

بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه کاردرمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگران استان فارس در سال 1390

نرگس قمری¹، سید علیرضا درخشان راد²، محبوبه قمری³، عصمت قمری⁴

1- دانشجوی کارشناس ارشد کاردرمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

2- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

3- کارشناسی ارشد مدیریت بیمارستانی - بیمارستان قائم فیروزآباد

4- دانشجوی کارشناسی ارشد جامع شناسی پژوهشگری - دانشگاه پیام نور مرکزی

چکیده

زمینه و هدف: کاردرمانی بعنوان یک رشته کلی‌نگر، تمامی ابعاد یک بیماری را در نظر گرفته و با ارائه تکنیک‌های درمانی مناسب، بیمار را به سوی فعالیت روزانه مستقل، سوق می‌دهد. با توجه به اهمیت این حرفه در بخش سلامت لازم است برنامه‌ریزان شغلی و تحصیلی، عوامل ذاتی تاثیر گذار بر انگیزه کاردرمانگران را مورد بررسی قرار دهند. هدف از این پژوهش تعیین انگیزش شغلی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگران استان فارس بود تا از این منظر، ابعاد شغلی و نهایتاً توان انگیزشی حرفه کاردرمانی در بین نمونه در دسترس مورد بررسی قرار گیرد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع مقطعی در سال 1390 انجام گرفته است. جامعه آماری شامل تمام کاردرمانگران استان فارس می‌باشد (41 نفر). ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه معتبر ویژگی‌های شغل (Job Characteristics Model: JCM) جان واگنر می‌باشد. آزمون ضریب همبستگی پیرسون از روش‌های آماری بکار رفته با استفاده از نرم افزار SPSS می‌باشد. برای اندازه گیری پایایی از روش محاسبه‌ی آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد.

یافته‌ها: بین متغیرهای دموگرافیک و توان انگیزشی رابطه معنی‌داری وجود نداشت ($P > 0/05$). میانگین تنوع شغلی کاردرمانی $2/73 \pm 0/16$ ، میانگین هویت شغلی $0/15 \pm 2/04$ ، میانگین اهمیت شغلی $2/60 \pm 0/14$ ، میانگین استقلال شغلی $2/82 \pm 0/16$ ، میانگین بازخورد شغلی $2/43 \pm 0/12$ و میانگین امتیاز شاخص انگیزش حرفه کاردرمانی $19/21 \pm 15/49$ بدست آمد.

نتیجه‌گیری: در این مطالعه توان انگیزشی حرفه کاردرمانی پایین بدست آمد. بر اساس شاخص انگیزش، ساختار شغلی حرفه کاردرمانی در نمونه مورد مطالعه، امکان انگیزش درونی را برای شاغلین فراهم نمی‌کند.

کلید واژه‌ها: انگیزش، شاخص بالقوه انگیزش، حرفه کاردرمانی

(ارسال مقاله 90/10/18، پذیرش مقاله 91/4/28)

نویسنده مسئول: شیراز، بلوار شهید چمران، ایبوردی یک، دانشکده علوم توانبخشی، گروه کاردرمانی

Email: derakhshan@sums.ac.ir

مقدمه

و عملکرد هر سازمان، رضایت شغلی افراد و نحوه انجام وظایف تاثیر می‌گذارد. از طرفی تقویت و شناخت عوامل تاثیرگذار بر انگیزش، باعث برانگیخته شدن حس خلاقیت و نوآوری در کارکنان می‌شود (2). افراد با انگیزه زیاد اغلب عملکردهای بهتری از سایر افراد دارند. لذا همواره باید ارضای نیاز کارکنان بطور ذاتی فراهم شود و به عبارتی دیگر، ماهیت کار انگیزشی باشد (3). کنکاش در مساله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است. چرا انسان کار می‌کند، چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند، علت علاقه به شغل و بی علاقه‌گی به کار چیست، این سوالات و بسیاری دیگر

هر شغل دارای صفت‌ها و ویژگی‌هایی است که وظایف کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد و باعث می‌شود که افراد در آن شغل احساس رضایت یا عدم رضایت کنند. خصوصیات مثل میزان مسئولیت، تنوع وظایف، مرتبه و شان در محل کار، مسئولیت اجتماعی و جایگاه شغل در محل کار، ویژگی‌هایی است که ارضا کنندگی شغل را ذاتا تحت تاثیر قرار می‌دهد. مسلما هر شغلی که از ارزش ذاتی بیشتر، استقلال و خودکفایی زیادت، تنوع و باز خورد مستقیم و مناسب‌تری برخوردار باشد، افراد را برای انجام دادن بهتر کارهایشان بیشتر تحریک می‌کند (1). انگیزش کارکنان بر بهره‌وری

