

## Research Paper: Relationship Between Performance Evaluation and Therapists' Job Motivation of Rehabilitation Centers and Public Hospitals of Tehran Based on Herzberg's Two-Factor Model



Elahe Abolhoseini<sup>1</sup>, \*Hosein Mobaraki<sup>1</sup>, Mohammad Kamali<sup>1</sup>, Nasrin Shaarbafchi-Zade<sup>1</sup>

1. Department of Rehabilitation Management, School of Rehabilitation Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran



**Citation** Abolhoseini E, Mobaraki H, Kamali M, Shaarbafchi-Zade N. [Relationship Between Performance Evaluation and Therapists' Job Motivation of Rehabilitation Centers and Public Hospitals of Tehran Based on Herzberg's Two-Factor Model (Persian)]. Archives of Rehabilitation. 2018; 18(4):316-327. <https://doi.org/10.21859/JREHAB.18.4.6>

**doi**: <https://doi.org/10.21859/JREHAB.18.4.6>

Received: 19 Jun. 2017

Accepted: 11 Sep. 2017

### ABSTRACT

**Objective** This study aims at examining the relationship between performance evaluation and therapist's job motivation based on Herzberg's two-factor model.

**Materials & Methods** This study was a cross-sectional study conducted in 1394 that was performed on 80 rehabilitation therapists working in rehabilitation centers and government hospitals in Tehran. Sampling was done by cluster sampling method. The data collection tool included two standard questionnaires that employed performance evaluation and Herzberg's 40 material job motivation. Before any analysis, the variables were tested for normality with the Kolmogorov-Smirnov test. Based on the normality of variables, data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test and Pearson correlation by SPSS software.

**Results** The results showed that from therapists' point of view, 90% of them stated that performance of the organization was essential and 88.8% said that performance evaluation was effective on job motivation. However, 55.7% of therapists, did not like the current performance evaluation. In this study, there was no significant relationship between therapist's job motivation and performance evaluation ( $P=0.47$ ). From therapists' point of view, the motivational factors (internal) had greater importance than hygiene factors (external). Accordingly, this study is in line with Herzberg's research. Job quality, responsibilities of job, job level, job security and salary had the highest role in motivation and effective performance. Based on the results of the statistical tests, no significant correlation was found between demographic variables such as gender, education level, marital status, place of work and rehabilitation therapists' degree of performance evaluation. A significant correlation was observed between therapists' work experience variable with performance evaluation and Herzberg's motivation theory ( $P=0.04$ ). According to the results, the relationship between employment type of rehabilitation therapists and performance evaluation was significant ( $P<0.006$ ). There was a significant relationship between age and job motivation theory of Herzberg in the therapists community ( $P=0.02$ ).

**Conclusion** It seems that with regard to the difficulty of rehabilitation therapists' job, it is essential that necessary training for supervisors and managers and directors are organized in order to achieve organizational objectives by taking advantage of the performance standards and evaluation criteria. This will lead to an increase in the rehabilitation therapists' job motivation and provide for them work progress and greater encouragement.

#### Keywords:

Performance evaluation, Job motivation, Rehabilitation therapists, Herzberg's two-factors model

#### \* Corresponding Author:

Hosein Mobaraki, PhD

Address: Department of Rehabilitation Management, School of Rehabilitation Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Tel: +98 (917) 1505249

E-Mail: hmobaraki43@yahoo.com

## بررسی ارتباط ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی درمانگران مراکز توانبخشی و بیمارستان‌های دولتی تهران بر مبنای الگوی دو عاملی هرزبرگ

الیه ابوالحسینی<sup>۱</sup>، حسین مبارکی<sup>۱\*</sup>، محمد کمالی<sup>۱</sup>، نسرین شهباقچی‌زاده<sup>۱</sup>

۱- گروه مدیریت توانبخشی، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

### حکمه

تاریخ دریافت: ۲۹ خرداد ۱۳۹۶

تاریخ پذیرش: ۲۰ شهریور ۱۳۹۶

**هدف:** در حیات هر سازمان عوامل مختلفی نقش دارد که در بین این عوامل مهم‌ترین عامل، نیروی انسانی است. نیروی انسانی با انگیزه برای انجام وظایف اساسی‌ترین عامل بهره‌وری است. سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان، به‌عنوان ابزاری برای رشد و ارتقای کیفیت و کمیت عملکرد منابع انسانی به‌شمار می‌آید. ارزشیابی عملکرد بخشی از روند نظارتی مدیریت محسوب می‌شود. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی درمانگران توانبخشی بر مبنای الگوی دو عاملی هرزبرگ انجام شد.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی تحلیلی بود که به‌صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ روی ۸۰ نفر از درمانگران توانبخشی شاغل در مراکز توانبخشی و بیمارستان‌های دولتی تهران انجام گرفت. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر، نمونه‌گیری خوشه‌ای بود و ابزار گردآوری این پژوهش را دو پرسش‌نامه استاندارد ارزشیابی عملکرد کارکنان و انگیزش شغلی ۴۰ ماده‌ای هرزبرگ تشکیل می‌داد. قبل از هرگونه تحلیل، طبعی بودن متغیرهای مدنظر با آزمون کولموگوروف-اسمیرف بررسی شد. سپس با مشاهده طبعی بودن متغیرها، داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی، آزمون تی مستقل و ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ۹۰ درصد از درمانگران توانبخشی کل جامعه پژوهش حاضر ارزشیابی عملکرد سازمان را ضروری دانستند و ۸۸/۸ درصد از درمانگران اظهار داشتند که ارزشیابی عملکرد بر انگیزش شغلی آن‌ها مؤثر است. این در حالی است که ۵۷/۵ درصد از درمانگران پژوهش، روند فعلی نمردهی ارزشیابی عملکرد را نمی‌پسندیدند. در پژوهش حاضر، ارتباط ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی درمانگران معنادار نشد ( $P=0/44$ ). حیطه عوامل انگیزشی هرزبرگ در برابر عوامل بهنجاشتی اهمیت بیشتری داشته بر این اساس مطالعه حاضر در راستای نتایج تحقیقات هرزبرگ بود. از نظر درمانگران توانبخشی پژوهش، در بین عوامل انگیزشی (درونی) هرزبرگ به ترتیب عوامل ماهیت کار و مسعولیت شغلی و موقعیت شغلی و در بین عوامل بهنجاشتی (بیرونی) هرزبرگ عوامل امنیت شغلی و حقوق و دستمزد بیشترین نقش را در ایجاد انگیزش و عملکرد مؤثر داشت. بر اساس نتایج حاصل از آزمون‌های آماری، در مطالعه حاضر بین متغیرهای جمعیت‌شناختی از قبیل جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، محل خدمت و رشته تحصیلی درمانگران توانبخشی با ارزشیابی عملکرد، ارتباط معنادار وجود نداشت. با این حال بین متغیر سابقه کار درمانگران با ارزشیابی عملکرد و عوامل انگیزشی نظریه هرزبرگ رابطه معنادار به‌دست آمد ( $P=0/04$ ). همچنین بر اساس نتایج، ارتباط بین نوع استخدام درمانگران توانبخشی و ارزشیابی عملکرد معنادار بود ( $P<0/06$ ). همچنین بین سن و انگیزش شغلی نظریه هرزبرگ در کل درمانگران جامعه ارتباط معنادار وجود داشت ( $P=0/02$ ).

