

Relation between motivational potential and career path in occupational therapy

Narges Ghamari¹, Mehdi Rassafiani^{2*}, Mahbobeh Ghamari³, Fateme Ghamari⁴, Farzaneh Yazdani⁵

1. PhD Student in Occupational Therapy, The University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Iranian Research Center on Aging, The University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences Faculty member, Tehran, Iran
3. MSc of Hospital Management, Fars Firoozabad Hospital, Fars Firoozabad
5. MSc of Industrial Management, Shiraz Islamic Azad University, Shiraz,iran
6. MSc of Occupational Therapy, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 2015.June.05

Revised:2015.October.04

Accepted: 2015.November.09

Abstract

Background and Aim: Career path is the sequence of individual attitudes and behaviors in the field of activities and experiences related to their work. For a career path, people need motivating factors. Thus, identifying motivating factors and career path is important in any profession. Therefore, the present study examined the relationship between motivational potential and career path in occupational therapy.

Materials and Methods: A total of 105 occupational therapists participated in the present cross-sectional study. To examine the motivational power of occupational therapists, John Wagner's validated job characteristic model questionnaire was used. Also, Delong's career path evaluation questionnaire was used to examine participant's career. Data was analyzed using SPSS (v.19).

Results: The results revealed that in the field of occupational therapy, Task Significance, Autonomy, Skill Variety, Task Identity, and Feedback were important for occupational therapists, respectively. Among career anchors, creativity anchor was the most important followed by the Service, Technical competence, Autonomy, security, Management competence, skill variety, and task identity. In addition, a significant relationship was observed between the potential motivation and management competence anchors.

Conclusions: The present study showed that the participating occupational therapists attach great importance to providing service to their clients using creativity in services and taking advantage of their technical skills and see them as the most important factors in the growth of their career path.

Key Words: Motivational potential, Career path, Occupational therapy

Cite this article as: Narges Ghamari, Mehdi Rassafiani, Mahbobeh Ghamari, Fateme Ghamari, Farzaneh Yazdani. Relation between motivational potential and career path in occupational therapy J Rehab Med. 2016; 5(2): 141-150.

* Corresponding Author: Mehdi Rassafiani, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences Faculty member, Tehran, Iran
E-mail address: mrassafiani@yahoo.com

بررسی ارتباط بین توان بالقوه انگیزش و مسیر پیشرفت شغلی در کاردرمانی

نرگس قمری^۱، مهدی رصافیانی^{۲*}، محبوبه قمری^۳، فاطمه قمری^۴، فرزانه یزدانی^۵

۱. دانشجوی دکترای کاردرمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
۲. دانشیار، مرکز تحقیقات مسائل اجتماعی روانی سالمندان، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
۳. کارشناسی ارشد مدیریت بیمارستانی، بیمارستان فیروزآباد فارس، فیروزآباد فارس، ایران
۴. کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران
۵. کارشناسی ارشد کاردرمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

* پذیرش مقاله ۱۳۹۴/۰۸/۱۸ *

* دریافت مقاله ۱۳۹۴/۰۳/۱۵ *

چکیده

مقدمه و اهداف

مسیر پیشرفت شغلی مجموعه متوالی نگرش ها و رفتارهای فرد در زمینه فعالیت ها و تجربه های مربوط به کار می باشد. برای پیمودن مسیر پیشرفت شغلی، افراد به عوامل انگیزشی نیاز دارند که بتواند انگیزه کافی را در آنها ایجاد کند. بنابراین شناسایی عوامل انگیزشی یک حرفه و مسیر پیشرفت شغلی آن دارای اهمیت می باشد. بنابراین مطالعه حاضر برای بررسی ارتباط بین توان بالقوه انگیزش و مسیر پیشرفت شغلی در حرفه کاردرمانی صورت گرفت.

مواد و روش ها

روش مطالعه حاضر بصورت توصیفی مقطعی بوده و ۱۰۵ کاردرمانگر مشغول به کار بالینی در آن شرکت نمودند. برای بررسی توان بالقوه انگیزش حرفه کاردرمانی، از پرسشنامه معتبر ویژگیهای شغل طراحی شده توسط جان واگنر و برای بررسی مسیر پیشرفت شغلی از پرسشنامه معتبر ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی طراحی شده توسط تی جی. دلانگ استفاده گردید. داده ها با استفاده از برنامه SPSS نسخه ۱۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

نتایج مطالعه نشان داد که در حرفه کاردرمانی به ترتیب نیاز به اهمیت، استقلال، تنوع، هویت و بازخورد در بین افراد شرکت کننده تامین شده است. از بین ابعاد مسیر پیشرفت شغلی به ترتیب بعد خلاقیت دارای بیشترین اهمیت و ابعاد خدمت، شایستگی فنی، استقلال کاری، امنیت، شایستگی مدیریتی، تنوع و تعیین هویت در درجه بعدی اهمیت می باشند. بعلاوه توان بالقوه انگیزش تنها با بعد صلاحیت مدیریتی دارای همبستگی معنادار بود.

نتیجه گیری

مطالعه حاضر نشان داد که کاردرمانگران شرکت کننده، اهمیت زیادی به ارائه خدمت به مراجعین خود با بکارگیری خلاقیت در نوع خدمات و بهره گیری از مهارت فنی و تخصصی خود می دهند و اینها را مهمترین عامل در مسیر رشد شغلی خود تلقی می کنند.

