

Motivational needs and its relationship with motivation potential in occupational therapy profession

Narges Ghamari¹, Narges Shafaroodi^{*2}, Seyed Alireza Derakhshanrad³, Mahbobeh Ghamari⁴, Esmat Ghamari⁵

1. MSc of Occupational Therapy in Tehran University of Medical Sciences, PhD Student in occupational therapy in University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
2. Assistant professor of Occupational therapy, School of Rehabilitation Sciences, Iran University of Medical Sciences Faculty member, Tehran, Iran. (Corresponding author) shafarodi.n@iums.ac.ir
3. PhD Student in occupational therapy in University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Shiraz University of Medical Sciences Faculty member, Tehran, Iran.
4. MSc of Hospital Management, Fars Firoozabad Hospital, Fars Firoozabad, Iran.
5. MSc of Social Scientific, Central Payamenoor University, Tehran, Iran.

Article received on: 2014.2.23

Article accepted on: 2014.5.5

ABSTRACT

Background and Aim: Having job motivation in directing the intact motivation is necessary for the proper utilization of human resources. In order to motivate a person at work, it is essential to identify the real needs of human resources; so that if we do not discover the real needs of human resources and do not respond to them timely, it is likely to leave job. So; in this study Motivational needs and its relation to the power of potential motivation in occupational therapy profession was evaluated.

Materials and Methods: This descriptive cross-sectional study was conducted in 1390. The population included 97 people of occupational therapists participating in the 16th Congress of Iran occupational therapy. Data collection tools were John Wagner's valid job characteristic model questionnaire and needs questionnaire which was developed by Gordon. For the last examination, Cronbach's alpha coefficient and the Content validity were used to determine its validity. Data analysis was performed using SPSS software.

Results: According to the results of two questionnaires related to the needs, participants referred their needs to safety, self-actualization, respect social needs and also need to independence to be met in their job. Whereas, occupational therapy has supplied social needs, need to self actualization, independence, respect and safety in order among occupational therapists. Among the studied variables, there was only a relationship between the variables provided for the needs in the occupational therapy profession and potential motivation ($p < 0.05$).

Conclusion: By Considering the average potential motivation of occupational therapy profession in this study and its relevance to the needs supplied in occupational therapy profession and also the lack of correlation between individual's needs for job and the supplied needs in occupational therapy, we can conclude that the individual's needs of job in occupational therapy profession has not been well taken into consideration. Therefore, further investigations seem essential in relation to the effective factors on the fulfillment of the needs of occupational therapists.

Key Words: motivational needs, Motivating Potential, occupational therapy profession.

Cite this article as: Narges Ghamari, Narges Shafaroodi, Seyed Alireza Derakhshanrad, Mahbobeh Ghamari, Esmat. Motivational needs and its relationship with motivation potential in occupational therapy profession. J Rehab Med. 2015; 3(4): 62-72.

بررسی نیاز های انگیزشی و ارتباط آن با توان بالقوه انگیزشی در حرفه کاردرمانی

نرگس قمری^۱، نرگس شفارودی^{۲*}، سید علیرضا درخشان راد^۳، محبوبه قمری^۴، عصمت قمری^۵

۱. دانشجوی دکتری کاردرمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران
۲. دکتری کاردرمانی، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری کاردرمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
۴. کارشناسی ارشد مدیریت بیمارستانی، بیمارستان فیروزآباد فارس، فیروزآباد فارس، ایران
۵. کارشناسی ارشد جامع شناسی پژوهشگری، دانشگاه پیام نور مرکزی، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و اهداف

دارا بودن انگیزه کار در جهت دهی به انگیزه های سالم یکی از ضرورت ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. شناسایی نیازهای واقعی منابع انسانی به منظور ایجاد انگیزه ضروری است بطوری که اگر نیازهای واقعی منابع انسانی کشف و شناسایی نگردند به موقع به آن نیازها پاسخ داده نشود. احتمال کناره گیری از شغل وجود خواهد داشت. لذا در این پژوهش نیاز های انگیزشی و ارتباط آن با توان بالقوه انگیزشی حرفه کاردرمانی مورد بررسی قرار گرفت.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - مقطعی در سال ۱۳۹۰ انجام گرفته است. جامعه آماری شامل ۹۷ نفر از کاردرمانگران شرکت کننده در شانزدهمین کنگره کاردرمانی ایران می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه معتبر ویژگی های شغل جان واگنر و پرسشنامه نیاز ها طراحی شده توسط گوردن می باشد. برای اندازه گیری پایایی از روش محاسبه ی آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روایی محتوا استفاده شد. آنالیز داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته ها

بر اساس نتایج بدست آمده از دو پرسشنامه مربوط به نیاز ها، افراد شرکت کننده ترجیح می دادند در شغل خود به ترتیب نیاز به امنیت، خود شکوفایی، احترام، نیاز اجتماعی و نیاز به استقلال برایشان تامین گردد در حالی که حرفه کاردرمانی به ترتیب نیاز اجتماعی، نیاز به خود شکوفایی، نیاز به استقلال، نیاز به احترام و نیاز به امنیت را در بین کاردرمانگران تامین کرده است. بعلاوه از بین متغیرهای مورد بررسی، فقط بین متغیرهای نیاز های تامین شده در حرفه کاردرمانی و توان بالقوه انگیزشی رابطه معنادار وجود داشت ($p < 0/05$).

نتیجه گیری

با توجه به توان بالقوه انگیزشی متوسط حرفه کاردرمانی در این مطالعه و ارتباط آن با نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی و همچنین عدم همبستگی بین نیازهای افراد از شغل و نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی می توان نتیجه گرفت که نیازهای افراد از شغل در حرفه کاردرمانی به خوبی برآورده نشده است. لذا تحقیقات بیشتر در رابطه با علل و عوامل تاثیرگذار بر ارضا نیازهای شغلی کاردرمانگرها در این بستر ضروری به نظر می رسد.

واژگان کلیدی

نیاز های انگیزشی، توان بالقوه انگیزشی، حرفه کاردرمانی

* پذیرش مقاله ۱۳۹۳/۵/۱۶ *

* دریافت مقاله ۱۳۹۳/۲/۱۵ *

نویسنده مسئول: دکتر نرگس شفارودی. تهران، میرداماد، خیابان شهید شاه نظری، دانشکده علوم توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی ایران.