**نتیجه‌گیری:** به نظر می‌رسد با در نظر گرفتن سختی کار درمانگران توانبخشی، برای ارتقای سطح انگیزش آن‌ها باید به عوامل انگیزشی مبتنی بر نظریه هرزبرگ توجه بیشتری شود. علاوه بر این ضروری است برای دستیابی به اهداف سازمانی با بهره‌گیری از استانداردها و معیارهای ارزشیابی عملکرد آموزش‌های لازم به سرپرستان و مسئولان و مدیران داده شود تا آنان عملکرد را به‌طور مطلوب و اثربخش ارزیابی کنند. این امر زمینه‌های افزایش انگیزش شغلی درمانگران توانبخشی و پیشرفت کاری و ایجاد دلگرمی بیشتر آنان را فراهم می‌سازد.

### کلیدواژه‌ها:

ارزشیابی عملکرد  
انگیزش شغلی  
درمانگران توانبخشی  
الگوی دو عاملی هرزبرگ

\* نویسنده مسئول:

دکتر حسین مبارکی

نشانی: دانشگاه علوم پزشکی ایران، دانشکده توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی.

تلفن: ۱۵۰۵۲۴۹ (۹۱۷) +۹۸

رایانامه: hmobaraki43@yahoo.com

## مقدمه

وجود دارد که باید مدیران و سیاست‌گذاران آن را در نظر گیرند. از جمله این نقاط مشترک اهمیت انگیزاننده‌های غیرمالی از قبیل محیط کار و ایجاد فرصت برای بهبود مهارت است. همچنین مدیران باید بر اهمیت شرایط ارزشیابی به‌صورت واحد تمرکز و از برانگیخته‌شدن کارکنان در کارشان اطمینان داشته باشند [۱۰]. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنان و ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و دیگر کارکنان، از جمله عوامل اصلی ارزشیابی عملکرد است. امروزه ارزشیابی عملکرد کارکنان از جنبه‌های بسیار مهم مدیریت نیروی انسانی به‌شمار می‌رود [۸]. سازمان‌ها به‌منظور ارائه خدمات باکیفیت و رسیدن به اهداف متعالی، به نیروی انسانی متعهد نیاز دارد [۱۱]. در واقع هدف اصلی ارزشیابی عملکرد کارکنان، تحریک انگیزش آنان برای انجام وظایف و اجرای رسالت سازمان است [۱۲].

طرح ارزشیابی کارکنان در نظام اداری ایران موضوع بسیار مهمی است که هر ساله با صرف وقت و هزینه نسبتاً زیاد در سازمان‌های دولتی برای اهدافی از این دست انجام می‌شود. بهسازی نیروی انسانی، اداری و اجرایی همانند ارتقا و انتصاب پست‌های مدیریتی و سرپرستی، تشویق و تنبیه یا اضافه‌حقوق، بازخورد عملکرد کارکنان و تشخیص نیازهای آموزشی آنان [۸].

ارزشیابی به‌معنی علمی و دقیق آن، دانش جوانی است که قدمتی بیش از یک قرن در جهان ندارد و در ایران سابقه آن از یک‌سوم قرن تجاوز نمی‌کند. این دانش هنوز از تحقیقات و بررسی‌های بی‌بهره است تا همه جنبه‌های آن روشن و صاحب‌ترینی جامع به‌ویژه در زمینه کار و حرفه شود [۱۳]. اهمیت این فرایند به‌قدری است که بیش از ۹۰ درصد از سازمان‌های بزرگ، نظام ارزشیابی عملکرد دارد و بیش از ۷۵ درصد آن‌ها ارزشیابی عملکرد را به‌صورت سالانه انجام می‌دهد [۱۴].

ارزشیابی باکیفیتی که در حال حاضر در کشور ما انجام می‌شود، جنبه تشریفاتی و ظاهرسازی دارد و فقط وقت مدیران را می‌گیرد [۸]. از این‌رو با همه اهمیتی که از نظر علمی و عقلی برای ارزشیابی کارکنان می‌توان قائل شد؛ اما با این اقدام مدیریتی در همه سازمان‌ها، به‌ویژه در مؤسسات دولتی، با بی‌تفاوتی برخورد شده است. بر این اساس نه تنها انجام ارزشیابی‌ها ناموفق بوده است؛ بلکه به دلایل مختلف کارکنان و حتی مدیران از آن انتقاد کرده‌اند [۱۵]. تقوی‌لاریجانی و همکاران (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که کمک به بهبود عملکرد پرستاران با استفاده از ارزشیابی عملکرد، تنها عامل مرتبط با انگیزش شغلی در مقایسه با دیگر پیامدهای موردانتظار ارزشیابی عملکرد است [۱۲].

نتایج مطالعه حمیدی و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان داده است که تأثیر ارزشیابی عملکرد بر انگیزش شغلی کارکنان کم است و شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان برای ارتقای شغلی آنان مؤثر نیست. پشتیبانی نکردن مدیریت، اجرایی نبودن سیستم‌های ارزشیابی،

در حیات هر سازمان عوامل مختلفی نقش دارند. مهم‌ترین این عوامل عبارت است از: نیروی انسانی و ماشین‌آلات و سرمایه. در بین این عوامل مهم‌ترین عامل، نیروی انسانی است؛ چراکه نیروی انسانی موجب بهره‌وری از ماشین‌آلات، سرمایه، مواد و دیگر عوامل می‌شود [۱]. نیروی انسانی با انگیزه برای انجام وظایف اساسی‌ترین عامل بهره‌وری است [۲]. توان‌بخشی نیز مانند فرایندهای دیگر برای اجرا به مواد و منابع مناسب نیاز دارد. از جمله منابع عمده و ضروری توان‌بخشی اعضای حرفه‌ای ارائه‌دهنده خدمات توان‌بخشی است [۳]. درمانگران توان‌بخشی رشته‌های مختلف نقش بسیار مهمی در درمان و سلامت برعهده دارند [۴]. اعضای گروه و کادر اختصاصی توان‌بخشی غالباً خدمات موردنیاز معلولان را در مراکز تخصصی توان‌بخشی ارائه می‌کنند [۵]. شایان ذکر است که انگیزش کارکنان با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان به‌وجود می‌آید. پرواضح است که توجه به عوامل انگیزشی باعث بقا و کارکرد مؤثر افراد در سازمان می‌شود.

