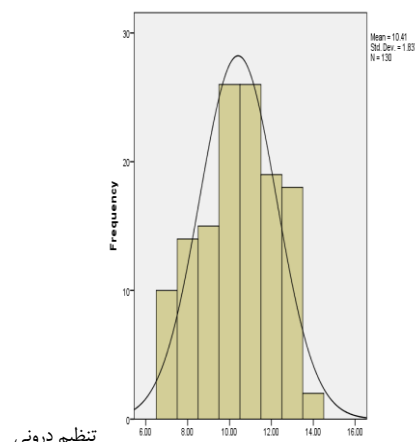


بی انگیزی

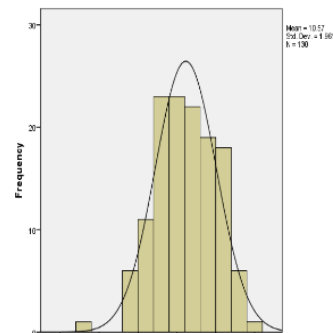
نمودار ۱. نرمال بودن حیطه‌های پرسشنامه

بحث

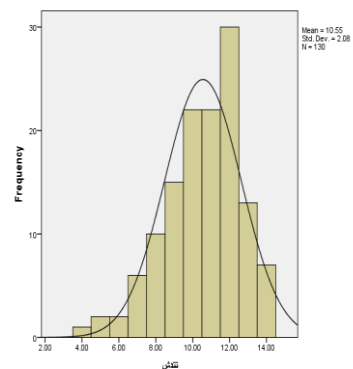
بر اساس اهداف پژوهش، در راستای هدف اول " تعیین دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری درخصوص انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده": نتایج نشان داد، بیشتر استادان نمره بالا ۸ (۵۰/۰۰٪) و دیدگاه مثبتی نسبت به آمادگی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده کسب نمودند. در راستای مطالعه حاضر نتایج مطالعه سلیمانی و همکاران نشان دهنده معناداری رابطه بین دو متغیر عملکرد تحصیلی و رفتار یادگیری است، به طوری که رفتار یادگیری حدود ۳۵٪ از تغییرات عملکرد تحصیلی دانشجویان دوره‌های مجازی را تبیین می‌کند و در مجموع سطح یادگیری خودتعیینی یادگیری دانشجویان متوسط یا نسبتاً مطلوب برآورد شده است (۲۵). همچنین یافته‌های مطالعه Hainsworth و همکاران (۲۰۲۳) بینشی به تجربه دانشجویان از CoCE اضافه می‌کند و نشان می‌دهد که یادگیری تحول آفرین از طریق ایجاد ارتباط رخ می‌دهد (۲۷).



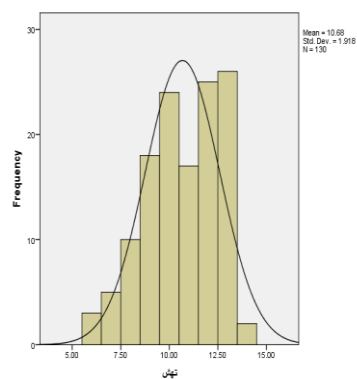
تنظیم درونی



تنظیم درونی فکنی شده



تنظیم تشخیص داده شده



تنظیم هماهنگ شده

همکاران رفتار یادگیری دانشجویان از دیدگاه خود آنان بر اساس متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، ترم تحصیلی و عملکرد تحصیلی) نشان دهنده معناداری رابطه بین دو متغیر عملکرد تحصیلی و رفتار یادگیری است. به طوری که رفتار یادگیری حدود ۳۵٪ از تغییرات عملکرد تحصیلی دانشجویان دوره‌های مجازی را تبیین می‌کند و در مجموع سطح یادگیری خودتعیینی یادگیری دانشجویان متوسط یا نسبتاً مطلوب برآورد شده است (۲۵). می‌توان از نوعی مطالعه سلیمانی و همکاران را ناهمسو دانست، زیرا در مطالعه انجام شده بیشترین میزان همبستگی با حیطة بی انگیزگی دیده شد که این مساله می‌تواند بر انگیزش و عملکرد تحصیلی اثر منفی داشته باشد.