گروه کاردرمانی

آدرس الکترونیکی: shafarodi.n@iums.ac.ir

مقدمه و اهداف

دارا بودن انگیزه کار در جهت دهی به انگیزه های سالم یکی از ضرورت ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. جهت ایجاد انگیزه در کار، شناسایی نیازهای واقعی منابع انسانی ضروری است بطوری که اگر نیازهای واقعی منابع انسانی کشف و شناسایی نگردند و به موقع به آن نیازها پاسخ داده نشود، احتمال کناره گیری از شغل وجود خواهد داشت. لذا بررسی خواسته های کارکنان از شغل، چگونگی رضایت مندی آنها و مسائلی از این قبیل، توجه را به سمت مسئله انگیزش جلب می نماید^[۱]. انگیزش یکی از پیچیده ترین موضوعات در رفتار سازمانی است که باعث می شود فرد به روش خاصی رفتار کند^[۲]. با تقویت و شناخت عوامل تاثیر گذار بر انگیزش، مدیران قادر خواهند بود که حس خلاقیت و نوآوری را در افراد برانگیخته و احیا نمایند و از طریق مشارکت فعالانه در فعالیت های سازمان و تقبل مسئولیت بیشتر در نیل به اهداف سازمان گام بردارند^[۳]. سازمان های خدمات بهداشتی و درمانی از جمله سازمان های مهم ارائه دهنده خدمات به جامعه می باشند که با امکانات و تسهیلات ویژه خود در بازگشت سلامت جسمانی و روحی افراد جامعه نقش اساسی ایفا می کنند^[۴]. نیروی انسانی در صنعت مراقبت های بهداشتی بسیار کاربر می باشد و یکی از دلایل اتکای این صنعت به نیروی انسانی، تولید و مصرف همزمان است^[۵]. عملکرد سازمانهای ارائه کننده خدمات و مراقبتهای بهداشتی به نحوه عملکرد نیروی انسانی و به عبارتی دیگر به توانایی مجموع عوامل انسانی دارای انگیزه بستگی دارد. مدیرانی که بتوانند به انگیزش درونی کارمندان دست یابند عملاً قادر خواهند بود منابع عظیمی از انرژی بالفعل و بالقوه را در جهت اهداف سازمان به حرکت در آورند^[۶]. از میان حرف مختلف صنعت مراقبت های بهداشتی، حرف توانبخشی با سابقه کمتر از یک قرن فعالیت در ایران و علیرغم نوپایی، در حال توسعه روزافزون و خدمات رسانی به تمام جنبه های زندگی انسان است. در این میان حرفه کاردرمانی با دیدگاه کل نگر تمام ابعاد زندگی افراد از تولد تا سالمندی را تحت مراقبت قرار می دهد تا هر کس بتواند علیرغم صدمات و بیماری هایی که بطور دائم زندگی انسان را به مخاطره می اندازند، راه پر فراز و نشیب زندگی را با کیفیت بهتر طی کند. کاردرمانگرها با تکیه بر اصول و تئوری های انسان گرایانه، درمان را به فرآیندی لذت بخش برای بیماران تبدیل می کنند تا هر کس بر اساس نیازی که احساس می کند تحت درمان قرار گیرد. هر گاه درمان بر اساس نیاز افراد طراحی شود افراد انگیزه بیشتری در پیگیری و همکاری در درمان خواهند داشت. با توجه به این که بکارگیری اصول تئوری های انسان گرایانه در ایجاد انگیزه در هر امری مسیر ترقی را هموار می سازد، ایجاد انگیزش لازم است بصورت فراگیر در آید و سطوح بالاتر یعنی درمانگران را نیز شامل شود چرا که فرد خود انگیزه می تواند دیگران را برانگیزاند. لذا مدیران و برنامه ریزان حرف لازم است که به نیازسنجی هر حرفه پرداخته تا با شناسایی این نیازها و رفع نیازهای اولیه، شرایط را برای به حرکت درآوردن موج انگیزه خصوصاً در بخش سلامت فراهم آورند. مطالعات گوناگونی در مورد بررسی عوامل انگیزشی در حرف مختلف صورت گرفته است که بیانگر این است که اولویت نیازهای انگیزشی در حرف مختلف الزاماً از سلسله مراتبی که در تئوری های انسانگرایانه مثل مازلو مطرح شده تبعیت نمی کند و برنامه ریزان و تصمیم گیران نباید فقط به تئوری های موجود استناد کرده و بر مبنای آن برنامه ریزی کنند^[۷-۹]. بنابراین لازم است که نیازهای انگیزشی هر حرفه بصورت مجزا مورد بررسی قرار گیرد. مطالعات اندکی در مورد توان انگیزشی مشاغل حوزه توانبخشی^[۱۰] در ایران صورت گرفته است اما در خصوص عوامل انگیزشی و فاکتورهای موثر بر انگیزش هر یک از شاغلین در حرف توانبخشی بویژه کاردرمانگران مطالعاتی صورت نگرفته است. با توجه به موارد مذکور و نظر به اینکه اطلاعات ما از عوامل انگیزاننده در حرفه کاردرمانی بسیار جزئی و محدود به مطالعات خارج از کشور^[۱۱-۱۳] می باشد، در این پژوهش سعی شد سطوح نیاز کاردرمانگران و همچنین ارتباط آن با توان بالقوه انگیزشی حرفه کاردرمانی مورد بررسی قرار گیرد. با مشخص شدن اولویت بندی سطوح نیاز و همچنین ارتباط آن با توان بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگران این امکان بصورت مستند برای برنامه ریزان حرفه کاردرمانی فراهم خواهد شد تا بر اساس نتایج حاصله از این تحقیق، به طرح ریزی سیاست ها و شیوه هایی برای رفع نیازهای اولیه کاردرمانگران بپردازند. امید است نتایج این پژوهش، برنامه ریزان حرفه ای و آموزشی این حرفه را جهت ارائه راهکار های عملی در رساندن کاردرمانگران به خود شکوفایی حرفه ای و ارتقاء سلامت در جامعه یاری نماید.