پرستاران) بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران را مورد مطالعه قرار داد و نتیجه گرفت ارتباط معناداری بین توان بالقوه انگیزش (MPS) و رضایت شغلی وجود دارد و ماهیت شغلی بیشترین تاثیر را روی رضایت شغلی دارد (10). از میان مطالعات کشورهای دیگر می‌توان به مطالعه Tang در سال 2000 که به بررسی "رضایتمندی شغلی معلمان مدارس توسعه اجتماعی (Social development school) هنگ‌کنگ" با استفاده از مدل MPS پرداخت، اشاره کرد. تانگ مطالعه انجام شده توسط Lo Kwan Hung در سال 1994 را تکرار و با یکدیگر مقایسه نمود (11).

مطالعات کمی در خصوص بررسی میزان انگیزش شغلی در حرفه خاص صورت گرفته است. این مطالعات خصوصا در زمینه مشاغل توانبخشی بسیار اندک است. یکی از مشاغل توانبخشی، حرفه کاردرمانی می‌باشد که با توجه به دامنه وسیع بیماران تحت پوشش در زمینه توانبخشی در سالهای اخیر مورد توجه بیشتر قرار گرفته است. Huxley و همکارش در پژوهشی با عنوان "مطالعه نگرش به سمت کار در بین کاردرمانگران و کمک کاردرمانگران" گزارش کردند که هر دو گروه بر این باورند که با چالشهای ناشی از شغلشان برانگیخته می‌شوند. اگر چه کاردرمانگران معتقد بودند که برای کمک کاردرمانگران مسائل مربوط به امنیت شغلی و مالی انگیزاننده است (12).

مخاطبین خدمات کاردرمانی بیمارانی با گروههای سنی مختلف با پیشینه‌های مختلف اخلاقی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و با مشکلات مختلف جسمی، روحی، ذهنی، مشارکتی و یا در معرض خطر ناتوانی عملکردی، می‌باشند (13). این رشته بعنوان یک رشته کلی نگر، تمامی ابعاد یک بیماری و تاثیرات جانبی آن را بر روی زندگی شخصی و اجتماعی در نظر گرفته و با ارائه تکنیک‌های درمانی مناسب، ضمن در نظر گرفتن علائق و انگیزه بیمار، او را به سوی فعالیت روزانه مستقل، سوق می‌دهد. با توجه به اهداف همه جانبه این رشته در درمان بیماران لازم است کاردرمانگران دارای انگیزه کافی برای حصول این اهداف باشند و این میسر نمی‌باشد مگر این که برنامه ریزان شغلی و تحصیلی این رشته عوامل ذاتی تاثیر گذار بر انگیزه کارکنان این رشته را مورد توجه قرار دهند. با توجه به موارد مذکور و لزوم پرداختن به بررسی نیازهای انگیزشی این حرفه، پژوهش حاضر جهت تعیین انگیزش حرفه کاردرمانی به وسیله ی شاخص بالقوه انگیزش (Motivating

همه با موضوع انگیزش در ارتباط اند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه میشود (4). دارا بودن انگیزه کار در جهت‌دهی به انگیزه‌های سالم یکی از ضرورت‌ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بررسی شیوه های رفتار کارکنان، خواسته‌های افراد از مشاغلشان، چگونگی رضایت آنها و مسائلی از این قبیل، اذهان را به طرف مسئله انگیزش افراد جلب می‌نماید. نیروی انسانی کارآمد، امروزه به گونه‌ای است که اگر نیازهای واقعی او کشف و شناسایی نگردند و بموقع به آن نیازها پاسخ داده نشود، احتمال کناره‌گیری او از شغل وجود خواهد داشت. لذا طراحان و برنامه‌ریزان هر شغل بایستی در جستجوی یافتن عوامل انگیزشی باشند، تا بتوانند با توجه به آن افراد را به سمت فعالیت و کارایی بالاتر راهنمایی نمایند (5). نظر به حساسیت و اهمیت وظیفه و کارکرد مراکز درمانی در جامعه، ضرورت طراحی مشاغل به گونه‌ای انگیزشی و چالشی کاملا احساس می‌شود. اما قبل از اقدام به چنین عملی بایستی توان بالقوه انگیزشی فعلی این مشاغل را محاسبه کرد. مطالعات کمی در کشور ما در این خصوص صورت گرفته است از جمله مجیدی و همکاران در سال 1377 در پایان نامه خود جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد، "وضعیت انگیزشی مشاغل در دفتر مرکزی وزارت جهاد سازندگی" را با استفاده از مدل (Motivating Potential Score: MPS) مورد بررسی قرار دادند (6). خالصی و همکاران "توان انگیزشی مشاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بر اساس شاخص انگیزش بالقوه مشاغل در سال 1384" را مورد بررسی قرار دادند (7). ترابی در سال 1386 در پژوهشی با عنوان "بررسی توان بالقوه انگیزشی مشاغل در بیمارستانهای آموزشی امام خمینی (ره) و گلستان اهواز" با استفاده از مدل MPS، میانگین امتیاز توان بالقوه انگیزشی در چهار حیطه شغلی پرستاری، پیراپزشکی، اداری و مالی و پشتیبانی را مورد بررسی قرار داد (8). پورهادی و همکاران در سال 1387 در پژوهشی با عنوان "تعیین توان انگیزشی مشاغل حوزه توانبخشی در مراکز بهزیستی استان تهران" بر اساس شاخص MPS و در جامعه کارمندان حوزه توانبخشی مراکز بهزیستی استان تهران، ابعاد تنوع مهارت، هویت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی و توان انگیزشی بالقوه مشاغل حوزه توانبخشی بصورت کلی مورد بررسی قرار دادند (9). فرجی و همکاران در سال 1387 نقش و تاثیر مدل ویژگی‌های شغلی (JCM: Job Characteristics Model) روی رضایت شغلی در میان کارکنان (کارمندان، پزشکان و

دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج از سازمان می‌باشد. سوالات ۶،۹،۱۱ مربوط به بعد استقلال یا میزان یا درجه ای که کارمند دارای استقلال یا آزادی عمل است و می‌تواند به هنگام انجام کار و تعیین مراحل انجام آن از اختیارات و آزادی عمل برخوردار شود، می‌باشد و سوالات ۳،۸،۱۵ مربوط به بعد بازخورد یا میزان یا درجه‌ای از اطلاعات که در مورد نتیجه حاصل از کارهای انجام شده، به فرد داده می‌شود یا اطلاعات در مورد اثر بخشی عملکرد به صورت مستقیم به کارمند داده می‌شود، می‌باشد. برای محاسبه امتیاز MPS به شرح زیر عمل می‌شود:

برای محاسبه امتیاز حاصله از سوالات ۱۲، ۱۰، ۸، ۶، ۴، ۲، امتیاز بدست آمده از هر سوال از عدد 5 کم می‌شود. امتیاز هر کدام از سوالات ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۹، ۷، ۵، ۳، ۱، برابر امتیاز پاسخ هر سوال است.

میانگین کل هر بعد بین حداقل 1 تا حداکثر 4 میباشد. امتیازهای کمتر از 2/5 در هر بعد نشان دهنده برخورداری پایین حرفه از آن بعد و امتیازهای بالاتر از 2/5 برخورداری بالا از آن بعد می‌باشد.

پس از محاسبه امتیازهای مربوط به هر بعد، امتیاز توان بالقوه انگیزشی از رابطه زیر محاسبه می‌گردد (15):

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

امتیازات توان بالقوه انگیزش بر اساس توزیع نرمال در 3 دسته تقسیم بندی می‌گردد. امتیازات بین 4 تا 30 وضعیت توان بالقوه انگیزش پایین، امتیازات بین 31 تا 57 وضعیت توان بالقوه انگیزش متوسط و امتیازات بین 58 تا 83 وضعیت توان بالقوه انگیزش بالا محسوب می‌گردد.

در این مطالعه از مقیاس 4 نمره‌ای لیکرت برای نمره‌دهی استفاده شد. این مقیاس برای اندازه‌گیری نگرش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد که از مجموعه منظم از عبارات که به ترتیب خاصی تدوین شده، ساخته می‌شود. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از این عبارات در یک مقیاس درجه‌بندی شده که از یک تا پنج (یا هفت) درجه است، نشان می‌دهد. پاسخ آزمودنی به هر یک از عبارات از نظر عددی ارزش گذاری می‌شود. حاصل جمع عددی این ارزش‌ها نمره آزمودنی را در این مقیاس نشان می‌دهد (15).

ضمناً به منظور تطبیق دادن این آزمون مطابق با جامعه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش، به جای عبارت کارگر/کارمند در متن اصلی پرسشنامه، عبارت کاردرمانگر استفاده شد و برای تعیین روایی

(Potential Score) در بین کاردرمانگران استان فارس صورت گرفته است تا بر اساس آن ابعاد تنوع مهارت، هویت، اهمیت، استقلال و بازخورد این شغل و نهایتاً توان کل حرفه کاردرمانی برای ایجاد انگیزه در بین شاغلین آن مورد بررسی قرار گیرد.

