

Job Satisfaction and Its Correlation with Motivational Power Score among Occupational Therapists in Ahvaz City

Sara Afshar^{1,2}, Nasibeh Noori Mombeyni², Dorsa Hamed^{2*}, Solmaz Mohammadzade Nane Karan³,
Kowsar Dinari⁴, Mahdieh Nazarian⁴

1. PhD student of Occupational Therapy, Occupational Therapy Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, IR Iran
2. Musculoskeletal Rehabilitation Research Center, Occupational Therapy Department, Rehabilitation School, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, IR Iran
3. Lecturer of Occupational Therapy, Occupational Therapy Department, Rehabilitation School, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, IR Iran
4. Student Research Committee, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

Received: 2016.April.01

Revised: 2016.May.25

Accepted: 2016.June.07

Abstract

Background and aims: Increasing productivity and work involvement are important factors affecting job satisfaction, which achieved are by appropriate job characteristics. The present study aimed at investigating the Motivational Power Score (MPS) and its correlation with job satisfaction among occupational therapists in Ahvaz city.

Materials and Methods: All occupational therapists working in Ahvaz city participated in the current cross-sectional study. Valid questionnaires of Job Characteristic Model and Job Descriptive Index were used in order to investigate MPS and Job satisfaction among the participants.

Results: More than 85% of the participants had high and moderate job satisfaction scores. Also, MPS mean score was assessed to be in moderate level (142.85 ± 43.62). No correlation was observed between MPS and job satisfaction scores. No correlation was found between demographic variables and MPS and job satisfaction scores, either ($P > 0.05$).

Conclusion: Occupational therapists in Ahvaz city reported appropriate job satisfaction. Moreover, MPS were in moderate level. These results indicate the appropriate job status and characteristics among occupational therapists in Ahvaz city.

Keywords: Occupational therapy; Motivation; Job satisfaction

Cite this article as: Sara Afshar, Nasibeh Noori Mombeyni, Dorsa Hamed, Solmaz Mohammadzade Nane Karan, Kowsar Dinari, Mahdieh Nazarian. Job Satisfaction and Its Correlation with Motivational Power Score among Occupational Therapists in Ahvaz City. *J Rehab Med.* 2017; 6(1):143-152.

***Corresponding author:** Dorsa Hamed, Musculoskeletal Rehabilitation Research Center, Occupational Therapy Department, Rehabilitation School, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.
E-mail: dorsa.hamed@yahoo.com, hamed-d@ajums.ac.ir

رضایت شغلی کاردرمانگران شهر اهواز و ارتباط آن با شاخص بالقوه انگیزش

سارا افشار^{۱*}، نسیمه نوری ممبینی^۲، درسا حامدی^{۳*}، سولماز محمدزاده ننه کران^۴، کوثر دیناری^۴، مهدیه نظریان^۴

۱. دانشجوی دکتری تخصصی کاردرمانی، گروه آموزشی کاردرمانی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران
۲. مرکز تحقیقات توانبخشی عضلانی-اسکتی، مربی گروه آموزشی کاردرمانی، دانشکده توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
۳. عضو هیات علمی گروه آموزشی کاردرمانی، دانشکده توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران
۴. دانشجوی کارشناسی کاردرمانی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

* دریافت مقاله ۱۳۹۵/۰۱/۱۳ بازنگری مقاله ۱۳۹۵/۰۳/۰۵ پذیرش مقاله ۱۳۹۵/۰۳/۱۸ *

چکیده

مقدمه و اهداف

افزایش بهره‌وری و دلبستگی به کار از عوامل مهم در رضایت شغلی می‌باشد که با طراحی مناسب شغل محقق می‌شود. مطالعه حاضر با هدف تعیین توان بالقوه انگیزشی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگران شهر اهواز و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی انجام شد.

مواد و روش‌ها

در مطالعه مقطعی حاضر تمامی کاردرمانگران شهر اهواز شرکت نمودند. توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی کاردرمانگران با استفاده از پرسش‌نامه طراحی شغل و پرسش-نامه رضایت شغلی بررسی شد.