همسو با مطالعه حاضر یافته‌های عزیزی فر و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد روش تدریس بحث گروهی به طور معناداری باعث افزایش نمرات عملکرد فراگیران نسبت به روش تدریس سخنرانی شده است (۳۰) و با مطالعه حاضر از نظر ایجاد انگیزه در یادگیری و به دنبال آن افزایش نمره عملکرد تحصیلی یا شغلی همسو می‌باشد.

در مطالعه حاضر طی یک پرسش باز، عوامل موثر بر انگیزش شغلی از نظر اعضای هیات علمی پرستاری، عوامل بیرونی شامل: شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، حقوق و حق التدریس، امنیت شغلی، ساعات طولانی کار، سرپرستی و نظارت مدیر گروهها، فرصت‌های تحصیلی، جو رقابت، انجام ارزشیابی و نابرابری شغلی در محیط کار بود و عوامل درونی شامل: شناخت و تقدیر، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار و علاقه به تدریس بود.

همچنین در پرسش مشابه از دانشجویان پرستاری نیز، انگیزه‌های بیرونی شامل: شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با تیم درمان، حقوق و مزایا، امنیت شغلی، ساعات طولانی کار، سرپرستی و نظارت مدیر گروهها، ادامه تحصیل، انجام ارزشیابی و نابرابری شغلی در محیط کار و عوامل درونی: عزت نفس و احترام، پیشرفت شغلی و پستی، ماهیت کار، علاقه به مراقبت از بیمار بود. در راستای همسویی، نتایج مطالعه محمودی و همکاران (۶) نشان داد که در بین عوامل درونی

در راستای هدف دوم "تعیین دیدگاه دانشجویان پرستاری درخصوص انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده" نتایج نشان داد، بیشتر دانشجویان نمره بالا (۵۸٪/۴) و دیدگاه مثبتی نسبت به آمادگی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده کسب نمودند و دیدگاه خنثی کمترین درصد (۹٪/۲۳) را به خود اختصاص داد. همسو با پژوهش حاضر، یافته‌های مطالعه‌ی دیگر Hainsworth و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که یادگیری، یک رویکرد یادگیری آموزشی بالقوه سازگار را برای پشتیبانی از تداوم تجربیات مراقبت، در مقایسه با نظریه‌های یادگیری سنتی آموزش و پرورش ارائه می‌کند (۲۸). از نظر آن‌ها یادگیری چارچوب نظری مناسبی برای زیربنای استراتژی‌ها، از جمله چارچوب مفهومی پیشنهادی، فراهم می‌کند که ممکن است به توانمندسازی دانشجویان برای مشارکت در آموزش خود کمک کند. باهوترودی و همکاران (۲۰۲۰) هم نقش اساتید پیشرو و آموزش پاسخگو بر توسعه دانشگاه نسل سوم در دانشگاه علوم پزشکی را مثبت و معنادار نشان دادند (۲۹). به نظر می‌رسد که توانمندسازی اساتید، دیدگاه آنان را در انگیزش شغلی و یادگیری مبتنی بر خود تعیینگری تغییر می‌دهد.