واژگان کلیدی

توان بالقوه انگیزش، مسیر پیشرفت شغلی، کاردرمانی

نویسنده مسئول: دکتر مهدی رصافیانی. دانشیار، مرکز تحقیقات مسائل اجتماعی روانی سالمندان، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

پست الکترونیکی: mrsaffiani@yahoo.com

مقدمه و اهداف

کارکنان امروزی بیشتر از گذشته به زندگی کاری خود می‌اندیشند. آنها علاوه بر اینکه به دنبال شغل مطمئن، دراز مدت و ارضا کننده هستند، مایلند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند^[۱]. هر شغل دارای صفت‌ها و ویژگی‌هایی است که وظایف کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها بطور کلی باعث می‌شود که افراد در آن شغل احساس رضایت یا عدم رضایت کنند. ویژگی‌هایی مانند میزان مسئولیت، تنوع وظایف، مرتبه و شان در سازمان، مسئولیت اجتماعی، شغل و جایگاه آن در سلسله مراتب سازمان، ویژگی‌هایی است که شغل را خود به خود ارضا کننده می‌نماید. قطعاً هر شغلی که از ارزش ذاتی بیشتر، استقلال و خود کفایی زیادتر، تنوع و باز خورد مستقیم و مناسب تری برخوردار باشد یا بعبارتی از توان بالقوه انگیزش بیشتری برخوردار باشد، افراد را برای انجام دادن بهتر کارهایشان بیشتر تحریک می‌کند^[۲]. وقتی افراد وارد مسیر رشد شغلی ویژه‌ای می‌شوند در پی هدفی هستند که برای آنها با ارزش و متعالی است. بدین جهت اراده خود را جزم می‌کنند تا بتوانند به سلامت و با اطمینان کامل مسیر رشد شغلی خود را طی نمایند و به قله موفقیت برسند. مسیر پیشرفت شغلی مجموعه پیاپی نگرش‌ها و رفتارهای فرد در زمینه فعالیت‌ها و تجربه‌های مربوط به کار می‌باشد^[۳]. بنابراین تفاوت در نگرش‌ها و رفتارها موجب می‌گردد تا در برخی از افراد اگر از قوه ابتکار و نوآوری آنها به بهترین وجه بهره برداری شود، مسیر رشد خود را به سرعت و با اعتماد کامل سپری کنند و در برخی دیگر زمانی به ادامه مسیر تشویق گردند که بتوانند در این مسیر آزادی عمل و استقلال کاری بیشتری بدست آورند^[۴]. بعبارتی افراد به محرک‌ها و دستاویزهایی نیاز دارند که بتوانند انگیزه و شوق کافی را در آنها ایجاد کند و توسعه دهد تا بتوانند مسیر پیشرفت شغلی و حرفه‌ای خود را سپری کنند^[۴]. همچنین برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مساله انگیزش کارکنان، ضرورت تام دارد^[۵]. بنابراین یکی از نگرانی‌های اصلی مدیریت این بوده است که چگونه و از چه راهی برای بهره‌وری بیشتر از کارکنان، ایجاد انگیزه نمایند، به چه نحو در آنها رضایت کلی از شغل به وجود آورند^[۲] و در نهایت چگونه می‌توانند با گرفتن تدابیر مناسب دست کم مقداری از درجا زدگی^۱ در مسیر پیشرفت شغلی را تا آنجا که به توان بالقوه انگیزشی مربوط می‌شود کاهش دهند و از پیامدهای نامطلوب آن جلوگیری کنند^[۶]. بعلاوه یک سازمان با برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی قادر خواهد بود تا بازدهی کنونی کارکنان را افزایش و نرخ جابه‌جایی کارکنان را بسیار کاهش دهد^[۷]. بنابراین شناسایی عوامل انگیزشی یک حرفه و مسیر پیشرفت شغلی آن دارای اهمیت بوده و به مدیران و برنامه‌ریزان آن حرفه در دستیابی به اهداف مذکور کمک خواهد کرد.

حرفه‌کاردرمانی یکی از حرف‌توانبخشی با سابقه کمتر از ۵۰ سال خدمت کاری در ایران می‌باشد. که با توجه به قدمت زمانی کوتاه خدمات ارزنده‌ای را در باره درمان انواع مشکلات جسمی، ذهنی و روانی به طیف وسیعی از بیماران از تولد تا مراحل انتهایی زندگی را ارائه می‌دهد. یکی از جنبه‌های مهم و اساسی فرآیند درمان در رشته‌کاردرمانی استدلال بالینی است که فرایند آن با مطالعه برگه ارجاع بیمار، آغاز و تا استفاده از اطلاعات و نتایج مداخله برای مراجع دیگر ادامه می‌یابد. استدلال بالینی بر چند نوع گوناگون است. یکی از مهم‌ترین انواع استدلال بالینی، استدلال عملی^۲ است. این نوع استدلال در فرآیند درمان روی مراجع یا بیماری او تمرکز نمی‌کند بلکه تاکید آن بر همه موارد فیزیکی و اجتماعی محیط درمان بویژه خود درمانگر است. از نگاه این استدلال شرایط و ثبات شغلی درمانگر، میزان حقوق دریافتی، میزان انگیزه‌اش برای کار یا پیشرفت و یا حتی مسیر پیشرفت شغلی که درمانگر برای خود در رشته‌کاردرمانی تصور میکند از جمله احساسات درونی درمانگر بوده که می‌تواند در فرآیند درمان تاثیر بسزایی داشته باشد^[۸]. با وجود اهمیت این عوامل بر چگونگی ارائه خدمات درمانی به مراجع، مطالعات اندکی بر روی بعضی از این عوامل از قبیل توان انگیزشی مشاغل حوزه توانبخشی^[۹]، توان بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگرها^[۱۰]، نیاز انگیزشی و ارتباط آن با توان بالقوه انگیزش در حرفه‌کاردرمانی^[۱۱]، در ایران صورت گرفته است. بعلاوه اطلاعات ما از مسیر پیشرفت شغلی بسیار جزئی و محدود به مطالعات اندک در سایر حرف مانند مطالعه طالقانی بر روی کارگران شرکت مس^[۱۲] یا مطالعات Rozier بر روی دانشجویان کاردرمانی و Huxley بر روی کاردرمانگران در خارج از کشور^[۱۳،۱۴] می‌باشد. مسیر پیشرفت شغلی دارای ابعاد^۳ یا لنگر گاه‌هایی است که مسیر پیشرفت شغلی را هدایت و تثبیت می‌کند^[۱۵]. این ابعاد شامل شایستگی فنی، استقلال کاری، صلاحیت مدیریتی، امنیت، خلاقیت، خدمت، تعیین هویت و تنوع می‌باشد. همان‌طور که مسیر پیشرفت شغلی توسعه می‌یابد، بسیاری از افراد به این درک می‌رسند که یکی از ابعاد، رکن مسیر