در این راستا نظریه دوعاملی «انگیزشی-بهداشتی» هرزبرگ، یکی از کامل‌ترین نظریه‌های انگیزش است که عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه را به دو دسته انگیزشی و بهداشتی تقسیم می‌کند [۶]. عوامل بهداشتی شامل مناسب‌بودن عواملی از قبیل حقوق و دستمزد، خط‌مشی و مقررات اداری، روابط شخصی با هم‌رديفان، سرپرستان و زیردستان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و سرپرستی و کیفیت سرپرستی است که از بروز ناراضی‌های جلوگیری می‌کند؛ اما لزوماً موجب رضایت نمی‌شود. عوامل انگیزشی شامل عواملی از قبیل ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت، مسئولیت، رشد و پیشرفت است و وجود آن‌ها موجب رضایت می‌شود؛ اما فقدان آن‌ها به‌ندرت سبب ناراضی‌های می‌شود [۶].

امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مدنظر، تأمین نیازهای کارکنان برای ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار و بهره‌گیری هرچه بیشتر از نیروی انسانی در فعالیت‌های سازمان محسوب می‌شود [۷]. از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، «انگیزش» برانگیختن کارکنان به کار و سوق‌دادن آن‌ها به‌منظور عملکرد رضایت‌بخش شغلی است [۷]. سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان، ابزاری برای رشد و ارتقای کیفیت و کمیت عملکرد منابع انسانی است که بخشی از روند نظارتی مدیریت محسوب می‌شود [۸]. ارزشیابی درمانگران در شناسایی کمبودها و نقص‌های مهارتی و شناختی و همچنین کسب اطمینان از ارائه مطلوب مراقبت‌ها اهمیت فراوان دارد [۹].

نتایج مطالعه پیتززا و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که نقاط مشترکی برای ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان‌های بهداشتی

از بین آن‌ها انتخاب شد. در مراجعه حضوری به بیمارستان‌ها و مراکز منتخب، از کلیه درمانگران نمونه گرفته شد. این درمانگران به‌طور مستقیم با توان‌بخشی ارتباط و در رشته‌های اعضای مصنوعی، بینایی‌سنجی، شنوایی‌شناسی، فیزیوتراپی، کاردرمانی و گفتاردرمانی فعالیت داشتند.

حجم نمونه پژوهش حاضر، ۸۰ نفر از درمانگران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر، با استخدام رسمی و پیمانی و حداقل یک‌سال سابقه کار بودند. یک‌سال سابقه کار و تأکید بر نوع استخدام رسمی و پیمانی به این سبب ملاک انتخاب قرار گرفت که افراد بررسی شده در سال گذشته ارزیابی شده باشند. روش گردآوری داده‌ها مصاحبه و ابزار آن پرسش‌نامه بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه استاندارد انگیزش شغلی ۴۰ ماده‌ای هرزبرگ و ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده شد:

۱. پرسش‌نامه انگیزش شغلی هرزبرگ ۴۰ ماده دارد و بخشی و همکاران (۲۰۰۶) آن را براساس نظریه دوعاملی هرزبرگ و با توجه به عوامل انگیزشی و بهداشتی تهیه و تنظیم کردند. در مطالعه ایشان آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۹۲ و ضریب روایی آن نیز برای هر یک از عبارات بین ۰/۷۱ و ۰/۹۶ محاسبه و تأیید شده بود [۱۷]. در بخش اول پرسش‌نامه، مشخصات فردی درمانگران توان‌بخشی جمع‌آوری شد و سه سؤال بسته در زمینه دیدگاه درمانگران در برابر ضرورت ارزیابی عملکرد، تأثیر ارزیابی عملکرد بر انگیزش شغلی و نگرش آنان به ارزیابی عملکرد فعلی مطرح شد تا درمانگران در جریان ارزیابی عملکرد خود در پژوهش قرار بگیرند.

در بخش دوم، ۴۰ سؤال به ۱۱ عامل انگیزشی نظریه هرزبرگ مربوط بود که با مقیاس نقطه‌ای به‌صورت «بسیار مهم»، «مهم»، «کم‌اهمیت»، «بی‌اهمیت» و «شامل نمی‌شود» درجه‌بندی شده بود. عوامل بهداشتی سوالات شماره ۱ تا ۲۳ و عوامل انگیزشی سوالات شماره ۲۴ تا ۴۰ را دربرمی‌گرفت. هر یک از عبارات با توجه به فراوانی انتخاب میزان اهمیت درباره هر یک از عوامل پنج‌گانه انگیزشی و شش‌گانه بهداشتی، انتخاب‌های بسیار مهم و مهم در یک طبقه «باهمیت» و انتخاب‌های کم‌اهمیت و بی‌اهمیت در یک طبقه «بی‌اهمیت» شمارش شد. به‌علاوه امتیاز هر گزینه و هر یک از حیطه‌ها براساس بسیار مهم با امتیاز ۴ و امتیاز ۱ برای بی‌اهمیت محاسبه شد.

۲. پرسش‌نامه ۱۲ سؤالی ارزیابی عملکرد کارکنان کوندری<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) [۱۸] که مقیمی و همکاران (۲۰۱۴) آن را ترجمه کرده بودند [۱۹]. این پرسش‌نامه در مقاله رضوی و همکاران با عنوان «بررسی نقش ارزیابی عملکرد کارکنان در ارتقای منابع انسانی در شرکت پیشروان کیفیت» استفاده شد. به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه، آلفای کرونباخ ۰/۹۶ محاسبه شده بود [۲۰].

ناتوانی ارزیابان در ارزیابی درست و عادلانه بی‌تناسبی و ناهمخوانی سیستم‌های ارزیابی با واقعیات از جمله مشکلاتی است که معمولاً اثربخشی بیشتر سیستم‌های ارزیابی را دچار اشکال می‌کند [۸].

انتظار می‌رود یک سیستم ارزیابی، عملکرد روا و پایای اطلاعاتی را درباره نقاط قوت و نیازهای فرد ارزیابی‌شونده برای مدیران و فردی ارزیابی‌شده فراهم کند. در صورتی که این اطلاعات برای تقویت نقاط قوت ارزیابی‌شونده و برنامه‌ریزی برای فراهم کردن پیشرفت در زمینه‌های لازم استفاده شود، می‌تواند عملکرد و انگیزش و بهره‌وری را بهبود بخشد [۱۲]. در برخی از مطالعات انجام گرفته در داخل کشور از قبیل پژوهش حمیدی و همکاران (۲۰۱۰) [۸] بین ارزیابی عملکرد و انگیزش، ارتباط معنادار نبوده است. این در حالی است که در پژوهش‌های خارجی انجام شده مانند مطالعه پیتروز و همکاران (۲۰۱۰) [۱۰] و دایلمن و همکاران (۲۰۰۶) [۱۶] این ارتباط معنادار بوده است.

در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی و ارتباط ارزیابی عملکرد با رضایت و انگیزش شغلی در سازمان‌ها و مشاغل مختلف پژوهش‌هایی انجام شده است. با این حال تاکنون در زمینه بررسی ارتباط ارزیابی عملکرد با انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی درمانگران شاغل در حیطه توان‌بخشی در داخل و خارج از کشور پژوهشی انجام نشده است.