مواد و روش ها

مطالعه حاضر به صورت توصیفی - مقطعی در آبان ماه ۱۳۹۰ صورت گرفته است. در این مطالعه، نیاز های انگیزشی و ارتباط آن با توان بالقوه انگیزش در حرفه کاردرمانی در بین کاردرمانگران بالینی شرکت کننده در شانزدهمین کنگره کاردرمانی ایران مورد بررسی قرار گرفت. مطابق با گزارش برگزار کنندگان کنگره کاردرمانی، کنگره سالانه بطور تقریبی ۲۵۰ تا ۳۰۰ نفر شرکت کننده کاردرمان (شاغل و دانشجو) دارد که از سراسر کشور حضور پیدا می کنند. در این مطالعه از پرسشنامه دموگرافیک جهت جمع آوری اطلاعات جمعیت شناسی (جنس، وضعیت تاهل،

تحصیلات و سابقه کار)، پرسشنامه معتبر ویژگی‌های شغل^{۳۳} طراحی شده توسط جان واگنر^[۱۳] و پرسشنامه نیازها طراحی شده توسط گوردن استفاده شد، دو پرسشنامه ویژگی‌های شغل و نیازها از کتاب سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی دکتر مقیمی^[۲]، مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه ویژگی‌های شغل شامل عباراتی است که ممکن است شاغل با آن موافق یا مخالف باشد. این ابزار گرایش به این دارد که آشکار نماید افراد، انواع مختلف مشاغل را چگونه در می‌یابند. این ابزار دوست داشتن یا تنفر داشتن از شغل را اندازه‌گیری نمی‌کند، بلکه شرح شغل را بصورت عینی و دقیق تا آنجا که امکان داشته باشد، استخراج می‌نماید. این پرسشنامه انگیزش شغلی را بر اساس شاخص بالقوه انگیزش^{۳۴} مورد محاسبه قرار می‌دهد. شاخص بالقوه انگیزش، شاخص منحصر به فردی برای پیش بینی رفتار فرد است و شامل عناصر اصلی شغل یعنی تنوع مهارت، هویت، اهمیت، استقلال و بازخورد می‌باشد. این شاخص بر اساس مدل ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدهام طراحی شده است. این مدل چهار چوبی برای درک تطبیق شغل با شاغل از طریق تعامل ابعاد اصلی شغل با حالات روانی حیاتی فرد ارائه می‌دهد. پرسشنامه ویژگی‌های شغل دارای ۱۵ سوال است. سوالات ۱،۴،۱۳، مربوط به بعد تنوع مهارت یا درجه نیازمندی شغل به فعالیتهای متنوع که لازمه آن داشتن مهارتها و استعداد های مختلف می باشد، است. سوالات ۲،۷،۱۲ مربوط به بعد هویت یا درجه نیازمندی شغل به انجام یک کار مشخص، به عبارت دیگر داشتن شغلی که دارای آغاز و پایان و یک نتیجه ی ملموس می باشد، است. سوالات ۵،۱۰،۱۴ مربوط به بعد اهمیت یا میزان اثر شغل بر زندگی یا کار دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج از سازمان می باشد. سوالات ۶،۹،۱۱ مربوط به بعد استقلال یا میزان یا درجه ای که کارمند دارای استقلال یا آزادی عمل است و می تواند به هنگام انجام کار و تعیین مراحل انجام آن از اختیارات و آزادی عمل برخوردار شود، می باشد و سوالات ۳،۸،۱۵ مربوط به بعد بازخورد یا میزان یا درجه ای از اطلاعات که در مورد نتیجه حاصل از کارهای انجام شده، به فرد داده می شود یا اطلاعات در مورد اثر بخشی عملکرد به صورت مستقیم به کارمند داده می شود، می باشد. برای محاسبه امتیاز MPS به شرح زیر عمل می شود:

برای محاسبه امتیاز حاصله از سوالات ۲،۴،۶،۸،۱۰،۱۲ امتیاز بدست آمده از هر سوال از عدد ۶ کم می شود. امتیاز هر کدام از سوالات ۱،۳،۵،۷،۹،۱۱،۱۳،۱۴،۱۵ برابر امتیاز پاسخ هر سوال است. میانگین کل هر بعد بین حداقل ۱ تا حداکثر ۵ میباشد. امتیازات بین ۱-۲/۳۳ در هر بعد نشان دهنده برخورداری پایین حرفه از آن بعد، ۲/۳۳-۳/۶۷ نشاندهنده برخورداری متوسط و ۳/۶۸-۵ نشان دهنده برخورداری بالا از آن بعد می باشد. پس از محاسبه امتیازهای مربوط به هر بعد، امتیاز توان بالقوه انگیزشی از رابطه زیر محاسبه می گردد:

$$\text{بازخورد} \times \text{استقلال} \times \frac{1}{3} = (\text{اهمیت} + \text{هویت} + \text{تنوع مهارت}) = \text{MPS}$$

امتیازات توان بالقوه انگیزش بر اساس توزیع نرمال در ۳ دسته تقسیم بندی می گردد. امتیازات بین ۸ تا ۴۱/۳ وضعیت توان بالقوه انگیزش پایین، امتیازات بین ۴۱/۴ تا ۷۴/۶ وضعیت توان بالقوه انگیزش متوسط و امتیازات بین ۷۴/۷ تا ۱۰۸ وضعیت توان بالقوه انگیزش بالا محسوب می گردد. به علاوه از پرسشنامه نیازهای طراحی شده توسط گوردن، برای بررسی سطوح نیاز کاردرمانگران استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۳ عبارت است که نیاز به امنیت (عبارت ۵)، نیاز به تعلق اجتماعی (عبارات ۹،۱۳)، نیاز به احترام (عبارات ۱،۳،۷)، نیاز به استقلال (عبارات ۱۲،۱۱،۱۰،۴) و نیاز به خود شکوفایی (عبارات ۲،۶،۸) را مورد ارزیابی قرار می دهد. در ابتدا فرد از خود می پرسد این ویژگی چقدر برای من اهمیت دارد و به ۱۳ عبارت پاسخ می دهد (پرسشنامه یک). میانگین امتیاز هر نیاز محاسبه می گردد، امتیاز بالاتر در هر کدام از نیازها نشان دهنده آن است که این نیازها برای فرد از اهمیت بالاتری برخوردار است. این رتبه بندی نیاز بر اساس ترجیحات فرد است. برای اینکه مشخص شود حرفه کاردرمانی تا چه میزان توانسته به این نیازها جامه عمل بپوشاند یک بار دیگر پرسشنامه توسط فرد با این دیدگاه تکمیل می گردد که این ویژگی به چه میزان در شغل من وجود دارد (پرسشنامه دو). پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط کاردرمانگران، میانگین امتیازات پرسشنامه یک (نیاز افراد از شغل) و پرسشنامه دو (نیازهای برآورده شده در حرفه کاردرمانی) محاسبه و در نهایت امتیازات دو پرسشنامه نیازها با هم مقایسه گردید. علاوه ارتباط بین دو پرسشنامه نیازها و شناخت شغل نیز مورد بررسی قرار گرفت. در هر دو پرسشنامه نیازها و شناخت شغل، از مقیاس ۵ نمره ای لیکرت استفاده شد^[۲].