روش بررسی

مطالعه حاضر به صورت مقطعی در تابستان سال 1390 صورت گرفته است. این مطالعه توان انگیزشی حرفه کاردرمانی را در بین کاردرمانگران استان فارس مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه مورد مطالعه، کل کاردرمانگران استان فارس بوده که در این استان مشغول به کار می‌باشند. 41 نفر کاردرمانگر با استفاده از روش سرشماری در این مطالعه شرکت داده شدند. پرسشنامه دموگرافیک جهت جمع آوری اطلاعات جمعیت شناسی (جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات و سابقه کار) و پرسشنامه معتبر ویژگی‌های شغل (Job Characteristics Model) طراحی شده توسط جان واگنر (14) از کتاب "سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی" دکتر مقیمی (15)، برای ارزیابی توان انگیزش مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه ویژگی‌های شغل شامل عباراتی است که ممکن است شاغل با آن موافق و 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 تفر داشتن از شغل را اندازه گیری 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 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 هاگمن و اولدهام (15) 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 15 سوال است. سوالات ۱۳، ۴، ۱۰، ۱۱ مربوط به بعد تنوع مهارت یا درجه نیازمندی شغل به فعالیت‌های متنوع که لازمه آن داشتن مهارتها و استعداد های مختلف می‌باشد، است. سوالات ۱۲، ۷، ۲، ۱۰، ۱۱ 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 نتیجه‌ی ملموس می‌باشد، است. سوالات ۱۴، ۱۰، ۱۱، ۵، ۱۰، ۱۴ مربوط به بعد اهمیت یا میزان اثر شغل بر زندگی یا کار

در زمینه نکات اخلاقی تلاش شد که اهداف و ماهیت پژوهش، محرمانه بودن پرسشنامه ها و مختار بودن مشارکت کننده‌ها جهت شرکت در پژوهش، برای شرکت کننده‌ها توضیح داده شود.

یافته‌ها

در این مطالعه 41 نفر کاردرمانگر که در حیطه‌های مختلف حرفه کاردرمانی (35 نفر در حیطه کودکان، 2 نفر در حیطه نورولوژی، 2 نفر در حیطه ارتوپدی و 2 نفر در حیطه روان) مشغول انجام کار بالینی بودند، شرکت نمودند. تعداد و فراوانی آن‌ها در هر یک از متغیرهای جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و میزان سابقه کار در جدول یک ذکر گردیده است. بیشترین درصد فراوانی مربوط به جنس مونث، افراد متاهل، سطح تحصیلات لیسانس و سابقه کار بین 10-15 سال می‌باشد.

پرسشنامه از لحاظ محتوا تلاش شد تا سوالات گنگ و مبهم نباشد و از نظر ارتباط آزمون با خصیصه مورد اندازه‌گیری به تایید دو نفر از اساتید مربوطه رسید. همچنین برای اندازه‌گیری پایایی سوالات پرسشنامه، از روش محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. تعداد 10 پرسشنامه بین کاردرمانگران توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. آلفای کرونباخ مقیاس 0/63 بدست آمد که با توجه به تعداد کم نمونه قابل قبول می‌باشد.

در ابتدا هدف پژوهش به کاردرمانگران توضیح داده شد، در صورت تمایل به شرکت در پژوهش، پرسشنامه در اختیارشان قرار گرفت. پس از تکمیل، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و کدگذاری شدند. داده‌ها جهت انجام محاسبات آماری وارد نرم افزار SPSS نسخه 11/5 گردید و برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، فراوانی، درصد و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول 1- متغیرهای دموگرافیک جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، میزان سابقه کار در افراد مورد مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنس	زن	29	70/73
	مرد	12	29/27
وضعیت تاهل	مجرد	16	39/02
	متاهل	25	60/98
سطح تحصیلات	لیسانس	30	73/17
	فوق لیسانس	11	26/83
میزان سابقه کار	زیر 5 سال	12	29/26
	بین 5-10 سال	8	19/51
	بین 10-15 سال	13	31/72
	بالای 15 سال	8	19/51

15/49 ± 19/21 بدست آمد. بالاترین میانگین مربوط به بعد استقلال شغلی و پایین‌ترین میانگین مربوط به بعد هویت شغلی می‌باشد. با توجه به اینکه میانگین توان بالقوه انگیزش در دامنه پایین امتیازات قرار گرفت، این حرفه از نظر کاردرمانگران استان فارس از توان بالقوه انگیزشی پایین برخوردار است. فراوانی درصدی پاسخ‌ها در هر کدام از ابعاد پرسشنامه، در جدول دو آورده شده است.