¹ Job Plateau

² Pragmatic Reasoning

³ Anchor

پیشرفت شغلیشان را تشکیل می دهد^[۴]. در مطالعات گوناگون اهمیت ابعاد متفاوت بوده است. بطوری که در مطالعه Igarbaria بر روی کارمندان سیستم اطلاعاتی، بعد امنیت^[۱۶] و بر روی کارکنان مرکز تحقیق، توسعه و مهندسی، بعد خدمت و امنیت^[۱۷]، در مطالعه Wong و Lai در بین مدیران چینی، بعد خلاقیت^[۱۸]، در مطالعه برونی، بعد تعیین هویت^[۱۹] و در مطالعات زیادی، بعد شایستگی فنی^[۲۰-۲۲] دارای اهمیت بالاتر در مسیر پیشرفت شغلی بوده است. ابعاد مسیر پیشرفت شغلی و اولویت بندی این لنگر ها تحت تاثیر متغیر های گوناگونی از جمله جمعیت هدف، ویژگی حرفه و دیدگاه جامعه یا شاغلین نسبت به پیشرفت کاری، قرار دارد و می تواند در گذر زمان نیز به علت تاثیر این عوامل دچار تغییر گردد^[۱۵]. بنابراین لازم است که مسیر پیشرفت شغلی در هر حرفه مورد ارزیابی قرار گیرد. با توجه به مطالعات اندک در زمینه مسیر پیشرفت شغلی کاردرمانگرها و عوامل انگیزشی مرتبط با آن، در این پژوهش سعی بر آن شده است تا ارتباط توان بالقوه انگیزشی مشاغل و مسیر پیشرفت شغلی کاردرمانگران مورد بررسی قرار گیرد.

مواد و روش ها

مطالعه حاضر به صورت توصیفی-مقطعی صورت گرفته است. در این مطالعه، ارتباط بین توان بالقوه انگیزش و مسیر پیشرفت شغلی در بین کارکنان حرفه کاردرمانی در مراکز خصوصی و دولتی سطح شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت. معیار ورود شامل افراد دارای مدرک لیسانس کاردرمانی و بالاتر و مشغول به کار بالینی در مراکز خصوصی و دولتی شهر تهران بود. معیار خروج نداشتن میل به شرکت در مطالعه بود. آمار دقیقی از تعداد کاردرمانگران شهر تهران در دسترس نبود بنابراین نمونه گیری بصورت نمونه گیری در دسترس، با کسب اطلاع در باره آدرس محل فعالیت کاردرمانگران از مراکز دانشگاهی و سازمان نظام پزشکی و در بازده زمانی ۶ ماه صورت گرفت. در این مطالعه سه پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه های مورد استفاده شامل پرسشنامه دموگرافیک برای جمع آوری اطلاعات جمعیت شناسی (جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات و سابقه کار)، پرسشنامه معتبر ویژگیهای شغل (Job Characteristics Model) طراحی شده توسط جان واگنر^[۲۳] و پرسشنامه معتبر ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی طراحی شده توسط تی جی. دلانگ^[۲۴] برگرفته از کتاب سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی دکتر مقیمی^[۲۵] بود. پرسشنامه ویژگیهای شغل دارای عباراتی است که ممکن است شاغل با آن موافق و یا مخالف باشد. این ابزار چگونگی درک افراد از شغل را نشان میدهد. این ابزار دوست داشتن یا تنفر داشتن از شغل را اندازه گیری نمی کند، بلکه شرح شغل را بصورت عینی و دقیق تا آنجا که امکان داشته باشد، استخراج می نماید. این پرسشنامه انگیزش شغلی را بر اساس شاخص بالقوه انگیزش^۴ (MPS) مورد محاسبه قرار می دهد. 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 می باشد. این شاخص بر اساس مدل ویژگی های شغلی هاگمن 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 می دهد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال میباشد. که پنج بعد تنوع مهارت، هویت، اهمیت، استقلال و بازخورد را هر یک با سه سوال میسنجد. پس از محاسبه امتیاز های مربوط به هر بعد، توان بالقوه انگیزشی از رابطه زیر محاسبه می گردد:

$$\text{بازخورد} \times \text{استقلال} \times ۳ / (\text{اهمیت} + \text{هویت} + \text{تنوع مهارت}) = \text{MPS}$$

دامنه استاندارد امتیازات بدست آمده از مقیاس بین ۱ تا ۱۲۵ می باشد. امتیازات توان بالقوه انگیزش بر اساس توزیع نرمال بدست آمده از پژوهش در سه دسته تقسیم بندی خواهد شد که امتیازات هر دسته به ترتیب وضعیت توان بالقوه انگیزش پایین، متوسط و بالا محسوب خواهد شد^[۲۵]. این پرسشنامه در ایران بومی سازی شده و به چاپ رسیده است^[۲۶].