ضمناً به منظور تطبیق دادن این آزمون مطابق با جامعه ی مورد مطالعه در این پژوهش، در متن اصلی پرسشنامه ویژگی‌های شغل به جای عبارت " کارگر/کارمند "، عبارت " کاردرمانگر " و در پرسشنامه دوم نیازها به جای عبارت " شغل " از عبارت " حرفه کاردرمانی " استفاده شد. برای تعیین روایی هر دو پرسشنامه از لحاظ محتوا تلاش شد تا سوالات گنگ و مبهم نباشد. به علاوه ارتباط آزمون با خصیصه مورد اندازه گیری به تایید دو نفر از اساتید مربوطه رسید. همچنین برای اندازه گیری پایایی سوالات پرسشنامه، از روش محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ

³³ Job Characteristics Model

³⁴ Motivating Potential Score

استفاده گردید. تعداد ۲۰ عدد پرسشنامه به فاصله زمانی ۱۰ روز بین کاردرمانگران در دسترس توزیع و پس از تکمیل جمع آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۷۲ بدست آمد.

در ابتدا هدف پژوهش به کاردرمانگران توضیح داده شد، در صورت تمایل به شرکت در پژوهش، پرسشنامه در اختیارشان قرار گرفت. از شرکت کنندگان درخواست گردید که فقط کاردرمانگران شاغل در کار بالینی اقدام به تکمیل پرسشنامه ها نمایند. پس از تکمیل، پرسشنامه ها جمع آوری و کد گذاری شدند. داده ها جهت انجام محاسبات آماری وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ گردید و برای تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی مانند میانگین، فراوانی، درصد و آمار های استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون، T-Test و رگرسیون استفاده گردید. در زمینه نکات اخلاقی تلاش شد که اهداف و ماهیت پژوهش، محرمانه بودن پرسشنامه ها و مختار بودن مشارکت کننده ها جهت شرکت در پژوهش، برای شرکت کننده ها توضیح داده شود.

یافته ها

در این مطالعه ۲۰۰ پرسشنامه در بین کاردرمانگران شرکت کننده در شانزدهمین کنگره کاردرمانی ایران توزیع گردید که از این تعداد ۱۰۱ پرسشنامه تکمیل گردید. ۴ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن اطلاعات از مطالعه حذف و اطلاعات مربوط به ۹۷ پرسشنامه باقی مانده، مورد بررسی قرار گرفت. تعداد و فراوانی افراد در هر یک از متغیر های دموگرافیک و عمومی (جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کار، حیطة کاری) در جدول ۱ ذکر گردیده است. بیشترین درصد فراوانی مربوط به جنس مونث، افراد مجرد، سطح تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر، سابقه کار زیر ۵ سال و در حیطة کودکان کم توان ذهنی می باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان براساس ویژگی های دموگرافیکی و عمومی (n=۹۷)

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد
جنس	زن	۷۶	۷۸/۳
	مرد	۱۹	۱۹/۶
	بی جواب	۲	۲/۱
	جمع	۹۷	۱۰۰
وضعیت تاهل	مجرد	۵۵	۵۶/۷
	متاهل	۴۱	۴۲/۳
	بی جواب	۱	۱
	جمع	۹۷	۱۰۰
میزان تحصیلات	لیسانس	۴۵	۴۶/۴
	فوق لیسانس	۵۱	۵۲/۶
	بی جواب	۱	۱
	جمع	۹۷	۱۰۰
سابقه کار	زیر ۵ سال	۵۲	۵۳/۶
	۵-۱۰ سال	۲۴	۲۴/۷
	۱۰-۱۵ سال	۱۰	۱۰/۳
	۱۵ سال و بیشتر	۱۱	۱۱/۴
حیطة کاری	جمع	۹۷	۱۰۰
	روان	۸	۸/۲
	عقب ماندگان ذهنی	۲۵	۲۵/۸
	کودکان	۳۵	۳۶/۱
	بزرگسالان (نرولوژی)	۱۴	۱۴/۴
	بزرگسالان (ارتویدی)	۱۵	۱۵/۵
جمع	۹۷	۱۰۰	

بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه ویژگی شغلی، میانگین تنوع شغلی کاردرمانی $3/67 \pm 0/54$ ، میانگین هویت شغلی $3/30 \pm 0/96$ ، میانگین اهمیت شغلی $3/54 \pm 0/84$ ، میانگین استقلال شغلی $3/53 \pm 0/82$ ، میانگین بازخورد شغلی $3/61 \pm 0/82$ و میانگین امتیاز شاخص انگیزش حرفه کاردرمانی $45/12 \pm 17/4$ بدست آمد. بالاترین میانگین مربوط به بعد تنوع شغلی و پایین ترین میانگین مربوط به بعد هویت شغلی می باشد. با توجه به اینکه میانگین توان بالقوه انگیزش در دامنه متوسط امتیازات قرار گرفت، این حرفه از نظر کاردرمانگران شرکت کننده، از توان بالقوه انگیزشی متوسطی برخوردار است. فراوانی و درصد پاسخ ها بر حسب وضعیت توان بالقوه انگیزش، در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب وضعیت توان بالقوه انگیزش (MPS) (n=97)

طبقات	فراوانی	درصد
پایین	۳۹	۴۰/۲
متوسط	۵۵	۵۶/۷
بالا	۳	۳/۱
جمع	۹۷	٪۱۰۰
	$\bar{X} = 45/12$	$SD = 17/4$

بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه نیاز ها، میانگین امتیازات بدست آمده از پرسشنامه اول در خصوص اهمیت نیاز به امنیت در شغل $4/58 \pm 0/67$ ، اهمیت رفع نیاز اجتماعی در شغل $4/08 \pm 1/05$ ، اهمیت رفع نیاز به احترام در شغل $4/15 \pm 0/98$ ، اهمیت رفع نیاز به استقلال در شغل $3/94 \pm 1/06$ و اهمیت رفع نیاز به خود شکوفایی در شغل $4/35 \pm 0/89$ و میانگین امتیازات بدست آمده در پرسشنامه دوم در خصوص رفع نیاز به امنیت در حرفه کاردرمانی $3/07 \pm 1/23$ ، رفع نیاز اجتماعی در حرفه کاردرمانی $3/79 \pm 0/92$ ، رفع نیاز به احترام در حرفه کاردرمانی $3/13 \pm 1/27$ ، رفع نیاز به استقلال در حرفه کاردرمانی $3/58 \pm 1/04$ و رفع نیاز به خود شکوفایی در حرفه کاردرمانی $3/22 \pm 1/22$ می باشد.

بر اساس یافته های مندرج در جدول ۳ مربوط به آزمون اسپیرمن بین متغیرهای مورد بررسی، بین توان بالقوه انگیزش و نیاز های تامین شده در حرفه کاردرمانی رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/05$) ولی بین متغیر توان بالقوه انگیزش و نیازها ی افراد از شغل و همچنین بین نیازهای افراد از شغل و نیاز های تامین شده در حرفه کاردرمانی رابطه معنی داری وجود ندارد ($p > 0/05$).