در راستای هدف سوم "در تعیین ارتباط بین دیدگاه دانشجویان با متغیرهای جمعیت شناختی" همبستگی حیطة های پرسشنامه با متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که هیچکدام از حیطة‌ها با متغیر سن، جنسیت و مقطع تحصیلی ارتباط آماری معنادار وجود نداشت و مقدار p از ۰/۰۵ بیشتر بود و بیشترین میزان همبستگی بین حیطة تنظیم هماهنگ شده و سن (۰/۱۶۳)، بین حیطة تنظیم هماهنگ شده و جنسیت (۰/۱۶۹)، همبستگی مقطع تحصیلی بیشترین میزان همبستگی با حیطة ششم (بی انگیزگی) (۰/۱۱۹) دیده شد. در پژوهش حاضر میانگین سنی افرادی که دیدگاه مثبتی داشتند نسبت به آمادگی انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده بیشتر در حد متوسط به بالا و مثبت (۱/۵۱) از (نمره ۱ تا ۳) و بیشتر مثبت (بیشتر از یک) بوده است. در مطالعه سلیمانی و

اساسی به مقوله‌ی مهم انگیزش شغلی مبتنی بر تئوری یادگیری خود تعیین کننده در اعضای هیات علمی و دانشجویان پرستاری صورت گیرد، با توجه به یافته‌های این پژوهش، مسئولین امر باید به اهمیت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران توجه بیشتری نمایند. پیشنهاد می‌شود که مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه بر اساس نیازهای آموزشی شناسایی شده بر اساس اولویت بندی، اقدام به برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های آموزشی متناسب با نیاز پرستاران در رابطه با روش‌های یادگیری و ایجاد انگیزه درونی و بیرونی جهت عملکرد و پیشرفت شغلی برگزار نماید.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از همه ی استادان و دانشجویان پرستاری شرکت کننده در پژوهش سپاسگزاری می‌شود.

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش، پس از تایید و مجوز کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهبشتی (IR.SBMU.SME.REC.1401.046) انجام شد و اصول اخلاق در مداخلات آموزشی رعایت شد

ماهیت کار با اهمیت‌ترین و مسئولیت کم اهمیت‌ترین عامل می‌باشد. در بین عوامل بیرونی سرپرستی و نظارت با اهمیت‌ترین و حقوق و دستمزد کم اهمیت‌ترین عامل می‌باشد و عوامل درونی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران نسبت به عوامل بیرونی دارد. در مطالعه حسینی و سلطانی (۱۳۹۶) بین کار تیمی و فشارشغلی و بین انگیزش شغلی و فشارشغلی رابطه منفی و بین کار تیمی و انگیزش شغلی نیز ارتباط مستقیم و معنادار آماری وجود دارد (۲۳). بهبود و رشد کیفیت کار بالین در انجام کار به صورت تیمی و با برنامه ریزی می‌تواند موجب افزایش انگیزش شغلی و کاهش عوامل ایجاد فشار شغلی شود.