با توجه به سختی کار درمانگران توان‌بخشی و ضرورت وجود انگیزش شغلی در درمانگران، ضروری است اثربخشی شغلی آنان حفظ و به نتایج درمانی مطلوب در امر توان‌بخشی دست یافته شود. با در نظر گرفتن تناقض‌های موجود در نتایج پژوهش‌های انجام شده، باید به عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی و ارزیابی عملکرد مناسب برای جلب رضایت درمانگران و افزایش انگیزش شغلی آنان توجه و ارتباط ارزیابی عملکرد با انگیزش در بین درمانگران توان‌بخشی بررسی شود. بر این اساس برای شناخت این ارتباط در سازمان‌های درمانی و توان‌بخشی، در این مطالعه تلاشی شد ارتباط ارزیابی عملکرد با انگیزش شغلی درمانگران توان‌بخشی در کلینیک‌های توان‌بخشی بیمارستان‌ها و مراکز توان‌بخشی دولتی تهران با توجه به الگوی دوعاملی هرزبرگ بررسی شود تا از این طریق گامی برای کشف عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد درمانگران و انگیزش آن‌ها برداشته شود.

## روش بررسی

این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی بود که به‌صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران و مراکز توان‌بخشی دولتی شهر تهران به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انجام شد. ابتدا فهرستی از تمامی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران و مراکز توان‌بخشی دولتی تهران تهیه و به‌صورت تصادفی سه بیمارستان و چهار مرکز

2. Stephen

رسمی در بیمارستان فراوانی ۶۶/۷ درصد و درمانگران پیمانی در مراکز ۵۱/۲ درصد را کسب کردند. آمار مربوط به رشته تحصیلی درمانگران توانبخشی حاکی از آن بود که در مراکز توانبخشی درمانگران با رشته اعضای مصنوعی با ۳۶/۶ درصد و در بیمارستان‌های درمانگران فیزیوتراپی با ۲۵/۹ درصد بیشترین فراوانی را در بین رشته‌های دیگر داشتند. این در حالی است که در هر دو جامعه، درمانگران با رشته تحصیلی بینایی‌سنجی کمترین فراوانی را به‌دست آورده بودند. ۴۸/۸ درصد (۳۹ نفر) از درمانگران توانبخشی در بیمارستان و ۵۱/۳ درصد (۴۱ نفر) در مراکز توانبخشی مشغول به‌کار بودند.

میانگین امتیاز ارزشیابی عملکرد درمانگران بیمارستانی  $85/73 \pm 12/52$  و درمانگران مراکز توانبخشی  $85/73 \pm 12/52$  محاسبه شد. میانگین امتیاز انگیزش شغلی درمانگران بیمارستانی  $126/58 \pm 16/22$  و میانگین امتیاز این متغیر در درمانگران مراکز توانبخشی  $127/97 \pm 23/64$  به‌دست آمد (جدول شماره ۱). یافته‌های آماری نشان داد که براساس امتیازات به‌دست‌آمده، بیشتر درمانگران در بیمارستان‌ها و مراکز توانبخشی به‌ترتیب با فراوانی ۵۶/۴۱ درصد و ۵۳/۶۵ درصد عملکرد در حد انتظار داشتند. از دیدگاه ۹۰ درصد از درمانگران کل جامعه، ارزشیابی عملکرد ضروری بود و ۸۸/۸ درصد از درمانگران درباره تأثیر ارزشیابی عملکرد بر انگیزش شغلی نگرش مثبت داشتند. این در حالی بود که ۵۷/۵ درصد از درمانگران پژوهش، روند فعلی ارزشیابی عملکرد موجود در بیمارستان و مرکز توانبخشی را نمی‌پسندیدند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در بین درمانگران کل جامعه، بیمارستان‌ها و مراکز توانبخشی حیطه عوامل انگیزشی (درونی) هرزبرگ نسبت به عوامل بهداشتی (بیرونی) از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است. در بین درمانگران بیمارستان و مرکز توانبخشی در زمینه اهمیت عوامل بهداشتی در ارزشیابی عملکرد و ایجاد انگیزش شغلی، عامل امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مهم‌ترین عوامل محسوب می‌شود. در زمینه ترتیب

پرسش‌نامه با مقیاس نقطه‌ای به‌صورت «فراتر از حد انتظار» و «در حد انتظار» و «نیازمند بهبود» درجه‌بندی شده بود. برای هر گزینه «فراتر از حد انتظار» سه امتیاز، برای هر گزینه «در حد انتظار» دو امتیاز و برای هر گزینه «نیازمند بهبود» یک امتیاز در نظر گرفته شده بود. در مجموع، امتیازهای بین ۸۱ تا ۱۲۰ عملکرد فراتر از حد انتظار و امتیازهای بین ۵۰ تا ۸۰ عملکرد در حد انتظار کارکنان را نشان می‌داد. همچنین امتیازهای زیر ۵۰ این نکته را بیان می‌کرد که عملکرد کارکنان برای بهبود به برنامه‌ریزی نیاز دارد.

پس از ارائه توضیح و کسب رضایت شرکت‌کنندگان در تحقیق، پرسش‌نامه انگیزش شغلی برای تکمیل به درمانگران توانبخشی و بلافاصله پرسش‌نامه ارزشیابی عملکرد به مدیران درمانگران شرکت‌کننده داده شد. پس از تکمیل و جمع‌آوری و کنار گذاشتن موارد ناقص، کلیه اطلاعات با استفاده از رایانه و از طریق نسخه ۲۱ نرم‌افزار آماری SPSS و با مشاهده طبیعی بودن متغیرها در دو بخش آمار توصیفی و تحلیلی تجزیه و تحلیل شد. در این مطالعه به‌منظور تعیین ارتباط ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی درمانگران توانبخشی آزمون ضریب همبستگی پیرسون به‌کار رفت.

### یافته‌ها

یافته‌های آماری نشان داد از ۸۰ نفری که در این مطالعه شرکت داشتند، در هر دو جامعه بیمارستان و مرکز توانبخشی، زنان بیشترین فراوانی را به‌ترتیب با ۶۶/۷ درصد و ۷۵/۶ درصد کسب کرده بود. از نظر سطح تحصیلات درمانگران توانبخشی، کل جامعه به‌ترتیب فراوانی دارای تحصیلات کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا بودند. درمانگران توانبخشی متأهل بیشترین فراوانی را با ۶۴/۱ درصد در بیمارستان‌ها و ۶۳/۴ درصد در مراکز توانبخشی در مقایسه با درمانگران مجرد داشتند. در زمینه وضعیت استخدامی، درمانگران با استخدام

جدول ۱. آمار توصیفی امتیاز ارزشیابی عملکرد و انگیزش شغلی درمانگران توانبخشی به تفکیک بیمارستان و مرکز توانبخشی و کل جامعه