یافته‌ها

بیش از ۸۵ درصد از شرکت‌کنندگان در مطالعه حاضر رضایت شغلی متوسط و بالا داشتند. میانگین توان بالقوه انگیزشی در سطح متوسط به دست آمد (۱۴۲/۸۵±۴۳/۶۲). یافته‌های آماری عدم ارتباط معنادار بین دو متغیر توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی را نشان داد (P value=۰/۹۷ و $r=۰/۰۱$). بین متغیرهای دموگرافیک و توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود نداشت (P value>۰/۰۵).

نتیجه‌گیری

کاردرمانگران شهر اهواز رضایت شغلی مناسبی را گزارش نمودند. همچنین توان بالقوه انگیزش در بین آنها در حد متوسط گزارش شد. این نتیجه می‌تواند بیانگر شرایط مطلوب کاری و ویژگی‌های شغلی مناسب کاردرمانگران در شهر اهواز باشد.

واژه‌های کلیدی

کاردرمانی؛ انگیزش؛ رضایت شغلی

نویسنده مسئول: درسا حامدی، اهواز، گلستان، پردیس دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، دانشکده توانبخشی، طبقه دوم، گروه کاردرمانی

آدرس الکترونیکی: dorsa.hamedi@yahoo.com , hamedi-d@ajums.ac.ir

مقدمه و اهداف

انگیزه‌ها، چراهای رفتاری هستند و یک مدیر باید بداند چرا عده‌ای خوب کار می‌کنند، اما عده‌ای ناراضی هستند؟ و علت علاقه یا بی‌علاقگی آنها در فعالیت‌های مربوط به شغل در چیست. یکی از روش‌های تقویت انگیزش، طراحی شغل است.^[۱] هدف از طراحی شغل، کاهش فشارهای روانی ناشی از کار، افزایش انگیزش، حس خلاقیت، نوآوری، کیفیت انجام وظایف و نیز رضایت شغلی کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری است.^[۲] بر اساس رویکرد Hackman و Oldham، می‌توان شغل را به گونه‌ای طراحی کرد که کارکنان را از درون برانگیزاند. بر این اساس هر شغل را می‌توان بر حسب پنج بعد اصلی؛ "تنوع مهارت"، "هویت کار"، "اهمیت کار"، "استقلال" و "بازخورد" تشریح نمود.^[۳] ابعاد اصلی شغل را می‌توان با هم ترکیب نمود و به صورت یک شاخص قابل پیش‌بینی واحد به نام "شاخص بالقوه انگیزش" یا Motivational Power Score (MPS) نشان داد. سه بعد اول ("تنوع"، "هویت"، "اهمیت") برای ایجاد کار معنادار و با ارزش با هم ترکیب می‌شوند. اگر فرد در شغلی باشد که از استقلال و اختیار برخوردار باشد، احساس مسئولیت در مقابل عملکرد خود خواهد داشت و شغل خود را به صورت اثربخش انجام خواهد داد. هر چه سه بعد اولیه بیشتر باشد، انگیزش، عملکرد و رضایت بیشتر شده و غیبت در کار کمتر می‌شود. مشاغلی که از قدرت انگیزشی بالایی برخوردارند باید حداقل در یکی از عوامل سه‌گانه‌ای که منجر به ارزشمند بودن شغل می‌شود و همچنین از لحاظ استقلال و اختیار در کار و بازخورد در کار، در سطح بالایی قرار داشته باشد. اگر امتیاز توان بالقوه انگیزشی بالا باشد، مدل پیش‌بینی می‌کند که انگیزش، عملکرد و رضایت‌مندی به‌طور مثبت تحت تاثیر قرار خواهد گرفت و احتمال غیبت و ترک کار کاهش پیدا خواهد کرد.^[۳]

یکی از نتایج انگیزش شغلی، رضایت است. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورها است که افراد در مورد شغل کنونی خود دارند. این عامل یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که در صورت فراهم بودن بستر و ایجاد عوامل آن در محیط کار موجب خرسندی و خشنودی فرد از کار شده، بهره‌وری افزایش می‌یابد و فرد نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کند متعهد می‌شود. از تاثیرات دیگر این عامل می‌توان به سلامت فیزیکی و ذهنی و افزایش روحیه فرد شاغل اشاره کرد. از عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی شخصیت فرد شاغل، نوع کار، دستمزد، محیط کار و روابط انسانی کار می‌باشد.^[۴، ۵]