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی بین متغیرهای توان بالقوه انگیزش، نیاز یک و نیاز دو (n=97)

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
توان بالقوه انگیزش و نیاز ۱	۰/۰۴۶	۰/۶۵۶
توان بالقوه انگیزش و نیاز ۲	۰/۲۵۵	۰/۰۱۳*
نیاز ۱ و نیاز ۲	-۰/۱۵۲	۰/۱۳۶

بر طبق آزمون t مستقل، میانگین امتیازات توان بالقوه انگیزش، نیازها ی افراد از شغل و نیاز های تامین شده در حرفه کاردرمانی، بین کسانی که سابقه کار زیر ۱۰ سال داشتند با کسانی که سابقه کار بالای ۱۰ سال داشته اند، تفاوت معناداری مشاهده نشد ($p > 0/05$). میانگین امتیازات توان بالقوه انگیزش و نیازها ی افراد از شغل، بین افراد مونث و مذکر تفاوت معناداری نشان نداد ($p > 0/05$) اما میانگین نیاز های تامین شده در حرفه کاردرمانی در بین افراد مونث و مذکر دارای تفاوت معنادار بود ($p < 0/05$). میانگین امتیازات توان بالقوه انگیزش و نیاز های تامین شده در حرفه کاردرمانی، بین کسانی که لیسانس داشتند و کسانی که تحصیلات بالاتر از لیسانس داشتند و بین افراد متأهل و مجرد تفاوت معناداری

وجود نداشت ($p > 0/05$) اما میانگین امتیازات نیازهای افراد از شغل، بین کسانی که لیسانس داشتند و کسانی که تحصیلات بالاتر از لیسانس داشتند و بین افراد متاهل و مجرد دارای تفاوت معنادار بود ($p < 0/05$).

بر اساس آزمون رگرسیون بین متغیر وابسته ابعاد توان بالقوه انگیزش و متغیرهای مستقل ابعاد پرسشنامه نیاز یک و دو، نیاز استقلال (از بین نیاز افراد از شغل) و نیاز خودشکوفایی (از بین نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی) با تنوع مهارت ($p < 0/05$)، نیاز خودشکوفایی و نیاز اجتماعی (از بین نیاز افراد از شغل) با متغیر هویت ($p < 0/05$)، نیاز احترام (از بین نیاز افراد از شغل و همچنین نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی) با متغیر بازخورد ($p < 0/05$) و نیاز احترام (از بین نیاز افراد از شغل) با متغیر استقلال ($p < 0/05$) دارای ارتباط معنادار بودند. نتایج مربوط به رگرسیون در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴: خلاصه تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره گام به گام بین ابعاد توان بالقوه انگیزش و ابعاد نیازهای پرسشنامه یک و دو ($n = 97$)

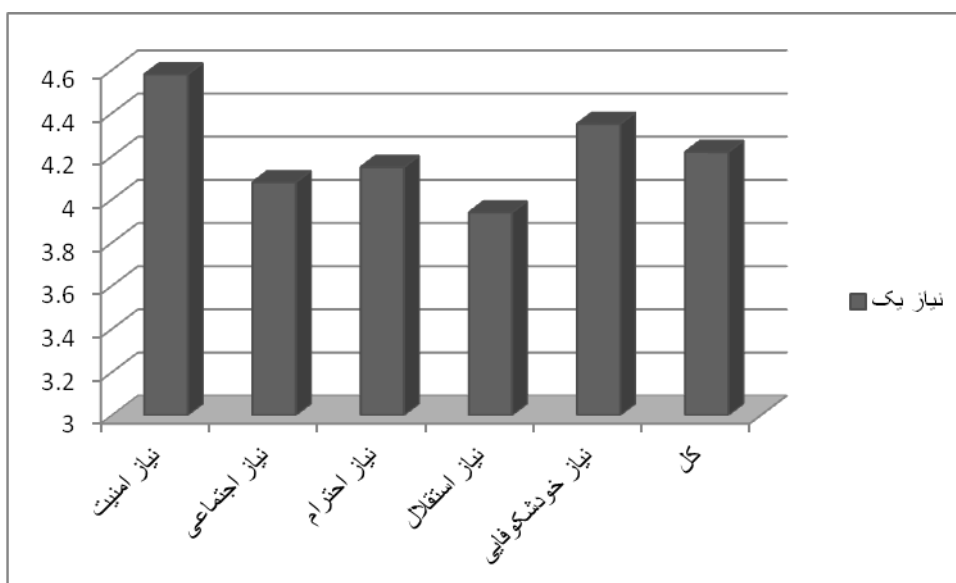
T	سطح معناداری	β	B	R ² افزوده شده	R
تنوع مهارت و نیاز استقلال (از بین نیاز افراد از شغل)	0/001	-0/331	-0/3	0/100	0/331
تنوع مهارت و نیاز خودشکوفایی (از بین نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی)	0/004	0/289	0/202	0/074	0/289
هویت و نیاز خودشکوفایی (از بین نیاز افراد از شغل)	0/006	0/286	0/271	0/040	0/224
هویت و نیاز اجتماعی (از بین نیاز افراد از شغل)	0/037	-0/217	-0/270	0/074	0/305
بازخورد و نیاز احترام (از بین نیاز افراد از شغل)	0/020	0/236	0/202	0/046	0/236
بازخورد و نیاز احترام (نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی)	0/003	0/298	0/191	0/079	0/289
استقلال و نیاز احترام (از بین نیاز افراد از شغل)	0/045	-0/204	-0/151	0/031	0/204