متغیر	آمار توصیفی		انحراف معیار
	تعداد	میانگین	
ارزشیابی عملکرد	بیمارستان	۳۹	۸۰/۸۷
	مرکز توانبخشی	۳۱	۸۵/۹۳
	کل جامعه	۸۰	۸۲/۳۶
انگیزش شغلی	بیمارستان	۳۹	۱۲۶/۵۸
	مرکز توانبخشی	۳۱	۱۲۷/۹۷
	کل جامعه	۸۰	۱۲۷/۳

توانبخشی

جدول ۲. آمار توصیفی خرده‌مقیاس‌های عوامل انگیزشی و بهداشتی نظریه هرزبرگ به‌تفکیک بیمارستان و مرکز توان‌بخشی

فاکتورهای هرزبرگ	خرده‌مقیاس‌ها	میانگین	اتفرافصیبار
عوامل بهداشتی	امنیت شغلی	بیمارستان	۳۶۳
		مرکز توان‌بخشی	۳۳۶
	حقوق و دستمزد	بیمارستان	۳۳۸
		مرکز توان‌بخشی	۳۲۸
	شرایط محیط کار	بیمارستان	۳۱۱
		مرکز توان‌بخشی	۳۲۱
	ارتباط	بیمارستان	۳۱۰
		مرکز توان‌بخشی	۳۱۹
	خطمشی محیط	بیمارستان	۳۰۴
		مرکز توان‌بخشی	۳۱۲
نحوه سرپرستی و نظارت	بیمارستان	۲۹۴	
	مرکز توان‌بخشی	۳۰۴	
عوامل انگیزشی	ماهیت کار	بیمارستان	۳۳۷
		مرکز توان‌بخشی	۳۳۴
	مسئولیت شغلی	بیمارستان	۳۲۹
		مرکز توان‌بخشی	۳۳۰
	موقعیت شغلی	بیمارستان	۳۲۵
		مرکز توان‌بخشی	۳۲۰
	شناخت و قدرتی	بیمارستان	۳۱۰
		مرکز توان‌بخشی	۳۰۱
	بهبودت و توسعه شغلی	بیمارستان	۲۹۸
		مرکز توان‌بخشی	۳۱۶

### مقدمه

بین نوع استخدام رسمی و پیمانی درمانگران توان‌بخشی شاغل در بیمارستان با ارزشیابی عملکرد، رابطه معنادار وجود داشت ( $P=0/006$ )، بین سابقه کار درمانگران مراکز توان‌بخشی با ارزشیابی عملکرد، رابطه معنادار به‌دست آمد ( $P=0/04$ )، در کل جامعه نیز بین این ویژگی جمعیت‌شناختی و عوامل انگیزشی درمانگران، رابطه معنادار مشاهده شد ( $P=0/04$ )، این در حالی است که بین انگیزش شغلی و سابقه کار در هر دو جامعه پژوهش، رابطه معنادار وجود نداشت. در مورد سن به‌عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی درمانگران پژوهش حاضر و انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی و انگیزشی، هم در کل جامعه

اهمیت عوامل انگیزشی در هر دو جامعه پژوهش به‌ترتیب ماهیت کار و مسئولیت و موقعیت شغلی بیشترین اهمیت را داشت (جدول شماره ۲).

همچنین براساس نتایج آماری، در مطالعه حاضر بین ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی و بهداشتی نظریه هرزبرگ، ارتباط معناداری مشاهده نشد (جدول شماره ۳).

در مطالعه حاضر براساس یافته‌های حاصل از آزمون‌های آماری بین متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، محل خدمت و رشته تحصیلی درمانگران توان‌بخشی با ارزشیابی عملکرد ارتباط معنادار وجود نداشت.

جدول ۳. بررسی رابطه ارزشیابی عملکرد درمانگران با انگیزش شفلی و عوامل انگیزشی و بهداشتی

	انگیزش شفلی		عوامل انگیزشی		عوامل بهداشتی	
	شریب همبستگی	سطح معناداری	شریب همبستگی	سطح معناداری	شریب همبستگی	سطح معناداری
ارزشیابی عملکرد						
بیمارستان	۰/۲۵	۰/۱۱	۰/۳۹	۰/۰۶	۰/۳۱	۰/۱۹
مرکز توانبخشی	-۰/۰۳	۰/۰۸	-۰/۰۵	۰/۳۳	-۰/۰۲	۰/۸۸
کل جامعه	۰/۰۸	۰/۳۲	۰/۰۷	۰/۳۹	۱/۰۷	۰/۲۸

#### نتیجه‌گیری

جدول ۴. بررسی رابطه سن درمانگران با ارزشیابی عملکرد و انگیزش شفلی و عوامل انگیزشی و بهداشتی

	ارزشیابی عملکرد		انگیزش شفلی		عوامل انگیزشی		عوامل بهداشتی	
	شریب همبستگی	سطح معناداری	شریب همبستگی	سطح معناداری	شریب همبستگی	سطح معناداری	شریب همبستگی	سطح معناداری
بیمارستان	-۰/۳۹	۰/۰۷	-۰/۴۱	۰/۰۰۹	-۰/۳۷	۰/۰۱	-۰/۳۱	۰/۰۰۹
مرکز توانبخشی	۰/۳۷	۰/۰۸	-۰/۱۳	۰/۳۹	-۰/۱۹	۰/۳۲	-۰/۰۷	۰/۳۲
کل جامعه	۰/۰۶	۰/۵۶	-۰/۳۳	۰/۰۲	-۰/۳۲	۰/۰۴	-۰/۲۵	۰/۰۲

#### نتیجه‌گیری

همکاران نیز از ۱۲۰ نفر پاسخ‌دهنده به پرسش بسته ضرورت ارزشیابی عملکرد، ۸۳/۵ درصد پاسخ مثبت داده‌اند [۱۵].

حیطه عوامل انگیزشی (درونی) هرزبرگ در برابر عوامل بهداشتی (بیرونی) از دیدگاه درمانگران شافل در بیمارستان‌ها و مراکز توانبخشی بررسی شده، اهمیت بیشتری داشته این نتایج با نظریه هرزبرگ مبنی بر اهمیت بیشتر عوامل انگیزشی در مقایسه با عوامل بهداشتی مطابقت دارد زیرا وی معتقد بود که وجود عوامل بهداشتی (بیرونی) در کار ضروری است و نبودشان مشکل ایجاد می‌کنند اما باعث برانگیختن افراد نمی‌شود و عوامل انگیزشی (درونی) باعث ترغیب آنان می‌شود. در این زمینه در پژوهش جباری و همکاران (۲۰۰۵) نیز برای اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اهمیت عوامل انگیزشی بیشتر از عوامل بهداشتی بود [۲۴، ۲۵].

نتایج مطالعه طاهرپور و همکاران (۲۰۱۱) نیز نشان داد از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، عوامل درونی (انگیزشی) در برابر عوامل بیرونی (بهداشتی) در ایجاد انگیزش شفلی اهمیت بیشتری دارد [۲۵].