پرسشنامه ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی دارای ۴۴ عبارت است که جایگاه فرد در هر یک از ابعاد مسیر پیشرفت شغلی^۵ را ارزیابی می کند. ابعاد مسیر پیشرفت شغلی، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت ها، انگیزه ها، نگرش ها و ارزش های تصور شده بوسیله فرد است که مسیر پیشرفت شغلی شخص را بعد از چندین سال تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می کند. این پرسشنامه شامل گزینه هایی از "بطور کامل موافق" تا "بطور کامل مخالف" است. افراد شرکت کننده بایستی گزینه ای که احساسات آنها را درباره هر عبارت بهتر بیان می

⁴ Motivating Potential Score

⁵ Career path

کند انتخاب نمایند. این ابزار شرحی است از پنج بعد مسیر پیشرفت شغلی "شاین" (شایستگی فنی، استقلال کاری، صلاحیت مدیریتی، امنیت و خلاقیت) و سه بعد دیگر (خدمت، تعیین هویت و تنوع) که به آن اضافه گردیده است.

برای ارزیابی هر بعد چهار تا شش عبارت وجود دارد. برای محاسبه امتیازات هر بعد مجموع امتیازات هر عبارت جمع و بر تعداد عبارات هر بعد تقسیم می شود. امتیاز بیشتر در هر بعد نشانگر تاکید قوی افراد بر روی آن بعد است [25]. پرسشنامه ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی در ایران بومی سازی شده و به چاپ رسیده است [26].

در هر دو پرسشنامه از مقیاس ۵ نمره ای لیکرت استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها توسط محقق سنجیده شد. برای اندازه گیری پایایی سوالات پرسشنامه ها، از روش محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. تعداد ۲۰ عدد پرسشنامه به فاصله زمانی ۱۰ روز بین کاردرمانگرها پخش و پس از تکمیل جمع آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه توان بالقوه انگیزش ۰/۷۲ و پرسشنامه مسیر پیشرفت شغلی ۰/۷۸ بدست آمد. روایی پرسشنامه ها توسط صاحب نظران و متخصصین رشته مدیریت تایید شد و برای تعیین روایی هر دو پرسشنامه از لحاظ محتوا تلاش شد تا سوالات گنگ و مبهم نباشد. بعلاوه ارتباط آزمون با ویژگی مورد اندازه گیری به تایید دو نفر از اساتید مربوط رسید.

در ابتدا هدف پژوهش به کاردرمانگرها توضیح داده شد، در صورت تمایل به شرکت در پژوهش، پرسشنامه های تحقیق در اختیارشان قرار گرفت. پس از تکمیل، پرسشنامه ها جمع آوری و کد گذاری شدند. داده ها برای انجام محاسبات آماری وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ گردید و برای تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد و همچنین آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری $\alpha \leq 0/05$ استفاده گردید.

این تحقیق به وسیله کمیته اخلاق دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی مورد تایید قرار گرفت. در زمینه نکات اخلاقی، همه ی اطلاعات مربوط به شرکت کنندگان محرمانه تلقی شده است و شرکت کننده ها برای شرکت در مطالعه مختار بودند.

یافته ها

در این مطالعه ۱۰۵ کاردرمانگر مشغول به کار بالینی در شهر تهران شرکت نمودند. تعداد و فراوانی افراد در هر یک از متغیر های دموگرافیک و عمومی (جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کار، حیطة کاری) در جدول یک یاد شده است. بیشترین درصد فراوانی مربوط به جنس زن، افراد مجرد، بالا لیسانس، سابقه کار زیر ۵ سال و حیطة کاری کودکان می باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان براساس ویژگی های دموگرافیکی و عمومی (n = ۱۰۵)

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد
جنس	زن	۶۸	۶۴/۸
	مرد	۳۷	۳۵/۲
	جمع	۱۰۵	۱۰۰
وضعیت تاهل	مجرد	۷۹	۷۵/۲
	متاهل	۲۶	۲۴/۸
	جمع	۱۰۵	۱۰۰
میزان تحصیلات	لیسانس	۴۳	۴۱
	بالا لیسانس	۶۲	۵۹
	جمع	۱۰۵	۱۰۰
سابقه کار	زیر ۵ سال	۵۲	۴۹/۵
	۵-۱۰ سال	۳۷	۳۵/۲
	۱۰-۱۵ سال	۱۵	۱۴/۳

۱	۱	۱۵ سال و بیشتر
۱۰۰	۱۰۵	جمع
۶/۶	۷	روان
۱۶/۲	۱۷	عقب ماندگان ذهنی
۴۶/۷	۴۹	کودکان
۱۴/۳	۱۵	بزرگسالان (نرولوژی)
۱۶/۲	۱۷	بزرگسالان (ارتوپدی)
۱۰۰	۱۰۵	جمع

اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه ویژگی های شغلی نشان داد که از نظر مشارکت کننده ها بعد "اهمیت" دارای بیشترین و به ترتیب ابعاد "استقلال"، "تنوع"، "هویت" و "بازخورد" در جایگاههای بعدی اهمیت قرار دارند. میانگین و انحراف معیار امتیاز هر یک از ابعاد در جدول شماره دو آورده شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار امتیاز توان بالقوه انگیزش و ابعاد آن (n = 105)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
تنوع	۴/۲۶	۰/۵۰
هویت	۳/۳۳	۰/۴۶
اهمیت	۴/۶۳	۰/۵۰
استقلال	۴/۳۶	۰/۵۲
بازخورد	۲/۹۰	۰/۵۲
توان بالقوه انگیزش	۵۱/۸۰	۱۲/۷۴