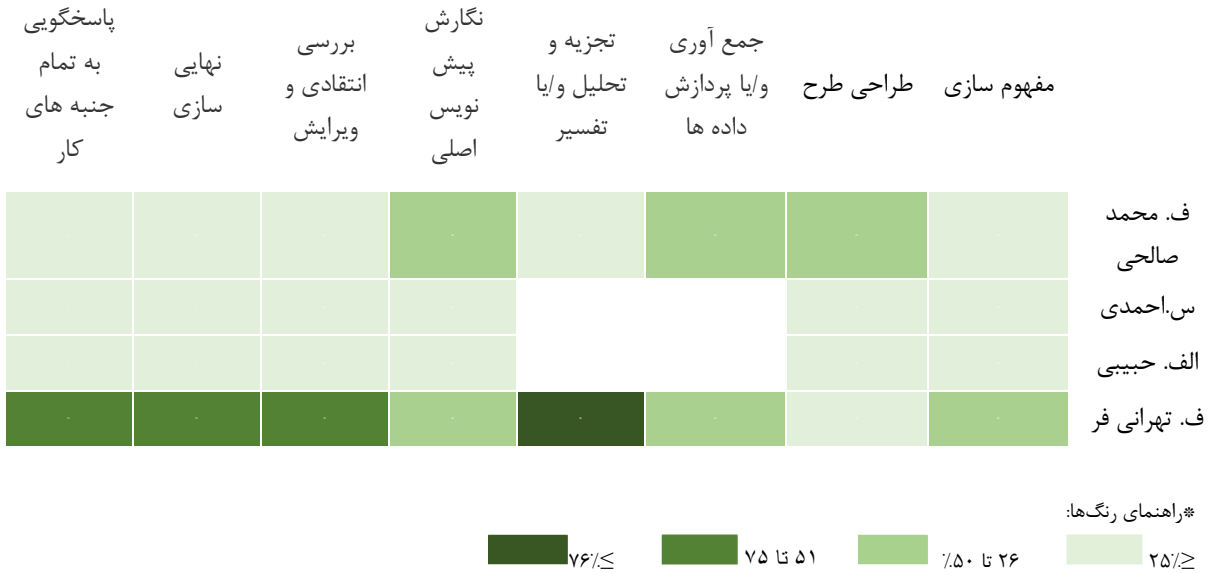
با توجه به موارد ذکر شده، شناخت انگیزه‌های کاری و عواملی که باعث عدم رضایت شغلی در محیط کار می‌شود ارتباط نزدیکی با توسعه سازمان دارد. در اثر نارضایتی پرستاران افزون بر زبان‌ها و ضررهای مادی که سازمان متحمل می‌شود، افزایش میزان خطا و کاهش کیفیت مراقبت سبب وارد آمدن صدمات جبران ناپذیری به بیمار خواهد شد، همچنین بهادادن به حرفه پرستاری و قدردانی و ستایش از پرستاران از طرف جامعه، حرفه‌های مرتبط و بیماران، هم چنین سرپرستی و نظارت صحیح و ارتباط سالم با پرستاران می‌تواند موجب انگیزش بیشتر پرستاران و اعتلای امور بهداشتی و درمانی گردد.

از محدودیت‌های پژوهش عدم اطمینان جامعه پژوهش جهت شرکت در مطالعه، مشغله کاری و در دسترس نبودن اعضای هیات علمی بود که باعث عدم تمایل آنها به پاسخ گویی شد که پژوهشگر با انجام هماهنگی با اعضا هیات علمی برای زمان مناسب جهت پاسخگویی به پرسشنامه سعی در رفع این مشکل نمود.

نتیجه گیری

دانشجویان دیدگاه مثبت‌تری نسبت به استادان داشتند. میانگین سنی افراد در دیدگاهشان موثر بود ولی جنسیت تاثیری نداشت و متغیر سن در بعضی حیطه‌ها از نظر آماری معنادار بود. باید در برنامه‌ی آموزشی کلان دانشگاه بازنگری