با توجه به نتایج آماری بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط معناداری بین هیچ کدام از متغیرهای دموگرافیک مذکور با توان بالقوه انگیزشی و ابعاد آن وجود نداشت ($P > 0/05$). میانگین تنوع شغلی کاردرمانی $2/73 \pm 0/16$ ، میانگین هویت شغلی $2/04 \pm 0/15$ ، میانگین اهمیت شغلی $2/60 \pm 0/14$ ، میانگین استقلال شغلی $2/82 \pm 0/16$ ، میانگین بازخورد شغلی $2/43 \pm 0/12$ و میانگین امتیاز شاخص انگیزش حرفه کاردرمانی

جدول 2- درصد پاسخ دهی شرکت کننده ها بر حسب مقیاس لیکرت در هر کدام از ابعاد ویژگی شغلی حرفه کاردرمانی

ویژگی شغلی	پاسخ ها	کاملا موافقم	موافقم	مخالقم	کاملا مخالفم
تنوع مهارت شغلی		31/7 %	22/0 %	34/1 %	12/2 %
هویت شغلی		9/8 %	22/0 %	31/7 %	36/6 %
اهمیت شغلی		17/1 %	39/0 %	31/7 %	12/2 %
استقلال شغلی		31/4 %	29/3 %	22/0 %	14/6 %
بازخورد شغلی		9/8 %	34/1 %	46/3 %	9/8 %

بحث

در این مطالعه بین توان بالقوه انگیزش حرفه کاردرمانی و ابعاد آن با متغیرهای دموگرافیک ارتباط معناداری وجود نداشت. این نتیجه با نتایج مطالعات پورهادی (9) و تانگ (11) همراستا می باشد و نشان می دهد که از این پرسشنامه می توان در جمعیت های مختلف برای شرح شغل بصورت عینی و دقیق استفاده کرد.

بالا بودن میانگین تنوع شغلی نسبت به میانگین کل امتیازات این بعد در تحقیق حاضر می تواند بیانگر این باشد که حرفه کاردرمانی از تنوع شغلی برخوردار است هر چند تنوع شغلی متوسطی را فراهم می کند. در این حرفه طراحی شغل به گونه ای است که امکان استفاده از تمام مهارت ها و استعداد های کارکنان را تا حدودی فراهم می آورد. پورهادی (9) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که مشاغل توانبخشی از بعد تنوع برخوردار هستند. و در خصوص سایر مطالعات شغلی باید اشاره کرد که مجیدی (6) در مطالعه خود در شغل کارمندی و مدیریتی دفتر مرکزی وزارت جهاد سازندگی و تانگ (11) در مطالعه بر روی معلمان مدارس توسعه اجتماعی نتایج مشابهی را بدست آوردند. خالصی و همکاران (7) در تحقیق خود گزارش کردند که تمام گروه های شغلی مورد بررسی در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان از نمره تنوع پایینی برخوردارند.

پایین بودن میانگین هویت شغلی نسبت به میانگین کل امتیازات این بعد در تحقیق حاضر می تواند بیانگر این باشد که حرفه کاردرمانی از هویت شغلی پایینی برخوردار است و طراحی شغل به گونه ای است که امکان انجام کار از آغاز تا پایان، با نتیجه قابل مشاهده را در حد پایین فراهم می کند. پورهادی (9) گزارش کرد که

مشاغل حوزه توانبخشی از بعد هویت بالا برخوردار هستند. مجیدی (6) گزارش کرد که هویت شغلی در شغل کارشناسی و مدیریتی وزارت جهاد کشاورزی وجود دارد. خالصی و همکاران (7) گزارش کردند که طراحی مشاغل مورد بررسی در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان به گونه ای است که هویت شغلی را برای شاغلین فراهم نمی کند. تانگ (11) نیز فقدان هویت شغلی در بین معلمان را گزارش کرد.

بالا بودن میانگین اهمیت شغلی نسبت به میانگین کل امتیازات این بعد در تحقیق حاضر می تواند بیانگر این باشد که حرفه کاردرمانی از اهمیت شغلی برخوردار است هر چند اهمیت شغلی آن در حد متوسط است. در این حرفه، طراحی شغل به گونه ای است که بر زندگی دیگران تاثیر میگذارد اما تاثیرات آن در حد متوسط می باشد. با توجه به وظایف و اثرات درمانی حرفه کاردرمانی در زمینه توانبخشی بیماران، این نتیجه دور از انتظار بود. پورهادی (9) بیان داشت که مشاغل حوزه توانبخشی از اهمیت شغلی بالایی برخوردارند. خالصی (7) نیز بیان داشت که مشاغل بیمارستان از اهمیت شغلی بالایی برخوردارند و با توجه به اهمیت حرف بیمارستانی در خدمت رسانی به افراد، آنرا قابل انتظار دانست. تانگ (11) نیز بیان کرد که معلمان از اهمیت شغلی برخوردارند. مجیدی (6) اظهار کرد که مشاغل کارمندی از اهمیت شغلی پایینی برخوردارند.