بر پایه اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه مسیر پیشرفت شغلی، ترتیب اهمیت ابعاد مسیر پیشرفت شغلی از دید مشارکت کنندگان شامل "خلاقیت" (بیشترین)، "خدمت"، "شایستگی فنی"، "استقلال کاری"، "امنیت"، "شایستگی مدیریتی"، "تنوع" و "تعیین هویت" (کمترین) می باشد میانگین و انحراف معیار امتیازات هر بعد در جدول شماره سه آورده شده است.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار امتیاز ابعاد مسیر پیشرفت شغلی (n = 105)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
شایستگی فنی	۳/۷۶	۰/۴۷
خدمت	۳/۸۱	۰/۳۷
استقلال کاری	۳/۶۸	۰/۳۸
تعیین هویت	۳/۱۵	۰/۴۹
تنوع	۳/۲۱	۰/۴۸
صلاحیت مدیریتی	۳/۵۵	۰/۵۰
امنیت	۳/۵۸	۰/۵۲
خلاقیت	۴/۲۲	۰/۶۱

نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای دو پرسشنامه نشان داد که توان بالقوه انگیزش تنها با بعد صلاحیت مدیریتی همبستگی معنادار دارد. بعد "هویت" با بعد "خدمت" و "صلاحیت مدیریتی"، بعد "اهمیت" با بعد "خدمت"، "تنوع" و "خلاقیت"، بعد "استقلال" با بعد "شایستگی فنی"، "تنوع"، "صلاحیت مدیریتی" و "خلاقیت" و بعد "بازخورد" با بعد "شایستگی فنی"، "خدمت"، "تنوع" و "خلاقیت" دارای همبستگی معنادار می باشد. ضریب همبستگی بین متغیرها در جدول شماره چهار آورده شده است

جدول ۱: ضریب همبستگی و سطح معناداری بین ابعاد توان بالقوه انگیزش و مسیر پیشرفت شغلی (n=105)

متغیرها	توان بالقوه انگیزش	تنوع مهارت	هویت شغل	اهمیت شغل	استقلال	بازخورد
شایستگی فنی	۰/۱۴ - ۱۴	۰/۴۳ - ۷	۰/۴۰ - ۸	۰/۵۱ - ۶	۰/۳۹ - ۲۰	۰/۰۰۱ - ۳۰
خدمت	۰/۰۹ - ۱۶	۰/۱۱ - ۱۵	۰/۰۴۳ - ۱۹	۰/۰۰۶ - ۳۶	۰/۱۵ - ۱۴	۰/۰۰۱ - ۳۲
استقلال کاری	۰/۹۷ - ۰	۰/۴۸ - ۷	۰/۶۵ - ۴	۰/۵۲ - ۶	۰/۴۱ - ۸	۰/۶۷ - ۴
تعیین هویت	۰/۳۲ - ۹	۰/۹۵ - ۰	۰/۸۲ - ۲	۰/۷۳ - ۳	۰/۱۵ - ۱۴	۰/۸۸ - ۱
تنوع	۰/۳۶ - ۸	۰/۳۲ - ۹	۰/۳۵ - ۹	۰/۰۰۰ - ۳۵	۰/۰۱۲ - ۲۴	۰/۰۰۰ - ۳۳
صلاحیت مدیریتی	۰/۰۳۵ - ۲۰	۰/۴۱ - ۸	۰/۰۰۱ - ۳۲	۰/۱۷ - ۱۳	۰/۰۰۰ - ۴۶	۰/۲۸ - ۱۰
امنیت	۰/۷۴ - ۳	۰/۹۹ - ۰	۰/۱۱ - ۱۵	۰/۱۵ - ۱۴	۰/۹۸ - ۲	۰/۸۵ - ۱
خلاقیت	۰/۷۴ - ۳	۰/۰۹ - ۱۶	۰/۱۵ - ۱۴	۰/۰۰۱ - ۳۲	۰/۰۰۳ - ۲۹	۰/۰۰۲ - ۲۹

* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

بحث

در این پژوهش از دو پرسشنامه برای سنجش توان بالقوه انگیزشی و مسیر پیشرفت شغلی استفاده شد. نتایج بدست آمده از ارزیابی ابعاد توان بالقوه انگیزشی نشان داد که بیشترین امتیاز به ترتیب مربوط به ابعاد "اهمیت"، "استقلال"، "تنوع"، "هویت" و "بازخورد" می باشد. در مطالعه قمری و همکاران در سال ۱۳۹۰ در استان فارس، کاردرمانگران بیشترین امتیاز را به ترتیب برای ابعاد "استقلال"، "تنوع شغلی"، "اهمیت شغلی"، "بازخورد" و "هویت شغلی" در نظر گرفتند^[۱۰]. در حالی که در مطالعه قمری و همکاران در همان سال که بر روی کاردرمانگران شرکت کننده در کنگره کاردرمانی صورت گرفت، کاردرمانگران مشارکت کننده، بیشترین امتیاز را به ترتیب برای "تنوع شغلی"، "بازخورد"، "اهمیت شغلی"، "استقلال" و "هویت شغلی" در نظر گرفتند^[۱۱]. با توجه به اینکه کاردرمانگران شرکت کننده در همایش از سراسر کشور حضور دارند طبیعی خواهد بود که نتایج زیر تاثیر تنوع تجارب کاری مشارکت کنندگان در محیط های متنوع قرار گیرد. نتایج بدست آمده از تجارب کاردرمانگران در محیط جغرافیای متنوع مانند استان فارس و شهر تهران می تواند بیانگر تفاوت جایگاه کاردرمانی در سیستم مراقبت سلامت هر یک از این مکان ها باشد. یکی از پیش فرض های ابراهام مازلو در زمینه انگیزش این است که اگر رضایتمندی فرد از سطح نیاز برآورده نگردد، نیاز قانع نشده در اولویت خواهد بود^[۲۵]. بنابراین بنظر می رسد که امتیاز بالای بعد "استقلال" در بین کاردرمانگران استان فارس بعلاوه وجود استقلال کاری اندک حرفه کاردرمانی در آن استان و امتیاز بالای بعد "اهمیت" در بین کاردرمانگران تهران ناشی از میزان اندک اهمیت حرفه کاردرمانی بر ای کمک به بیماران^[۷] سیستم مراقبت سلامت در شهر تهران باشد. با توجه به اینکه هرم مازلو به تنهایی پاسخگوی تفاوت های این چینی نمی باشد^[۲۷]، بنابراین لازم است تحقیقاتی بصورت کیفی با عنوان تبیین چگونگی جایگاه کاردرمانی در سیستم مراقبت بهداشت انجام گردد. این مساله برنامه ریزان را در ارائه راهکارهای بهتر برای ایجاد انگیزه در بین کاردرمانگران یاری خواهد کرد. نتایج بدست آمده از پرسشنامه مسیر پیشرفت شغلی ترتیب اهمیت هر بعد بر حسب امتیازات بدست آمده را به صورت زیر نشان داد: "خلاقیت"، "خدمت"، "شایستگی فنی"، "استقلال کاری"، "امنیت"، "شایستگی مدیریتی"، "تنوع"، "تعیین هویت". از دید کاردرمانان "خلاقیت" به عنوان اولین اولویت در مسیر پیشرفت شغلی این حرفه در نظر گرفته شده است. در این بعد افراد بیشتر علاقه مند به راه اندازی پروژه هایی

هستند که آن‌ها را مدیریت کنند. بعلاوه به شروع و آغاز به کار سازمان‌ها، مشاوره مدیریت و دیگر خطرهای کارآفرینانه تمایل دارند^[۲۸]. از این رو توجه به خلاقیت در مسیر پیشرفت شغلی کاردرمانان از اولویت‌های مهم می‌باشد. در مطالعه Wong و Lai در بین مدیران چینی نیز، خلاقیت بالاترین نمره را به خود اختصاص داد^[۱۸]. "خدمت" به عنوان دومین اولویت در مسیر پیشرفت شغلی کاردرمانان می‌باشد. به نظر می‌رسد افراد در اینجا به تنظیم فعالیت‌های کاری، با ارزش‌های شخصی درباره کمک به جامعه مایلند^[۲۸]. در واقع افراد با ارزش‌های شخصی بیش از خود کار انگیزش می‌یابند و به دنبال این هستند تا دریابند چگونه می‌توانند به دیگران کمک کنند^[۲۹]. بنابراین فعالیت‌های کاری را گونه‌ای تنظیم می‌کنند که به این مهم دست یابند و خدمت برای کمک به جامعه، یکی از اولویت‌های کاری آنها محسوب می‌شود. در مطالعه ای که توسط Igarria و همکارانش بر روی ۷۸ کارکنان مرکز تحقیق، توسعه و مهندسی صورت گرفت از دیدگاه شرکت‌کننده‌ها نیز بعد خدمت و امنیت بالاترین نمره را به خود اختصاص داد^[۱۷]. سومین اولویت از دید کاردرمانان "شایستگی فنی" است. در این مورد در اصل افراد به وسیله محتوای خودکار برانگیخته می‌شوند و برای استخدام در موقعیت‌ها و مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارند^[۲۸]. در ارتباط با این بعد مسیر پیشرفت شغلی به نظر می‌رسد کاردرمانگران از شایستگی‌های خود آگاه هستند و این شایستگی‌ها را دلیلی برای انتقال خود به مدارج کاری بالاتر می‌دانند. این بعد در مطالعات زیادی^[۲۰-۲۳] اولویت اول را به خود اختصاص داده است. این مساله گویای اهمیت پیشرفت شغلی و تخصص‌گرایی در جوامع گوناگون و همچنین بین کاردرمانگران شرکت‌کننده در مطالعه حاضر و مطالعات پیشین^[۳۰] می‌باشد. آنها داشتن مهارت فنی و تخصصی را لازمه مسیر پیشرفت شغلی می‌دانند. چهارمین اولویت مربوط به "استقلال کاری" و آزادی عمل کاردرمانگران در شغل است. طبق مطالعات انجام شده هرچه افراد در کار خود استقلال بیشتری داشته باشند، انگیزش آنها بیشتر است^[۳۱]. با توجه به اینکه مسیر پیشرفت شغلی متأثر از نگرش‌ها و انگیزه‌های شخص می‌باشد^[۳۲]، بنظر می‌رسد توجه به این بعد از طرف برنامه‌ریزان بتواند به طی مسیر پیشرفت شغلی بهتر کاردرمانگران کمک نماید. پنجمین اولویت کاردرمانان "امنیت" است. اصولاً افراد از راه امنیت شغلی و دلستگی بلند مدت به یک سازمان معتبر برانگیخته می‌شوند^[۲۸]. به نظر می‌رسد از دید مشارکت‌کننده‌ها وجود ثبات و امنیت در شرایط کاری برای کاردرمانان راضی‌کننده و موجب ادامه بیشتر آنها در شغلشان می‌شود. در مطالعه ای که Igarria بر روی ۱۱۲ کارمند سیستم اطلاعاتی آفریقای جنوبی انجام داد، نمره بعد "امنیت" بالا و "شایستگی فنی" پایین بود^[۱۶] که با مطالعه حاضر همراستا نیست. از سویی "صلاحیت مدیریتی" از دیگر عوامل مسیر پیشرفت شغلی برای کاردرمانان و در اولویت ششم قرار دارد. در این بعد اشخاص از طریق فرصت برای تحلیل و حل مسائل مفهومی پیچیده برانگیخته می‌شوند و به موقعیت‌ها و مشاغل مدیریتی در سازمانهای بزرگ تمایل دارند^[۲۸]. در مطالعه Wong و Lai در بین مدیران چینی، "صلاحیت مدیریتی" پایین‌ترین نمره را به خود اختصاص داد^[۱۸]. "تنوع" و "هویت" به ترتیب اولویت‌های هفت و هشت مسیر پیشرفت شغلی کاردرمانان است. این ابعاد نیز در بین ابعاد انگیزش نیز در جایگاه پایین امتیازات قرار داشت. این مساله، دلایل آرایه شده برای پایین بودن اهمیت این ابعاد را که در بالا به آن اشاره گردید قوت می‌بخشد. بعلاوه با توجه به پایین بودن بعد "هویت" در مسیر پیشرفت شغلی کاردرمانگران، بنظر می‌رسد برای آنها اهمیت چندان ندارد که با عنوان کاردرمان تعیین هویت و شناسایی شوند.