تاثیرگذاری رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های بهداشتی-درمانی که سبب سلامت نیروی فعال و کارآمد سایر سازمان‌ها می‌شود از اهمیت بالایی برخوردار است.^[۶-۸] کارکنان سیستم توانبخشی به سبب مواجهه با افراد ناتوان و خانواده‌های آنها، ممکن است با مشکلات و چالش‌هایی روبرو باشند.^[۹، ۱۰] از این رو بررسی دقیق شاخص‌های انگیزشی و رضایت شغلی در این قشر از اهمیت بالایی برخوردار است. کاردرمانگران به عنوان یکی از اعضای اصلی تیم توانبخشی، با طیف وسیعی از مراجعین دارای ناتوانی از کودکان تا سالمندان روبرو هستند. کاردرمانگران می‌توانند در سازمان‌های دولتی و خصوصی مشغول به کار شوند. هدف نهایی خدمات کاردرمانی ارائه شده به افراد ناتوان، رساندن به حداکثر استقلال ممکن و ارتقاء کیفیت زندگی آنها می‌باشد.^[۱۱] فشار بالای کاری^[۱۲]، انجام درمان در بخش‌های حاد^[۱۰] و تغییرات سازمانی^[۱۳] به عنوان عوامل اثرگذار در نارضایتی شغلی کاردرمانگران در مطالعات صورت گرفته در کشورهای مختلف، گزارش شده است. بررسی رضایت شغلی کاردرمانگران به سبب اشتغال آنها در سیستم بهداشتی کشور و نقش آنها در ارتقاء کیفیت زندگی افراد ناتوان، ضروری می‌باشد. همچنین بررسی ویژگی‌های شغلی کاردرمانگران می‌تواند به سیاست‌گذاران شغلی حوزه توانبخشی کمک نماید. به نظر می‌رسد شرایط شغلی کاردرمانگران شهر اهواز به علت وجود طیف وسیع مراجعان دارای ناتوانی‌های مختلف و خاص، همجواری با کشور عراق، قطب بهداشتی جنوب غرب کشور متفاوت باشد.

شاخص بالقوه انگیزشی در کاردرمانگران استان فارس و رضایت شغلی آنها در شهر کرج در مطالعات متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است.^[۱۴-۱۷] طبق بررسی‌های انجام شده تاکنون مطالعه‌ای در خصوص بررسی ارتباط بین شاخص بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی در کاردرمانگران صورت نگرفته است. با توجه به موارد ذکر شده هدف از مطالعه حاضر بررسی رضایت شغلی کاردرمانگران شهر اهواز و ارتباط آن با شاخص بالقوه انگیزش می‌باشد.

مواد و روش‌ها

در مطالعه توصیفی-تحلیلی و مقطعی حاضر، توان بالقوه انگیزشی کلیه کاردرمانگران شاغل در شهر اهواز در سال ۱۳۹۲ خورشیدی بررسی شد. اعضای جامعه به واسطه اطلاعات ثبت شده موجود در انجمن کاردرمانی استان خوزستان، شناسایی شدند. از ۳۴ کاردرمانگر شاغل ۲ نفر تمایل به شرکت در مطالعه نداشتند. در نهایت ۳۲ کاردرمان شامل ۲۵ نفر خانم و ۷ نفر آقا به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. جهت اجرای پژوهش و تکمیل پرسش‌نامه‌ها به کلینیک‌های کاردرمانی بخش دولتی و خصوصی شهر اهواز مراجعه شد و پس از ارائه توضیحاتی درباره اهداف پژوهش از کلیه درمانگران خواسته شد که پرسش‌نامه را تکمیل نمایند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه دموگرافیک حاوی سوالاتی درباره سن، جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات، سابقه کار و حیطه‌ی کاری بود. پرسش‌نامه شناخت شغل (Job Characteristic Model (JCM) برای سنجش ویژگی‌های شغلی و پرسش‌نامه شاخص توصیفی شغلی (Job Description Index (JDI) به منظور بررسی میزان رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه‌های پژوهش به صورت خود-گزارشی در فاصله ۸ تا ۱۰ دقیقه پاسخ داده شد. برای رعایت مسائل اخلاقی، درباره محرمانه بودن اطلاعات پرسش‌نامه‌ها، به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و شرکت‌کنندگان مختار بودند در صورت عدم تمایل در پژوهش شرکت نکنند.