نتایج پژوهش مسعوداصل و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد عوامل انگیزشی در ارتقای عملکرد اهمیت بیشتری دارد [۶]. همچنین محمودی و همکاران (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که عوامل درونی در برابر عوامل بیرونی، اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش

و هم در جامعه بیمارستانی، ارتباط معنادار و منفی پدیدست آمد ( $P < 0/05$ ) (جدول شماره ۴).

#### بحث

با وجود اینکه در پژوهش حاضر بیشتر درمانگران توانبخشی، وجود ارزشیابی عملکرد را یک ضرورت می‌دانستند اما در برابر ارزشیابی فعلی که در محل خدمت آن‌ها انجام می‌گرفته نگرش منفی داشتند. در پژوهش ترابی و همکاران (۱۳۸۶)، ۶۶/۳۲ درصد از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز در زمینه اهمیت انجام ارزشیابی دیدگاه مثبت داشتند اما در زمینه نحوه ارزشیابی کنونی عملکرد کارکنان، ۳۹/۷۵ درصد از کارکنان دیدگاه منفی و ۲۵/۸۴ درصد دیدگاه خنثی داشتند [۲۱]. در این زمینه حاجی‌آقاجانی و همکاران (۲۰۰۵) نیز در تحقیق خود عنوان کردند که ۴۰ درصد از کارکنان، انجام ارزشیابی عملکرد را امری ضروری دانستند [۲۲].

میرسپاسی در این زمینه معتقد است که ۹۵ درصد از کل شرکت‌کنندگان در شش دوره مدیریت پایه مرکز آموزش مدیریت دولتی، ارزشیابی از کارکنان را یک ضرورت تشخیص داده‌اند [۷]. در مطالعه انصاری‌تبار و همکاران (۲۰۱۲)، تعداد ۲۵۶ نفر (۳۵/۸ درصد) از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گاشان نحوه فعلی ارزشیابی عملکرد را نامناسب دانسته و ۴۱/۹ درصد از کارکنان درباره تأثیر ارزشیابی عملکرد بر ایجاد انگیزه و رضایت شفلی نگرش مثبت داشته‌اند [۲۳]. در مطالعه قمری‌زارع و

باشد [۲۵]. همچنین در مطالعه حسینی و همکاران (۲۰۱۴) نیز به ترتیب عوامل امنیت شغلی و حقوق و دستمزد نسبت به عوامل دیگر اهمیت بیشتری داشت [۳۲]. این در حالی است که در مطالعه صادقی و همکاران (۲۰۱۳) و محمودی و همکاران (۲۰۰۸)، از دیدگاه شرکت‌کنندگان حقوق و دستمزد کم‌اهمیت‌ترین عامل در بین عوامل بهداشتی بود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش حاضر همسو نیست [۲۶، ۳۱]. در مطالعه حاتمی‌زاده و همکاران نیز به اهمیت حقوق و دستمزد و اصلاح سیستم ارزیابی کارکنان برای پرداخت و حقوق مناسب تأکید شده است [۱۶].

در پژوهش حاضر، ارتباط ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی و بهداشتی نظریه هرزبرگ معنادار نیست. در مطالعه حمیدی و همکاران (۲۰۱۰) نیز نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان توپسرکان تأثیر کمی داشت [۸]. در این زمینه سروش نیز (۱۳۸۰) به این نتیجه دست یافته است که ارزشیابی کارکنان در افزایش انگیزه شغلی تأثیر کمی دارد. دایلمن<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۶) در کشور مالی مطالعه‌ای انجام دادند که نتایج آن نشان داد ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی ارتباط دارد. این یافته با نتایج مطالعه حاضر منطبق نیست [۱۶]. نتایج مطالعه نیک‌پیما و همکاران (۲۰۱۴) نیز بیانگر آن است که ارزشیابی عملکرد با عواملی نظیر رضایت‌مندی شغلی و انگیزش و تشخیص نیازهای آموزشی پرستاران ارتباط دارد [۱۴].

در مطالعه حاضر بین متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، محل خدمت و رشته تحصیلی درمانگران توان‌بخشی با ارزشیابی عملکرد ارتباط معنادار وجود نداشت. با وجود این بین نوع استخدام رسمی و پیمانی درمانگران توان‌بخشی شاغل در بیمارستان با ارزشیابی عملکرد رابطه معنادار مشاهده شد. همچنین بین سابقه کار درمانگران مراکز توان‌بخشی با ارزشیابی عملکرد، رابطه معنادار به دست آمد. همچنین در کل جامعه نیز بین این ویژگی جمعیت‌شناختی و عوامل انگیزشی درمانگران، رابطه معنادار حاصل شد. با این حال بین انگیزش شغلی و سابقه کار در هر دو جامعه پژوهش، رابطه معنادار نبود.

در مطالعه جباری و همکاران (۲۰۰۵) که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد، میزان انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی با توجه به متغیرهای جنسیت و سن و مدرک تحصیلی تفاوت معنادار وجود داشت که با نتایج حاضر همخوانی ندارد. یافته‌های این پژوهش به استثنای وجود تفاوت معنادار با توجه به متغیر سن، با نتیجه پژوهش حاضر منطبق است [۲۴]. در مطالعه جوربنیان و همکاران (۲۰۱۳) نیز چنین حاصل شد که افرادی که سن و سابقه حضور بیشتری در سازمان داشته‌اند، دل‌بستگی،

شغلی پرستاران دارد [۲۶]. تیمرک<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) نیز در مطالعه خود به این نتیجه دست یافت که عواملی مانند احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، احساس مسئولیت و ترفیع از عوامل انگیزشی مهم به شمار می‌آید [۲۷]. فرانکو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که احساس مباحثات، مؤثر بودن، صداقت در مدیریت، امنیت شغلی و تشویق‌های مالی و غیرمالی از عوامل انگیزشی محسوب می‌شود [۲۸].

عسکریان و همکاران (۲۰۱۲) و غنیان و همکاران (۲۰۰۳) نیز در مطالعاتشان به این نتیجه دست یافتند که عوامل درونی (انگیزشی) در ایجاد انگیزش مهم‌تر از عوامل بیرونی (بهداشتی) است. این یافته با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد [۲۹، ۳۰]. در مطالعه بخشی و همکاران (۲۰۰۶)، اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان اهمیت عوامل بیرونی (بهداشتی) را در مقایسه با عوامل درونی (انگیزشی) در ایجاد انگیزش شغلی بیشتر دانسته‌اند. این یافته با نظریه هرزبرگ و نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد [۱۷]. همچنین نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۲۰۱۳) در راستای نتایج تحقیقات هرزبرگ و پژوهش حاضر نبود [۳۱]. علاوه بر این نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۲۰۱۴) و رنجبر و همکاران (۲۰۰۸) بیانگر این بود که حیطه بیرونی عوامل انگیزشی نسبت به حیطه درونی اهمیت بیشتری دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد [۳۲، ۳۳]. از دیدگاه پژوهشگران مطالعه حاضر تفاوت اهمیت نسبی عوامل در ایجاد انگیزش شغلی در مطالعات مختلف را می‌توان به دلیل تفاوت‌های موجود در ابعاد هر شغل و شرایط اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی جوامع و موقعیت زمانی دانست. شایان ذکر است که این مسئله به بررسی‌های تکمیلی نیاز دارد.