همانگونه که اشاره گردید اهمیت ابعاد در بین جوامع گوناگون و جمعیت‌های گوناگون متفاوت است، در ایران مطالعه حاضر با مطالعه برونی و بینا بر روی کارکنان بیمارستان آموزشی اصفهان مغایر بود بطوری که در آن بالاترین میانگین نمرات مربوط به بعد "تعیین هویت" و پایین‌ترین نمره مربوط به بعد "خدمت" بود^[۱۹]. مغایرت در نتایج بدست آمده را می‌توان به تفاوت در جمعیت مورد مطالعه و نحوه خدمات آرایه شده نسبت داد. نتایج ضریب همبستگی بین ابعاد توان بالقوه انگیزشی و ابعاد مسیر پیشرفت شغلی نشان داد که بین "شایستگی فنی" و "استقلال" رابطه معنی‌دار وجود داشته است. با توجه به جایگاه شایستگی‌های حرفه‌ای در حرف گوناگون از جمله کاردرمانی^[۳۰]، شاید علت آن این باشد که یک کاردرمان با شایستگی‌های خاص حرفه‌ای بطور طبیعی تمایل دارد در انجام وظایفش آزادی عمل داشته، از استقلال نسبی برخوردار باشد. وجود رابطه معنی‌دار بین "خدمت" و "اهمیت" می‌تواند بیانگر این باشد که با توجه به دیدگاه کل‌نگر کاردرمانی^[۱۸]، کاردرمانان مایل هستند که خدمتی را که آرایه می‌کنند، بیشترین تاثیر را بر بیماران و جامعه داشته باشد. وجود رابطه بین "تنوع" و "اهمیت" نیز می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که کاردرمانان با توجه به اینکه مهارت‌های متنوعی را در راستای بهبود بیماران بکار می‌گیرند انتظار دارند که این مهارت‌ها روش‌های

موثر مفیدی بر بهبود بیماری و زندگی بیماران باشد. با توجه به نتایج بدست آمده، بین "تنوع" و "استقلال" رابطه معنی دار وجود داشت. وجود مهارت های گوناگون شغلی در حرفه کاردرمانی باعث میشود که کاردرمانگران احساس نیاز به یک آزادی و استقلال نسبی در استفاده از این مهارت ها و بهبود بیماران داشته باشند. چرا که به دلیل زمان زیادی که صرف تشخیص، ارزیابی و درمان مشکلات بیمار می کنند، توانایی تشخیص و انتخاب مناسب ترین روش درمانی برای یک بیمار ویژه را دارند و داشتن استقلال در درمان، کمک بزرگی به آنان در راستای انجام بهتر وظایفشان میکند. در پایان وجود رابطه بین "خلاقیت" و "بازخورد" می تواند بیانگر این باشد که از نظر مشارکت کننده ها هر چه در کارشان خلاقیت بیشتری به خرج بدهند بازخورد کاری بهتر و مناسب تری را دریافت میکنند. در کاردرمانی، خلاقیت یک رویکرد آگاهانه است که بعنوان بخشی از کار بالینی روزمره درمانگر مورد استفاده قرار میگیرد و نیازمند استفاده از هنر بیانی در درمان، محیط حمایتی و خطرپذیری به وسیله درمانگر می باشد^[۳۳]. بنظر می رسد کاردرمانگران بصورت آگاهانه با بکار گیری خلاقیت، بازخورد بیشتری از کار دریافت می نمایند. وجود ارتباط معنادار بین ابعاد یاد شده، گویای این است که خصوصیات و ویژگی های شغلی حرفه کاردرمانی از جمله عوامل انگیزشی نیز در مسیر پیشرفت شغلی شاغلین به این حرفه نقش دارد. توان بالقوه انگیزش تنها با بعد "صلاحیت مدیریتی" همبستگی معنادار داشت. این بدان معنا است که هر چه توان بالقوه انگیزشی حرفه کاردرمانی بالاتر باشد، افراد را قادرتر می سازد تا از طریق فرصت برای تحلیل و حل مسائل مفهومی پیچیده به سوی موقعیت ها و مشاغل مدیریتی هدایت شوند و مسیر پیشرفت شغلی را بهتر طی کنند.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که کاردرمانگران شرکت کننده در مطالعه، اهمیت زیادی به ارایه خدمت به مراجعین خود با بکارگیری خلاقیت در نوع خدمات و بهره گیری از مهارت فنی و تخصصی خود می دهند و اینها را مهمترین عامل در مسیر رشد شغلی خود تلقی می کنند. بنابراین توجه برنامه ریزان به این ابعاد در هدایت کاردرمانگران به مسیر صحیح پیشرفت کمک کننده خواهد بود. از طرفی برای کاردرمانگران شرکت کننده اهمیتی ندارد که با عنوان کاردرمان تعیین هویت یا شناسایی شوند.