بحث

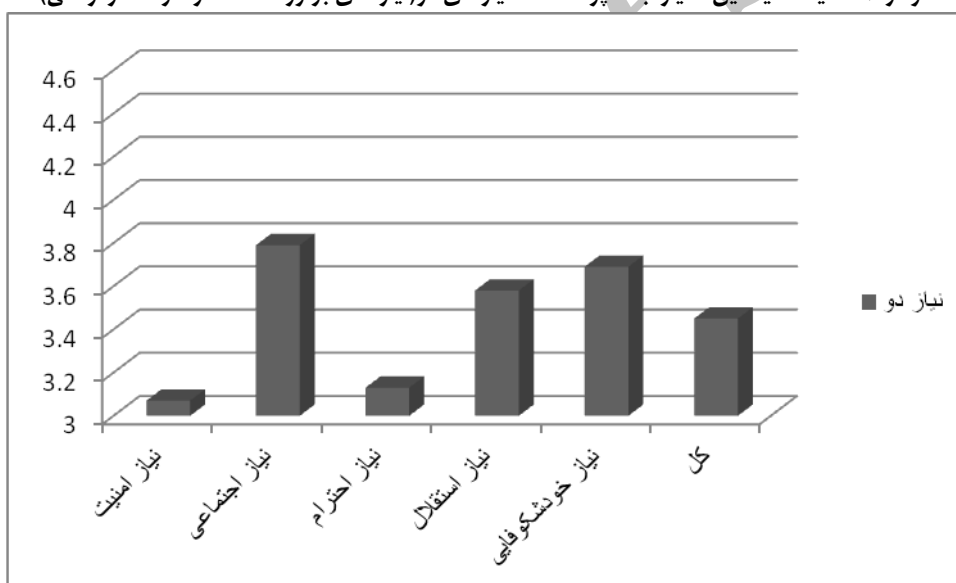
در این مطالعه دو پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل از پرسشنامه توان بالقوه انگیزش نشان داد که توان بالقوه انگیزش حرفه کاردرمانی در دامنه متوسط امتیازات قرار دارد. این نتایج با نتایج مطالعه قمری و همکاران در سال ۱۳۹۰، جهت تعیین توان بالقوه انگیزش حرفه کاردرمانی در بین کاردرمانگران استان فارس^[۱۴] همسو نبود. شاید بتوان دلایل هم سو نبودن نتایج مطالعه کنونی با مطالعه قبلی را، در تعداد بیشتر نمونه ها و تنوع زمینه کاری کاردرمانگرهایی دانست که در مطالعه حاضر شرکت داشته اند. با توجه به درصد بالای کاردرمانگران شاغل در حیطه کودکان و پایین بودن توان بالقوه انگیزش حرفه کاردرمانی در مطالعه قبلی و کاهش درصد کاردرمانگران شاغل در حیطه کودکان و بالاتر رفتن توان بالقوه انگیزش حرفه کاردرمانی در مطالعه حاضر، می توان نتایج مطالعه قبلی را به توان بالقوه حرفه کاردرمانی در حیطه کودکان نسبت داد. در عین حال مطالعه با حجم نمونه بالاتر در هر یک از حیطه های حرفه کاردرمانی می تواند در اظهار نظر قطعی تر کمک کننده باشد. به علت تعداد کم حجم نمونه در مطالعه حاضر، توان بالقوه انگیزش در حیطه های مختلف بطور جداگانه مورد بررسی قرار نگرفت. به علاوه بررسی ابعاد توان بالقوه انگیزش نشان داد که پایین ترین میانگین امتیازات در هر دو مطالعه مربوط به بعد هویت می باشد که نشانگر اتفاق نظر افراد در توان بالقوه پایین حرفه کاردرمانی در هویت بخشیدن به شاغلین این حرفه می باشد. در مطالعه قبلی درمانگران بیشترین امتیاز را به ترتیب برای ابعاد استقلال، تنوع شغلی، اهمیت شغلی، بازخورد و هویت شغلی در نظر گرفتند^[۱۴] در حالی که در مطالعه حاضر بیشترین امتیاز را به ترتیب برای تنوع شغلی، بازخورد، اهمیت شغلی، استقلال و هویت شغلی در نظر گرفتند. طبق مطالعات انجام شده هرچه افراد در کار خود استقلال بیشتری داشته باشند، انگیزش آنها بیشتر است^[۱۵]. امتیاز پایین بعد استقلال در حرفه کاردرمانی، می تواند در کسب دامنه متوسط امتیازات توان بالقوه انگیزش حرفه کاردرمانی تاثیر گذار باشد که احتیاج به توجه ویژه از طرف برنامه ریزان دارد. از طرفی به نظر می رسد حیطه کاری کاردرمانگران شرکت کننده در پژوهش در بدست آمدن این نتایج بی تاثیر نباشد که نیاز به بررسی با حجم نمونه بالاتر در هر یک از حیطه های کاردرمانی دارد.

نتایج حاصل از پرسشنامه نیازها حاکی از آن است که میانگین امتیازات بدست آمده از پرسشنامه یک (نیاز افراد از شغل)، بالاتر از پرسشنامه دو (نیازهای برآورده شده در حرفه کاردرمانی) در هر یک از ابعاد نیاز و در کل امتیازات (بر طبق نمودار شماره ۱ و ۲) می باشد.

نمودار ۱: مقایسه میانگین امتیاز ابعاد پرسشنامه نیازهای یک (نیاز افراد از شغل $n=97$)



نمودار ۲: مقایسه میانگین امتیاز ابعاد پرسشنامه نیازهای دو (نیازهای برآورده شده در حرفه کاردرمانی)



این بدان معناست که افراد مورد مطالعه، در حرفه کاردرمانی به سطحی پایین تر از آنچه که در شغل برایشان اهمیت داشته است، دست یافته اند و این حرفه نتوانسته است نیازهای افراد را در هر یک از ابعاد برآورده سازد. ترجیحات افراد در اولویت بندی به برآورده شدن ابعاد نیاز به ترتیب شامل نیاز به امنیت، نیاز به خود شکوفایی، نیاز به احترام، نیاز اجتماعی و نیاز به استقلال می باشد در حالی که حرفه کاردرمانی، به ترتیب نیاز اجتماعی، نیاز به خود شکوفایی، نیاز به استقلال، نیاز به احترام و نیاز به امنیت را در بین کاردرمانگران تامین کرده است. مطالعات مختلف نیز نشان داده است که اولویت بندی نیازهای مطرح شده فوق در حرف مختلف با یکدیگر متفاوت هستند^[۷-۹]. این اولویت بندی چهارچوبی برای تعیین نیازهای برآورده نشده در هر حرفه فراهم می آورد تا بر اساس آن بتوان وقوع رفتار کارکنان را با احتمال کم یا زیاد پیش بینی نمود. نیازهای برآورده نشده فکر و ذهن افراد را به خود مشغول می کنند و ممکن است بر طرز تلقی و رفتارشان تاثیر منفی داشته باشند. از نقطه نظر انگیزش هر چند که هیچ نیازی بطور کامل برآورده نمی شود اما هر نیازی که برآورده شود آن نیاز ایجاد انگیزه نمی کند. لذا اگر