یافته‌ها نشان داد که عوامل امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مهم‌ترین عوامل بهداشتی مؤثر بر عملکرد بود. در میان عوامل انگیزشی در هر دو جامعه پژوهش به ترتیب ماهیت کار و مسئولیت و موقعیت شغلی از بیشترین اهمیت برخوردار بودند. در مطالعه بخشی و همکاران (۲۰۰۶) در بین عوامل بهداشتی (بیرونی) حقوق و امنیت شغلی و در بین عوامل انگیزشی (درونی) ماهیت کار مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی بوده است. این یافته با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد [۱۷]. نتایج مطالعات طاهرپور و همکاران (۲۰۱۱) و سلطانی و همکاران (۲۰۱۳) و صادقی و همکاران (۲۰۱۳) نیز نشان داد که از نظر شرکت‌کنندگان در بین عوامل درونی انگیزش، مهم‌ترین عامل ماهیت کار بوده است. نتایج این مطالعات با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد [۲۵، ۳۱، ۳۴].

گاشنایان معتقد است که افراد از مشاغل پُر تحرک بیشتر از کارهای عادی و معمولی لذت می‌برند و رضایت‌خاطر دارند و هنگامی بهتر کار می‌کنند که ماهیت کار برای‌شان جالب

3. Timreck

4. Franco

5. Dileman



می‌شود در هر یک از گروه‌های توان‌بخشی، متناسب با نیازها و خواسته‌های آن‌ها برای افزایش انگیزش و ارتقای سطح شغلی اقدامات مناسب انجام گیرد؛

۳. پیشنهاد می‌شود در زمینه بررسی دیدگاه‌های مدیران و کارکنان به‌منظور اثربخشی ارزشیابی عملکرد و تأثیر خودارزشیابی بر انگیزش شغلی درمانگران توان‌بخشی و نگرش مدیران در برابر ارزشیابی عملکرد کارکنان برای دستیابی به شواهد تکمیل‌کننده نتایج پژوهش حاضر، تحقیقاتی انجام پذیرد.

#### تشکر و قدردانی

این مقاله از پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد خانم الهه ابوالحسینی در گروه مدیریت توانبخشی، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی ایران گرفته شده است. در پایان، پژوهشگران مراتب سپاس و قدردانی خود را از مدیران محترم بخش‌ها و درمانگران توان‌بخشی شاغل در مراکز توان‌بخشی و بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران و مسئولان محترم دانشکده علوم توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی ایران اعلام می‌کنند.

رضایت و تمهد بیشتری نسبت به سازمان دارند [۳۶].

همچنین نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۲۰۱۳) روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی نیز نشان داد که بین متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سابقه کار و وضعیت تحصیلی با هر یک از عوامل انگیزشی و بهداشتی مؤثر بر عملکرد، رابطه معنادار وجود ندارد و بین وضعیت استخدامی کارکنان با برخی عوامل بهداشتی و انگیزشی رابطه معنادار است. نتایج پژوهش صادقی به‌استثنای نتایج به‌دست‌آمده در زمینه متغیر سن و سابقه کار، با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد [۳۱]. مطالعه مسعوداصل و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که بین وضعیت استخدامی و سابقه کار کارکنان بیمارستان‌های آموزشی یاسوج با هر یک از عوامل انگیزشی و بهداشتی مؤثر بر عملکرد، رابطه معنادار وجود ندارد که با پژوهش حاضر همخوانی ندارد [۶].

در زمینه سن به‌عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی درمانگران پژوهش حاضر، بین این ویژگی و انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی و انگیزشی، هم در کل جامعه و هم در جامعه بیمارستانی، ارتباط معنادار و منفی به‌دست آمد. مطالعه مسعوداصل و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که بین سن با عوامل بهداشتی مؤثر بر عملکرد کارکنان، رابطه معنادار است که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد [۶]. یافته‌های مطالعه بخشی و همکاران (۲۰۰۶) نشان داد که با افزایش سن اهمیت عامل حقوق و دستمزد (عوامل بهداشتی) از دیدگاه اعضای هیئت علمی افزایش یافته است [۱۷].

#### نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه، مدیران و مسئولان امر را به تأکید در شناسایی عوامل انگیزشی سوق می‌دهد که بر عملکرد تمامی درمانگران توان‌بخشی مؤثر است. شناخت این عوامل می‌تواند در افزایش بهره‌وری، تمهد سازمانی، رضایت و انگیزش شغلی درمانگران شاغل در تمامی رشته‌های توان‌بخشی موجود کمک‌کننده باشد.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به کمبود پژوهش‌های داخلی و خارجی در زمینه ارتباط ارزشیابی عملکرد و انگیزش شغلی و همکاری‌نکردن برخی مدیران در تکمیل پرسش‌نامه مربوط به ارزشیابی عملکرد درمانگران اشاره کرد.

براساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. مسئولان امر با در نظر گرفتن سختی کار درمانگران توان‌بخشی، برای ارتقای سطح انگیزش آن‌ها به عوامل انگیزشی درونی مبتنی بر نظریه هرزبرگ توجه بیشتری کنند؛

۲. با توجه به اینکه عوامل ماهیت کار، مسئولیت و امنیت شغلی و حقوق و دستمزد از مهم‌ترین عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد در بین درمانگران توان‌بخشی به‌شمار می‌آید، پیشنهاد