بالا بودن میانگین استقلال شغلی نسبت به میانگین کل امتیازات این بعد در تحقیق حاضر حاکی از این می باشد که حرفه کاردرمانی از استقلال شغلی متوسط تا بالایی برخوردار است.

- بر طبق نظریه منابع شخصی و مادی، تنگناهایی که توانایی ها و فرصتهای افراد را در دستیابی به هدف های کارشان محدود می سازد، سبب افت انگیزش آنان می شود. این تنگناها و قید و بندها در نهایت می توانند به دلمردگی یا درماندگی منجر شوند (5). این تنگناها می توانند شخصی باشند مثل توانایی پایین کاردرمانگر در انجام کار بالینی و یا سازمانی باشد مثل مجهز نبودن مراکز کاردرمانی و عدم اختصاص منابع مالی از طرف مسئولین بخش ها و سازمان ها.

- بر اساس تئوری انگیزش انتظار، افراد زمانی برای انجام کاری انگیزش دارند که هدف برایشان با ارزش و رسیدن به هدف ممکن باشد. همچنین آنها باید مطمئن باشند که عملکرد و بهره وری بالا موجب دریافت پاداش مورد نظر می شود (5). نظر به اینکه در اکثر مراکز درمانی و سازمان ها نظام ارزش گذاری برای حرفه کاردرمانی یا در نظر گرفته نشده است یا از طرف مدیران مورد اغماض واقع شده است بنظر می رسد این عامل نیز از عوامل موثر در پایین بودن میزان انگیزش این حرفه باشد.

- براساس تئوری برابری، شخص نتایج حاصل از کار خود را با آنچه در این راه صرف کرده است، با دیگران مقایسه کرده و براساس قضاوت خود احساس برابری یا نابرابری می کند. بنابراین فرد در مقایسه با دیگران می کوشد به هر طریق به برابری برسد و تلاش جهت رسیدن به برابری، دلیل انگیزش کار است اما اگر شرایط موجود، رسیدن به این برابری را فراهم نکند فرد دل زده می شود و از کار کناره می گیرد (5). نمونه آن را می توان به اختصاص زیاد ردیف های استخدامی به بعضی از رشته های توانبخشی و عدم اختصاص به حرفه کاردرمانی، کم اهمیت شمردن این حرفه در مراکز درمانی و عدم تمایل مدیران در راه اندازی مراکز کاردرمانی، عدم برابری تعرفه های درمانی و غیره اشاره نمود.

- بر اساس تئوری نگرش، افرادی که نسبت به مشاغل، کار و سازمانهای خود نگرشهای مطلوب دارند، بیشتر برانگیخته می شوند تا در مشاغل خود باقی بمانند و به انجام کار پردازند (5). نظر به اینکه در حرفه کاردرمانی، نام حرفه بیانگر نقش و هویت حرفه نمی باشد. بازخورد های منفی حاصل از عکس العمل دیگران و سازمان ها به نام حرفه و به چالش کشیده شدن هویت حرفه، نگرش کاردرمانگران را تحت تاثیر قرار داده و میزان انگیزانندگی حرفه را کاهش داده است.

لذا با توجه به پایین بودن توان انگیزشی حرفه

طراحی شغل در این حرفه به گونه ای است که کاردرمانگر دارای استقلال یا آزادی عمل است و به هنگام انجام کار و تعیین مراحل انجام آن از اختیارات و آزادی عمل برخوردار است. نتایج حاصل از مطالعه پورهادی (9) نشان داد که مشاغل حوزه توانبخشی از بعد استقلال برخوردار می باشند. مجیدی (6) و تانگ (11) نیز نتایج مشابهی بدست آوردند. خالصی (7) در مطالعه خود بیان کرد که مشاغل جامعه مورد پژوهش از استقلال شغلی محدودی برخوردار بودند.

پایین بودن میانگین بازخورد شغلی نسبت به میانگین کل امتیازات این بعد در تحقیق حاضر، نشان می دهد که حرفه کاردرمانی از بعد بازخورد پایین برخوردار است و طراحی شغل به گونه ای است که امکان دریافت بازخورد مناسب را برای شاغلین فراهم نمی کند. پورهادی (9) بیان کرد که مشاغل حوزه توانبخشی از بعد بازخورد پایینی برخوردار هستند. خالصی (7) اظهار کرد که مشاغل بیمارستان های مورد مطالعه بغیر از پرستاری از بعد بازخورد مناسب برخوردارند. تانگ (11) دریافت معلمان از بعد بازخورد برخوردارند. مجیدی (6) نیز دریافت که بازخورد دریافتی در شغل کارمندی و مدیریت مناسب است.