پرسش‌نامه شناخت شغل (JCM) با عباراتی که فرد شاغل موافقت یا مخالفت خود را با آنها ابراز می‌دارد، به ارزیابی درک شخص از شغل می‌پردازد. این ابزار علاقه یا تنفر از شغل را اندازه‌گیری نمی‌کند، بلکه به استخراج شرح دقیقی از شغل به صورت عینی و دقیق می‌پردازد. این پرسش‌نامه انگیزش شغلی را بر اساس شاخص بالقوه انگیزش مورد محاسبه قرار می‌دهد. شاخص بالقوه انگیزش شاخص منحصر به فردی برای پیش‌بینی رفتار فرد است و شامل عناصر اصلی شغل یعنی "تنوع"، "مهارت"، "هویت"، "اهمیت"، "استقلال" و "بازخورد" می‌باشد. این شاخص بر اساس مدل ویژگی‌های شغلی Hackman و Oldham طراحی شده است. این مدل چهار چوبی را برای درک تطبیق شغل با شاغل از طریق تعامل ابعاد اصلی شغل با حالات روانی حیاتی فرد ارائه می‌دهد. پرسش‌نامه شناخت شغل دارای ۱۵ سوال بسته می‌باشد و بر اساس مقیاس هفت یا پنج درجه‌ای لیکرت در پیوستاری از "کاملاً موافق" تا "کاملاً مخالف"، پنج مولفه‌ی "تنوع شغلی"، "هویت شغلی"، "اهمیت شغلی"، "استقلال عمل در کار" و "بازخورد شغلی" را با در نظر گرفتن سه سوال برای هر مولفه می‌سنجد. در مطالعه حاضر از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت استفاده شد.^[۱۸] برای محاسبه امتیاز حاصل از سوالات ۱۲، ۱۰، ۸، ۶، ۴ و ۲ امتیاز به دست آمده از هر سوال از عدد ۸ کم می‌شود. امتیاز هر کدام از سوالات ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۹، ۷، ۵، ۳ و ۱ برابر با امتیاز پاسخ هر سوال می‌باشد. پس از محاسبه امتیازهای مربوط به هر بعد، شاخص توان بالقوه انگیزشی از رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{"بازخورد"} \times \text{"استقلال"} \times \text{"اهمیت"} + \text{"هویت"} + \text{"تنوع مهارت"} = \text{شاخص بالقوه انگیزشی.}^{[۱۸]}$$

دامنه امتیاز شاخص بالقوه انگیزش برای مطالعه حاضر بین ۱-۳۴۳ می‌باشد. با توجه به حداکثر امتیاز توان بالقوه انگیزش، امتیاز بین ۱ تا ۱۱۴ در دامنه پایین، ۱۴۲ تا ۲۲۸ در دامنه متوسط و بالاتر از ۲۲۸ در دامنه خوب قرار می‌گیرد. به منظور تطبیق این آزمون با جامعه‌ی مورد مطالعه در پژوهش حاضر به جای عبارت کارگر/کارمند در متن اصلی پرسش‌نامه، عبارت کاردرمانگر استفاده شد.^[۱۴]

پرسش‌نامه رضایت شغلی (JDI) به عنوان یکی از دقیق‌ترین و رایج‌ترین تکنیک‌های اندازه‌گیری، شاخصی توصیفی از شغل است که آن را از پنج بعد "ماهیت کار" (۱۰ سوال)، "سرپرست" (۹ سوال)، "همکاران" (۱۰ سوال)، "ارتقاء" (۵ سوال) و "پرداخت" (۶ سوال) در قالب عبارات کوتاه و توصیفی می‌سنجد. این پرسش‌نامه در مجموع دارای ۴۰ سوال می‌باشد. هر سوال با پیوستاری از نمرات ۱ تا ۵ سنجیده می‌شود. نمره ۱ بیانگر رضایت بسیار پایین و نمره ۵ بیانگر رضایت بسیار بالا می‌باشد. میانگین نمرات در هر بعد، نشان‌دهنده‌ی نمره آن بعد و میانگین کل نمرات به عنوان نمره رضایت شغلی فرد در نظر گرفته می‌شود. نمره بالاتر در این پرسش‌نامه برابر با رضایت بالاتر است.^[۱۸، ۱۹] با توجه به اینکه کاردرمانگران معمولاً در کلینیک‌های دولتی یا خصوصی کار می‌کنند، درباره بُعد "سرپرست" برای کاردرمانگران شاغل در کلینیک، مسئول کلینیک به عنوان سرپرست در نظر گرفته شد و در بعد "ارتقاء"، افزایش درصد دستمزد دریافتی از کلینیک مد نظر قرار گرفت. این پرسش‌نامه استاندارد بوده و در ایران در گروه‌های مختلف شغلی مورد استفاده قرار گرفته است.^[۱۶]