## References

- [1] Hamuzadeh P, Sadeghi Jamil, Mozadkhani Baryar. [Effective factors on job motivation in managers of teaching hospitals of the Orumieh University of Medical Sciences from view point of them in 2009 (Persian)]. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 2011; 9(1):15-22.
- [2] Baradaran Kazemzadeh R, Hashemi M. [A study of job motivation factors in the organization based on the Herzberg theory and proposing two measurement models for motivation and hygiene factors: a case study of the oil and energy industrial development company (Persian)]. *Sharif Journal of Industrial Engineering and Management*. 2010; 25(49):25-37.
- [3] Mohammadi-Shahbolaghi F. [Theoretical foundations of nursing rehabilitation (Persian)]. Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences; 2007.
- [4] Rezaei A, Hoseini M, Mehrdad N. [The influential factors in profiting the research evidences and results in clinical practice by rehabilitation practitioners (Persian)]. *Archives of Rehabilitation*. 2012; 13(3):50-60.
- [5] Kanimi-Dermani H. [Rehabilitation of specific groups with an emphasis on social services (Persian)]. 1<sup>st</sup> ed. Tehran: Roshd; 2011.
- [6] Masoud Asl I, Akhavan Behbahani A, Nosratinajad F, Gholamrezanejad A. [The relationship between job satisfaction and Herzberg's motivative-hygienic factors in staffs of Yasouj Hospitals (Persian)]. *Quarterly Medical Journal of Islamic Azad University* 2011; 20(1):52-57.
- [7] Masepasi N. [Human resource management and work relation (Persian)]. 18<sup>th</sup> ed. Tehran: Mir; 2001.
- [8] Hamidi Y, Najafi L, Vatankhah S, Afkar A. [The effect of performance appraisal results on the personnels motivation and job promotion (Persian)]. *Journal of Health System*. 2010; 1(1):41-48.
- [9] Jabani A, Hoseini M, Fatourechi S, Hoseini A, Fazzi M. [Designing a valid and reliable tool for assessing the occupational therapists clinical competency (Persian)]. *Archives of Rehabilitation*. 2014;14(4):44-49.
- [10] Peters DC S, Mahapatra P, Steinhart L. Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: Cross-sectional analysis from two Indian states. *Human Resources for Health*. 2010; 8(1). doi: 10.1186/1478-4491-8-27
- [11] Joboniani A, Makarem A, Hoseini M, Bakhshi E. [The relationship between organizational citizenship behavior and organizational commitment in welfare staff in Tehran 2013 (Persian)]. *Archives of Rehabilitation*. 2015; 16(1):18-25.
- [12] Taghavi Laujani T, Yekya Pasa Z, Kazemnejad A, Mazaheri A. [Outcomes of the performance appraisal and its relation with nurses job motivation (Persian)]. *Journal of Nursing Practice Today* 2007; 4(12):39-45.
- [13] Pazarzadi M, Khatiban M, Ashktorab T. [Performance evaluation of nursing faculty members: a qualitative study (Persian)]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2008; 8(2):213-226.
- [14] Nikpeyma N, Abed-Saeedi Z, Azargashb Z, Alavi-Majid H. [A review of nurses performance appraisal in Iran. Health Promotion Management (Persian)]. *Journal of Health Promotion Management*. 2014; 3(1):74-83.
- [15] Ghamani-Zare Z, Purfazad Z, Anoosheh M, Setaji A, Ghorbani M. [The correlation between quality of performance appraisal and job satisfaction of nurses (Persian)]. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2013; 1(3):18-27.
- [16] Hatamizade N, Tavafi N, Kazemzade A, Jazayeri A. [Organizational stressors and related stress intensities in Tehran's comprehensive rehabilitation centers: From the employees' point of view (Persian)]. *Archives of Rehabilitation*. 2006; 7(4):30-35.
- [17] Bakhshi Aliabadi H, Norouzi D, Hosseini Z. [Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan Medical University (Persian)]. *Journal of Medical Education*. 2006; 4(12):33-41.
- [18] Stephen E, Condrey. *Handbook of Human Resource Management in Government*. 2<sup>nd</sup> edition. 2005.
- [19] Moghimi M, Ramezan M. [Employees performance evaluation (Persian)]. *Journal of Management*. Tehran: Rahdan; 2014.
- [20] Razavi H, Emamgholi S, Ansari Amoli P. [Examines the role of human resources in improving employee performance evaluation study leading quality (Persian)]. Paper presented at: The 6<sup>th</sup> International Conference on Management, Finance and Entrepreneurship; 2015 October 17-18; Istanbul, Turkey.
- [21] Torabipour A, Sotoudeh S. [Employees attitude about annual performance evaluation of faculties affiliated to Ahvaz University of Medical Sciences (Persian)]. *Journal of Health Administration*. 2010; 12(38):17-22.
- [22] Haji-Aghajani S. [Study on attitude in personnel of Semnan University of Medical Sciences about annual performance evaluation (Persian)]. *Quarterly Journal of Teb va Tazkiey*. 2005; 14(3):37-43.
- [23] Ansari-Tabar A, Chakhchi A, Sarafraz Z. [Attitude of staff of Kashan University of Medical Sciences about how to evaluate annual performance (Persian)]. *Journal of Homaye Salamat*. 2011; 8(4):11-17.
- [24] Jabani F, Rajaeipour S, Jafari E. [A comparative study of Esfahan University and Esfahan University of Medical Sciences faculty member's job motivation based on Herzberg's Theory (Persian)]. *Journal of Health Information Management*. 2005; 1(1):15-20.
- [25] Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. [Identifying job motivation from Qazvin University of Medical Sciences faculty members viewpoints (Persian)]. *Research in Medical Education*. 2011; 2(2):33-39.
- [26] Mahmoudi H, Ebrahimiyan A, Soleymani M, Ebadi A, Hafezi S, Feyzi F, Sadeghi M. [Job Motivation Factors of nurses critical care (Persian)]. *Journal of Behavioral Sciences*. 2008; 1(2):171-8.
- [27] Timmreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care worker environment. *Health Care Management*. 2001; 20(1):42-58. PMID: 11556553
- [28] Franco LM BS, Kanfer R, Stubblebine P. Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgi. *Social Science & Medicine*. 2004; 58(2):343-55. doi: 10.1016/s0277-9536(03)00203-x
- [29] Askanian M, Baghefi SH. [Study on job motivation of academic board members of NAJA training Deputy according to two-factor Herzberg Theory (Persian)]. *Police Management Studies Quarterly* 2012; 7(1):7-39.

- [30] Ghanyan M [Structures affecting job satisfaction agricultural promoters Azarbaijan Qabi, Kurdistan and Kermanshah province (Persian)]. *Scientific Journal of Agriculture*. 2003; 26(1):93-103.
- [31] Sadeghi A, Darzi-Ramandi S, Toroski M, Emami O, Heydari Gh, Shahraki H. [Viewpoints of North Khorasan University of Medical Sciences about the motivation and hygiene factors affecting their performance and satisfaction (Persian)]. *Sadra Medical Sciences Journal*. 2014; 2(2):111-22.
- [32] Hoseyni N, Mirzaei M, Faryabi R, Mokhtan-Ardekan A, Shaker-Ardekani M, Mirzaei M [Effective factors in job motivation of faculty members in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences: an application of Herzberg Motivation Theory (Persian)]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2014; 13(12):1040-50.
- [33] Ranjbar M, Vahidshahi K. [Effective factors on faculty members job satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicine, 2006 (Persian)]. *Studies in Development of Medical Education*. 2008; 4(2):92-99.
- [34] Soltani H, Pasa M, Rashidi M [Performance evaluation system and incentive-cultural factors influencing employee performance: a case study (Persian)]. *Quarterly Journal of Productivity Management*. 2013; 7(26):147-73.
- [35] Dieleman M, Toonen J, Toure H, Martineau T. The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali. *Human Resources for Health*. 2006; 9(4):2-9. doi: 10.1186/1478-4491-4-2
- [36] Makarem A, Jorbonyan A, Hosseini MA, Bakhshi E. [The Relationship between organizational citizenship behavior and organizational commitment in welfare staff (Tehran 2013) (Persian)]. *Archives of Rehabilitation*. 2015; 16(1):18-25.