قرار گرفتن توان بالقوه انگیزشی حرفه کاردرمانی در دامنه پایین امتیازات در مطالعه حاضر، بیانگر این است که این حرفه به خودی خود برای شاغلین انگیزه کافی فراهم نمی آورد. پورهادی (9) توان بالقوه انگیزشی حرف توانبخشی را بالا گزارش کرد. نظر به این که تعداد کاردرمانگران شرکت کننده در مطالعه پورهادی 13 نفر (12/7% از جمعیت مورد مطالعه) بودند همسو نبودن نتایج می تواند از این مسئله تاثیر پذیر باشد. خالصی (7) توان بالقوه انگیزشی پایینی در جامعه مورد پژوهش گزارش کرد. لازم به ذکر است که در مطالعه خالصی تعداد کاردرمانگران در جامعه مورد مطالعه مشخص نیست. مجیدی (6) توان بالقوه انگیزشی در جامعه مورد پژوهش در زمینه مدیریتی، مناسب و در زمینه کارشناسی و کارمندی پایین گزارش کرد. تانگ (11) نیز گزارش کرد که معلمان از توان بالقوه انگیزشی بالایی برخوردارند.

تئوریهای فرآیندی انگیزش در کار، بر جریان و فرآیند انگیزش افراد در محیط کار، چگونگی و نحوه انگیزش افراد از نظر ادراکی، تاکید دارد (5). با نگاه اجمالی به عوامل انگیزشی مطرح در تئوری های آن، می توان به عوامل احتمالی تاثیر گذار زیر بر میزان انگیزش حرفه کاردرمانی اشاره نمود:

قرار دادن عوامل تاثیر گذار بر روی انگیزش شغلی و در حیطه‌های کاری مختلف این حرفه صورت گیرد. در این مطالعه کاردرمانگران با کار در حیطه‌های مختلف کاردرمانی شرکت داشتند که با توجه به تعداد کم نمونه امکان تفکیک سازی بر اساس حیطه‌های مختلف وجود نداشت.

در این مطالعه توان انگیزشی حرفه کاردرمانی پایین بدست آمد. بر اساس شاخص انگیزش، ساختار شغلی حرفه کاردرمانی امکان انگیزش درونی را برای شاغلین فراهم نمی‌کند لذا پیشنهاد می‌گردد طراحان و برنامه ریزان آموزشی این حرفه در مقیاس وسیعتر میزان انگیزش حرفه کاردرمانی و عوامل انگیزشی آن را مورد مطالعه قرار داده و در صورت همسو بودن نتایج جهت رفع ابعاد پایین انگیزشی و ارتقا توان انگیزشی حرفه کاردرمانی طراحی مجدد کوریکولوم آموزشی و شغلی این حرفه را در راستای اهداف مدیریتی خود قرار دهند.

قدردانی

این مقاله حاصل طرح پژوهشی مصوب به شماره 3885 می‌باشد که تحت حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است. بدینوسیله از معاونت تحقیقات و فن آوری این دانشگاه و همچنین کلیه ی همکاران کاردرمانگر سطح استان فارس که در انجام این پژوهش همکاری نمودند سپاسگزاری می‌گردد.

کاردرمانی و با توجه به تئوری‌های شرح داده شده به نظر می‌رسد که توجه به موارد زیر از طرف مدیران و برنامه ریزان می‌تواند در بهبود و ارتقاء این حرفه موثر باشد:

- آشنایی بیشتر سازمان‌ها با حرفه کاردرمانی و اهمیت بخشیدن به لزوم و اهمیت آن در درمان بیماران
- برابر سازی امکان جذب و فعالیت کاردرمانگران در سازمان‌ها نسبت به سایر رشته‌های توانبخشی
- توجه به امکانات و تجهیزات مراکز کاردرمانی
- فراهم آوردن ارتباط بیشتر کاردرمانگران با سایر مشاغل پزشکی، بهبود کیفیت کار تیمی و باز کردن کانال‌های بازخورد
- بهبود نظام ارزشیابی عملکرد کاردرمانگران
- ایجاد انگیزش با فراهم آوردن وسایل و فرصتهایی به منظور افزایش اطلاعات و آموزش‌های جدید، آزادی و استقلال در عمل و در نظر گرفتن پاداش
- توجه بیشتر برنامه ریزان آموزشی به آموزش مبتنی بر جامعه، ارائه پر محتوا تر دروس پایه و بالینی و واحد‌های کارورزی
- اختصاص نامی که بیانگر هویت و نیازهای این حرفه باشد.