بخواهیم برای افراد ایجاد انگیزه کنیم ابتدا باید بدانیم آن افراد در چه سطحی از نیازها قرار دارند سپس اقدام به برآورده کردن نیازهای برآورده نشده در همان سطح و یا فراتر از آن نماییم^[۷]. در مطالعه حاضر نیاز به امنیت با اهمیت ترین نیاز از نظر افراد شرکت کننده در مطالعه می باشد که همسو با مطالعه ایرتاش^[۱۶] می باشد. این نیاز در حرفه کاردرمانی پایین ترین امتیاز را کسب نموده است. عدم امنیت در شغل جنبه هایی از شغل است که اگر وجود نداشته باشد یا در حد مطلوب نباشد می تواند احساس ناراضی ایجاد کند^[۱۱] و انگیزه های افراد در کار را کاهش دهد. با توجه به اینکه رفع این نیاز تحت تاثیر شرایط محیطی حاکم بر کار از قبیل قوانین، شرایط شغلی و ضوابط مربوطه می باشد^[۱۶]، لذا بهبود شرایط محیطی کار از طرف مدیران و برنامه ریزان، می تواند نتایج انگیزشی مثبتی برای کاردرمانگران به دنبال داشته و به عنوان مهمترین عامل ایجاد کننده حداکثر تلاش و کوشش در کار باشد. از طرفی قرار گرفتن نیاز به امنیت در درجه اول اهمیت، می تواند به دلیل عدم امنیتی باشد که افراد در حرفه کاردرمانی احساس می کنند. بررسی نیازهای کاردرمانگران از شغل در زمان ورود به دانشگاه و سپس بررسی نیازهای تامین شده آنها در حرفه کاردرمانی پس از تصدی حرفه کاردرمانی، می تواند در رد یا تایید این موضوع کمک کننده باشد. به علاوه وضعیت استخدامی ممکن است بر اولویت بندی نیازها تاثیر گذار باشد که در مطالعه حاضر مورد ملاحظه قرار نگرفت. نکته جالب توجه در این مطالعه این است که با وجودیکه نیاز به امنیت که از نظر ابراهام مازلو جزء نیازهای اولیه است و تا زمانی که این نیاز مرتفع نگردد فرد به سمت برآورده شدن نیازهای بعدی هرم سوق نمی یابد، برآورده نشده است اما نیازهای بالایی هرم مازلو در بین کاردرمانگران به خوبی برآورده شده است. از نظر هرزبرگ و پیروانش انسان دارای دو دسته انگیزه (انگیزه های فیزیولوژیکی و سطوح بالاتر) است که انگیزه های فیزیولوژیکی توسط منابع محیطی و انگیزه های سطوح بالاتر توسط منابع ذهنی و عاطفی تامین می گردد. به نظر می رسد منابع محیطی (شرایط و ضوابط حاکم بر حرفه کاردرمانی) نمی تواند احساس امنیت کاری در بین کاردرمانگران ایجاد کند که احتیاج به توجه اساسی از طرف مدیران و برنامه ریزان دارد. عدم معناداری نتایج آزمون اسپرمن بین متغیرهای توان بالقوه انگیزش و نیاز افراد از شغل و معنادار بودن ارتباط بین متغیرهای توان بالقوه انگیزش و نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی می تواند بیانگر این مطلب باشد که قرار گیری امتیاز توان بالقوه انگیزش در دامنه متوسط، متأثر از برآورده نشدن نیازهای افراد در این حرفه است. لذا به نظر می رسد رفع نیازهای برآورده نشده در حرفه کاردرمانی بتواند به بهبود توان بالقوه انگیزش این حرفه کمک نماید.

بررسی نتایج آزمون های t مستقل نشان داد که افراد مذکر نسبت به افراد مونث میانگین امتیاز بالاتری به برآورده شدن نیازهایشان در حرفه کاردرمانی دادند. این نتیجه را می توان به تعداد متفاوت افراد مونث و مذکر شرکت کننده در این مطالعه، شرایط کاری بهتر برای مردان (انجام بیشتر ویزیت در منزل، به دلیل پذیرفته بودن آن از لحاظ اجتماعی و نگرش عرفی) و انتظارات متفاوت زنان و مردان از کار، مرتبط دانست. در این مطالعه، از نظر زنان رفع نیاز به خودشکوفایی در کار، جزء اولویت های اول و رفع نیازهای اجتماعی جزء اولویت های آخر می باشد این در حالی است که نظر مردان دقیقاً برعکس می باشد اما از نظر زنان در حرفه کاردرمانی نیاز اجتماعی و از نظر مردان نیاز به خودشکوفایی بیش از بقیه نیازها مرتفع گردیده است. به نظر می رسد حرفه کاردرمانی می تواند پاسخ گوی انتظارات کم باشد اما پاسخ گوی انتظارات بیشتر نخواهد بود. سطح تحصیلات و تاهل تفاوت معنی داری در میانگین امتیاز نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی نشان نداد اما در میانگین امتیازات نیازهای افراد از شغل دارای تفاوت معنادار بود، بطوری که میانگین امتیازات در بین فوق لیسانس و بالاتر بیش از لیسانس و در افراد مجرد بیش از افراد متاهل بود. این نتایج نشان می دهد که شرکت کننده ها با سطح تحصیلات بالاتر و همچنین افراد مجرد، انتظارات بیشتری از کار در جهت رفع نیازهایشان داشتند که با بعضی از مطالعات مشابه همسو می باشد^[۹]، اما این نیازها در حرفه کاردرمانی کمتر از انتظارات آنان برآورده شده است. از طرفی به نظر می رسد تعداد بیشتر افراد با سطح تحصیلات بالاتر و افراد مجرد در این مطالعه و پاسخ گو نبودن حرفه کاردرمانی به نیازهای آنان از شغل می تواند نتایج حاصل از توان بالقوه انگیزش در حرفه کاردرمانی را در این مطالعه تحت تاثیر قرار دهد اما نتایج همبستگی بین توان بالقوه انگیزش در بین افراد لیسانس و افراد با سطح تحصیلات بالاتر و همچنین بین افراد مجرد و متاهل، تفاوت معناداری نشان نداد. این در حالی است که توان بالقوه انگیزش در بین افراد با سطح تحصیلات بالاتر و افراد مجرد به ترتیب کمی بالاتر از افراد لیسانس و متاهل بود. نتایج بدست آمده از مطالعات مشابه قبلی نشان داده است که افراد با سطح تحصیلات بالاتر دارای توان بالقوه انگیزشی کمتر می باشند^[۱۷].