سپاسگزاری و قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقی مصوب به شماره ۴۸۷ می باشد که تحت حمایت مالی کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی انجام شده است. بدینوسیله از معاونت تحقیقات و فن آوری این دانشگاه و همچنین کلیه ی کاردرمانگرهای شرکت کننده در این مطالعه، سپاسگزاری می نماید.

منابع

1. Tavakoli M, Shojaei A. The relationship between career stagnation on Economic Affairs and atrophy of the employees scurry and Finance and the State Kerman Administration of Taxation province. Portal Comprehensive Human Sciences; 2009. [In Persian]
2. Moshabaki A. Organizational Psychology and Motivation. Tehran: Public Administration Training Centre; 2002. [In Persian]
3. Pahlavan P. Human recourse management. Development of job career. Proceedings of the 1st National Congress Human Recourse Management in Hospital; Tehran;2002. 147-9. [In Persian]
4. Zali M. Identify factors in maintaining of human resources In view of employees in Noorhan industrial of Organization Design and Engineering. Shiraz: Payam noor; 2010. [In Persian]
5. Alvani SM. General Management. Tehran: ney publishing; 1985. [In Persian]
6. Gaminiyan V. Ways to increase motivation at work. Journal of community work. 1999;58:33-5. [In Persian]
7. Robbins Sp, Snzv DED. Principles of Management. first, editor. Tehran: Cultural Research Bureau; 2010.
8. Crepeau EB, Cohn ES, Schell BAB. Willard and SpackmanS Occupational Therapy.eleven edition.2009.
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. [In Persian]
10. Ghamari N, Derakhshanrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 1390. Novin Journal. 2012;6(3):5-13. [In Persian]

11. Ghamari N, Shafaroodi N, Derakhshanrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Motivational needs and its relationship with motivation potential in occupational therapy profession. *Journal of Rehabilitation Medicine*. 2015;3(4):62-72. [In Persian]
12. Taleghani J. Relationship between behavioral styles sting operation after stagnation phenomenon copper industry workers. Kerman: Islamic Azad University; 2002. [In Persian]
13. Rozier CK, Gilkeson GE, Hamilton BL. Why Students Choose Occupational Therapy as a Career. *American Journal of Occupational Therapy*. 1992;46:626-32.
14. Huxley J, Trujillo S. A study of attitudes towards work: possible implications for delegating responsibility. *Can J Occup Ther*. 1983;50(3):77-9.
15. Hatam N, Heidari A, Keshtkaran V, Heidari Arjlu P. Measurement of Career Development Dimensions among the Staff of Shiraz University of Medical Sciences. *Health Information Management*. 2012;8(6):815-23. [In Persian]
16. Igbaria M, Meredith G, Smith DC. Career orientations of information systems employees in South Africa. *The Journal of Strategic Information Systems*. 1995;4(4):319-40.
17. Igbaria M, Kassicieh SK, Silver M. Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*. 1999;16(1):29-54.
18. Lai A, Wong Y. Making career choice: a study of Chinese managers. *Human Relations*. 2007;60(8):1211-33.
19. Boroni M, Bina A. Assessment of Development of job career in personnel of Esfahan educational hospitals. Isfahan: Isfahan University of Medical Sciences; 2004. [In Persian]
20. Danziger N, Valency R. Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*. 2006;11(4):293-303.
21. Ramakrishna HV, Potosky D. Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. *Human Resource Development Quarterly*. 2003;14(2):199-214.
22. Schein EH. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academic Journal*. 1996;10(4):1-90.
23. Wagner JA, Hollenbeck JR. Management of organizationa behavior. New Jersey: Simon &Schuster Company; 1995.
24. Delong TJ. Reexamining the career anchor model. . *Personnel*. 1982;59(3):50-61.
25. Moghimi SM. Organization and management;an investigative approach. Tehran: Terme Publishing; 2007. [In Persian]
26. Moghimi SM. Organization and management; an investigative approach. Tehran: Terme Publications; 1998. [In Persian]
27. Morovati S, Bahrami H, Yaghoobi M, Gholami F. A Critique and Review of Maslow's Hierarchy of Human Needs Theory from the Point of View of the Holy Quran. *Journal of Research in Science and Religion*. 2013;4(8):129-46. [In Persian]
28. Shahbandarzadeh H, Hagihoseini E. 2th Executive MBA Conference. Executive MBA Conference; Tehran: Sharif MBA students forum; 2011. [In Persian]
29. Dolan SL, Shuler R. Staffing and human recourse management. 5th ed ed. Tehran: Publishing Training Centre for Public Management; 2001.
30. Verma S, Paterson M, Medves J. Core competencies for health care professionals: what medicine, nursing, occupational therapy, and physiotherapy share. *J Allied Health*. 2006 Summer;35(2):109-15.
31. Memariyani F, Bahramzadeh H, Ghorbani M. Factors Affecting Work Motivation middle level managers Bojnourd city Educational Research. 2010;22:161-80. [In Persian]
32. Seyedjavadin S. Human Resources and Staff. Tehran: Negahe danesh; 2003. [In Persian]
33. Schmid T. Meanings of creativity within occupational therapy practice. *Australian Occupational Therapy Journal*. 2004;51(2):80-8.