محدودیت‌های مطالعه حاضر شامل محدودیت منطقه جغرافیایی، تعداد نمونه در دسترس، مورد ملاحظه قرار ندادن حیطه‌های مختلف حرفه کاردرمانی، امکانات موجود در هر بخش، وضعیت استخدامی (رسمی/غیررسمی یا دولتی/خصوصی) و میزان حقوق می‌باشد که می‌تواند نتایج حاصله را تحت تاثیر بگذارد. پیشنهاد می‌شود که این مطالعه در سطح وسیعتر و با مورد ملاحظه

REFERENCES

1. Moshabaki A. Organizational Psychology and Motivation. Tehran: Public Administration Training Centre; 2002:27-28. [Book in Persian]
2. Gaminiyan V. Ways to increase motivation at work. Journal of Community Work. 1999;58:33-35.
3. Rezaeiyan A. Management of Organizational Behavior. Tehran: Tehran University School of Management Publications; 1983:286-287. [Book in Persian]
4. Alvani SM. General Management. Tehran: Ney Publishing; 1985:179-180. [Book in Persian]
5. Haghghi MA. Management of Organizational Behavior. Tehran: Terme publishing; 2001:72-73. [Book in Persian]
6. Majidi M. The survey of motivation status of jobs exists in the central office of Jihad Sazandegi Ministry [M.A. Thesis] Tehran :University of Tehran; 1998:165-177. (Persian)
7. 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):42-46. (Persian)
8. Torabi A. Motivational potential of jobs in teaching hospitals of Imam Khomeini and Ahvaz Golestan. 2007. Available form: http://www.civica.com/Paper-MOELMI01-MOELMI01_065.html.
9. 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. (Persian)

10. Faraji A, Porreza A, Hoseini M, Arab M, Akbari F. Effect of Job Characteristics Model on job satisfaction. School of Public Health & Institute of Public Health Researches. 2010; 6(2):31-8.
11. Tang SM. Job satisfaction of teachers of social development school (special school for maladjusted children) [M.A. Thesis]. Hong Kong University of Hong Kong; 2000: p 104-156. Available form: URL: [http:// hub.hku.hk /handle/ 123456789/26090](http://hub.hku.hk/handle/123456789/26090).
12. Huxley J, Trujillo S. A study of attitudes towards work: possible implications for delegating responsibility. Can J Occup Ther. 1983 Jun; 50(3): p 77-79.
13. Kramer P, Hinojosa J. Frames of refrence for pediatric occupational therapy. 3rd edition, Philadelphia: Lipincott Williams and Wilkins; 2010: p 31-48.
14. Wagner JA, Hollenbeck JR. Management of Organizational Behavior. New Jersey: Simon & Schuster Company; 1995: p 553-554.
15. Moghimi M. Organization and management; Research approach. Tehran: Terme Publishing; 2007:69-82. [Book in Persian]

Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 1390

Ghamari N¹, Derakhshanrad S.A^{2*}, Ghamari M³, Ghamari E⁴

1. MSc Student of Occupational Therapy
2. Lecturer of Shiraz University of Medical Science
3. MSc of Hospital Management
4. MSc Student of Social Scientific

Abstract

Background and Aim: Occupational Therapy (OT) as a holistic profession considers all aspects of a disease and leads the patients towards independent daily activities by providing appropriate treatment techniques. Considering the importance of this major in the health sector, it is required that the occupational and educational planners examine the intrinsic factors affecting the motivation of the occupational therapists. The purpose of this study was determining the job motivation among occupational therapist of Fars province based on Motivating Potential Score (MPS), so that, the job dimension and finally the motivational power of this profession to be examined.

Materials & Methods: This cross-sectional study was conducted in 1390. The statistical population includes all occupational therapist (41 people) of Fars province. Data collection tool was the valid questionnaire of Job Characteristics Model (JCM) adopted from John Wagner. Pearson correlation coefficient was used. To examine the reliability of questionnaire the Cronbach's alpha coefficient and to determine the validity of it, the Content validity was used.

Results: There was no significant relationship between demographic variables and the motivational power ($p > 0/05$). The mean scores was $2/73 \pm 0/16$ for Skill Variety, $2/04 \pm 0/15$ for Task Identity, $2/60 \pm 0/14$ for Task Significance, $2/82 \pm 0/16$ for Autonomy, $2/43 \pm 0/12$ for Feedback and the mean score of OT motivational power was $19/21 \pm 15/49$.

Conclusion: In this study the motivational power of OT profession was low. Based on MPS, The structure of OT does not provide intrinsic motivation for its practitioners.

Key words: Motivation, Motivating Potential Score, Occupational therapy profession

* **Corresponding author:** Derakhshanrad S.A, Faculty of Rehabilitation Science, Shiraz University of Medical Sciences.

Email: derakhshan@sums.ac.ir

This research was supported by Shiraz University of Medical Sciences (SUMS)