بر اساس نتایج مندرج در جدول شماره چهار مربوط به رگرسیون چند متغیره گام به گام، از میان متغیرهای مستقل مربوط به ابعاد پرسشنامه نیازهای یک، متغیر نیاز استقلال تنها متغیر تاثیر گذار بر تنوع مهارت با همبستگی مستقیم و مثبت و از میان متغیرهای مستقل مربوط به ابعاد پرسشنامه نیازهای دو، متغیر نیاز خودشکوفایی تنها متغیر تاثیر گذار بر تنوع مهارت با همبستگی مستقیم و مثبت می باشد. از میان متغیرهای مستقل مربوط به ابعاد پرسشنامه نیازهای یک، تنها متغیر نیاز خودشکوفایی با همبستگی مستقیم و مثبت و نیاز اجتماعی با همبستگی منفی و

معکوس به ترتیب تاثیر گذارترین عامل بر هویت بوده است. از میان متغیرهای مستقل مربوط به ابعاد پرسشنامه نیازهای یک، متغیر نیاز به احترام با همبستگی مستقیم و مثبت تنها متغیر تاثیر گذار و از میان متغیرهای مستقل مربوط به ابعاد پرسشنامه نیازهای دو، تنها متغیر نیاز به احترام با بازخورد همبستگی مستقیم و مثبت تنها متغیر تاثیر گذار بر متغیر وابسته بازخورد می باشد. از میان متغیرهای مستقل مربوط به ابعاد پرسشنامه نیازهای یک، تنها متغیر نیاز به احترام با همبستگی منفی و معکوس تنها متغیر تاثیر گذار بر متغیر وابسته استقلال می باشد.

نتیجه گیری

با توجه به توان بالقوه انگیزش متوسط حرفه کاردرمانی در این مطالعه و ارتباط آن با نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی و همچنین عدم همبستگی بین نیازهای افراد از شغل و نیازهای تامین شده در حرفه کاردرمانی می توان نتیجه گرفت که نیازهای افراد از شغل در حرفه کاردرمانی به خوبی برآورده نشده است. این مساله نیاز به تامل بیشتر برنامه ریزان حرفه کاردرمانی در خصوص بکارگیری شیوه های مناسب برای حل مشکل دارد. لذا مطالعه حاضر با مستند سازی اولویت بندی نیازهای افراد از حرفه کاردرمانی و نیازهای برآورده نشده در حرفه، فرصت مناسب را در اختیار آنان قرار خواهد داد، به دلیل اینکه آگاهی از نحوه نگرش درمانگران در خصوص نیاز هایشان و بررسی نیازهای برآورده نشده، گام اساسی در مدیریت منابع انسانی خواهد بود. از طرفی، این تحقیق با مزیت حجم نمونه بالاتر، تنوع محیط کاری، محیط جغرافیایی و همچنین محیط کاری کاردرمانگران شرکت کننده نسبت به مطالعات قبلی، می تواند توسط برنامه ریزان حرفه کاردرمانی مورد استناد بیشتری قرار گیرد. مدیران و برنامه ریزان حرفه کاردرمانی می توانند با بکارگیری شیوه هایی اثر بخش برای بهبود ابعاد مختلف نیازهای این حرفه خصوصا بعد هویت و استقلال حرفه ای، به ایجاد انگیزه بیشتر در بین کاردرمانگران و افزایش توان بالقوه انگیزش این حرفه کمک نمایند. با توجه به اهمیت منابع انسانی و تغییر خواسته هایشان در طول زمان بنا به تغییر وضعیت محیطی، ذهنی و عاطفی آنها، انجام تحقیقات در مقاطع مختلف زمانی، مکانی و منابع انسانی برای شناسایی خواسته های افراد در گذر زمان ضروری به نظر می رسد. شناخت این خواسته ها و رفع آنها از طرف مدیران و برنامه ریزان می تواند گامی موثر در بهبود کیفیت کاری درمانگران و همچنین تحقق مدیریت اثر بخش باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقی مصوب به شماره ۱۷۸۱۶ می باشد که تحت حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران انجام شده است. بدینوسیله از معاونت تحقیقات و فن آوری این دانشگاه و همچنین کلیه ی همکاران کاردرمانگر شرکت کننده در این مطالعه، سپاسگزاری می گردد.

منابع

1. Haghghi MA. Management of Organizational Behavior. Tehran: Terme publishing; 2001:72-73.
2. Moghimi M. Organization and management; Research approach. Tehran: Terme Publishing; 2007:69-82.
3. Gaminian V. Ways to increase motivation at work. Journal of community work. 1999;58:33-5.
4. Irannejadparizi M, Goharpey S. Organization and Management: Theory and Practice. Tehran: Moasese Bankdari Iran; 2005:15-16.
5. Khalesi N, Amiresmaeili M, Ghaderi A. Evaluation of Kerman Educational Hospital professions's motivational rate based on motivation potential score in 2005 Journal of Health Management. 2005;8(20):42-6.
6. Khalili J. The motivation Potential of jobs in informatics centers Tehran University. Tehran: Tehran University; 2001:8-9. [Master's thesis]
7. Keshtkaran A, Kharazmi E, Yosofi S. Motivational needs of nurses, teaching hospitals selected on the basis of Maslow's hierarchy of needs. Journal Of Health Administration. 1387;9(24):45-50.
8. Ostovar R, Mosavi AM, Ghaforiyan HR, Abasi MA. Factors affecting the motivation of employees and managers on the staff of the University of Yasuj. 1382;8(31):21-6.
9. Hoseiniyan S, Amiri M, Rajabi R. Investigate and understand of University police officer personnel needs Payvar. Journal of police Management Studies. 2010;5(4):707-24.
10. Porhadi S, Kamali M, Khalesi N, Akbarfahimi M. Motivational potential of jobs in the Rehabilitation Center of Tehran Welfare. Journal of Health Management. 2009; 12(37):57-64.
11. Dunbar SB. perceived motivational factors among allied health managers and subordinates .The Internet Journal of Allied Health Science and Practice. 2003;1(1):1-12.
12. Huxley J, Trujillo S. A study of attitudes towards work: possible implications for delegating responsibility. Can J Occup Ther. 1983 Jun;50(3):77-9.

13. Wagner JA, Hollenbeck JR. Management of organizationa behavior. New Jersey: Simon &Schuster Company; 1995, 1995: p 553-554.
14. Ghamari N, Derakhshanrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 1390. Modern Rehabilitation. 2012;6(3):5-12.
15. Memariyani F, Bahramzadeh H, Ghorbani M. Factors Affecting Work Motivation middle level managers Bojnourd city. Educational Research 2010;22:161-80.
16. Eirtash MA. Compared the views of employees and managers Teacher Training University of Tehran Tehran on employees' work motivation. Knowledge Management. 2000;12(47):13-7.
17. Nasri S, Osareh A, Afrazandeh MM. Assess the potential motivation of teachers and school administrators jobs in Qazvin. Kara schools. 2009;9:72-5.

Archive of SID