مشارکت نویسندگان



References

- Salehi A. Explanation of Henry Giroux's Critical Theory and its Pedagogical Implications. 2014.
- Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 1977; 84(2):191.
- Deci EL, Ryan RM. Self-determination. The Corsini encyclopedia of psychology. 2010:1-2.
- Modaressi M, Farzad V, Kooshki S. The role of self-determination on academic performance in adolescent students with mediating academic engagement and attitude toward e-learning. *Research in School and Virtual Learning*. 2017; 5(3):85-100.
- Coelho F, Augusto M, Lages LF. Contextual factors and the creativity of frontline employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of retailing*. 2011; 87(1):31-45.
- Sadeghi M, Yazdanfar S, Salari Y. The Role of predictive perception of organizational support and job satisfaction of school principals. *School Administration*. 2019; 7(1):298-318.
- Klein M. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *Sociologicky Casopis*. 2019; 55(3):412-3.
- Çelik Y, Ceylantekin Y, Kiliç İ. The evaluation of simulation market in nursing education and the determination of learning style of students. *International journal of health sciences*. 2017; 11(1):1-2.
- Kim JH, Park H. Effects of smartphone-based mobile learning in nursing education: a systematic review and meta-analysis. *Asian nursing research*. 2019; 13(1):20-9.
- Marcut IG, Chisuiu CM. Heutagogy—An Appropriate Framework For Computer Aided Learning Course With Post-Graduate Teacher Students. *Journal plus Education*. 2018; 21:203-15.
- Narayan V, Herrington J, Cochrane T. Design principles for heutagogical learning: Implementing student-determined learning with mobile and social media tools. *Australasian Journal of Educational Technology*. 2019; 35(3):86-101.
- Blaschke LM. Strategies for implementing self-determined learning (heutagogy) within education: A comparison of three institutions (Australia, South Africa, and Israel). Unpublished master's thesis) Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Oldenburg, Germany. 2016.
- Stoten DW. Positioning through epistemic cognition in higher education: conceptualising the ways in which academics in a business school view heutagogy. *Higher Education*. 2023:1-17.
- Green RD, Schlairet MC. Moving toward heutagogical learning: Illuminating undergraduate nursing students' experiences in a flipped classroom. *Nurse education today*. 2017; 49:122-8.
- Cordon CP. Heutagogy in oncology nursing: The experience of nurses and the factors that facilitate and hinder self-determined learning in nursing: Fielding Graduate University; 2015.
- McKenna L, Copnell B, Butler AE, Lau R. Learning style preferences of Australian accelerated postgraduate pre-registration nursing students: A cross-sectional survey. *Nurse education in practice*. 2018; 28:280-4.
- Salari Hadki M, Tafazoli M, Tehrani H, Asghari Ebrahimabad MJ. Impact of group sexual counseling based on the self-determination theory on women's sexual function. *Hayat*. 2021; 27(3):245-61.
- Teixeira PJ, Marques MM, Silva MN, Brunet J, Duda JL, Haerens L, et al. A classification of motivation and behavior change techniques used in self-determination theory-based interventions in health contexts. *Motivation science*. 2020; 6(4):438.
- Deci EL, Ryan RM, editors. A motivational approach to self: Integration in personality. *Nebraska symposium on motivation*; 1991.
- Xu C. Work motivation in the public service: a scale development based on the self-determination theory. *SAGE Open*. 2022; 12(2):1-13.
- Ben Mansour J, Naji A, Leclerc A. The relationship between training satisfaction and the readiness to transfer learning: the mediating role of normative commitment. *Sustainability*. 2017; 9(5):834.
- Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human resources for health*. 2010; 8(1):1-9.
- Hossieni SF, Soltani F. The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2017; 6(3):82-90.
- Abili K, Mazari E. Providing a heutagogical self-development model in the electronic context (A model for leadership of learning). *Digital Transformation*. 2021; 2(1):1-17.
- Solaymani B, Hakimzadeh R. Study of students' self-determination in virtual College of Mehr-e-Alborz with regard to principles of Heutagogy.



Theory & Practice in Curriculum Journal. 2015; 2(4):35-60.

26. Azimpour E, Yarmohammadzadeh P, Azimpour E. Impact Model Self-Determination Job Motivation of Teachers the Use of Instructional and Disciplinary Strategies. Journal of Instruction and Evaluation. 2018; 1(41):13.

27. Hallin K, Häggström M, Bäckström B, Kristiansen LP. Correlations between clinical judgement and learning style preferences of nursing students in the simulation room. Global journal of health science. 2016; 8(6):1.

28. Hainsworth N, Dowse E, Cummins A, Ebert L, Foureur M. Heutagogy: A self-determined learning approach for Midwifery Continuity of Care experiences. Nurse Education in Practice. 2022; 60:103329.

29. Bahoo-Toroodi T, Yousefi-Saidabadi R, Saffarian Hamedani S. The Role of Leading Professors and Responsive Teaching on Development of Third Generation University and Presenting a Model in Mazandaran University of Medical Sciences. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences. 2020; 30(188):116-24.

30. Azizifar SN, Hosseinpour M. The effect of group discussion and lecture teaching methods on students' academic performance in Pedagogical curriculum. Educational Development of Judishapur. 2020; 11(Supplement):1-10.