به منظور بررسی توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) kolmogorov-smirnov استفاده شد. به منظور بررسی ارتباطات میان شاخص بالقوه انگیزشی و خرده مقیاس‌های آن با میزان رضایت شغلی از ضریب همبستگی پیرسون و جهت تعیین قدرت

همبستگی از معیار Munro's استفاده شد. در این معیار مقادیر $0/00-0/25$ همبستگی کم یا نبود همبستگی، $0/49-0/25$ همبستگی پایین، $0/50-0/69$ همبستگی متوسط $0/70-0/89$ همبستگی بالا و $0/90-0/100$ همبستگی بسیار بالا را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی مثبت نشان‌دهنده ارتباط مستقیم و ضریب همبستگی منفی نشان‌دهنده ارتباط غیرمستقیم میان متغیرها می‌باشد. به منظور مقایسه میانگین شاخص بالقوه انگیزش با نمره استاندارد از آزمون تی مستقل استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. سطح معناداری مطالعه حاضر $0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۳۲ نفر کاردرمانگر با میانگین سنی $27/03 \pm 4/52$ شرکت نمودند. بیشترین درصد فراوانی مربوط به جنس مونث ($78/1\%$)، سطح تحصیلات لیسانس ($78/1\%$) و سابقه کار زیر پنج سال ($71/9\%$) بود. همچنین بیشترین افراد شرکت‌کننده در حیطه جسمانی کودکان مشغول به کار بودند ($40/6\%$). اطلاعات دموگرافیک این افراد در جدول ۱ آمده است. میانگین توان بالقوه انگیزشی برابر $142/85$ و انحراف معیار $62/43$ به دست آمد که در سطح متوسط قرار داشت. دامنه امتیازات در مطالعه حاضر بین ۱۴ و ۳۴۳ به دست آمد. میانگین نمرات انگیزش بالقوه شغلی و ابعاد آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنس	زن	۲۵	۷۸/۱
	مرد	۷	۲۱/۹
وضعیت تاهل	مجرد	۱۶	۵۰
	متاهل	۱۶	۵۰
سطح تحصیلات	کارشناسی	۲۵	۷۸/۱
	کارشناسی ارشد	۷	۲۱/۹
سابقه کار	زیر ۵ سال	۲۳	۷۱/۹
	بین ۵-۱۰ سال	۴	۱۲/۵
	بین ۱۰-۱۵ سال	۵	۱۵/۶
حیطه کاری	روانپزشکی بزرگسال	۴	۱۲/۵
	روانپزشکی کودکان	۴	۱۲/۵
	جسمانی کودکان	۱۳	۴۰/۶
	جسمانی بزرگسال - کودکان	۱۱	۳۴/۴

جدول ۲: نمرات هریک از ابعاد شاخص بالقوه انگیزشی

ویژگی های شغلی	میانگین	انحراف معیار
تنوع مهارت	۴/۲۴	۰/۵۶
هویت شغل	۳/۹۳	۰/۴۶
اهمیت شغل	۴/۱۶	۰/۶۵
استقلال	۳/۳۶	۰/۸۴
باز خورد شغلی	۴/۴۵	۰/۳۵
شاخص بالقوه انگیزشی	۱۴۲/۸۵	۴۳/۶۲

جدول ۳ نمرات هر یک از ابعاد رضایت شغلی را نشان می‌دهد. بالاترین نمره رضایت مربوط به بعد "ارتقاء" با میانگین 0.70 ± 0.23 و پایین‌ترین نمره رضایت مربوط به بعد "ماهیت کار" با میانگین 0.39 ± 0.04 بود.

جدول ۳: نمرات هر یک از ابعاد رضایت شغلی

انحراف معیار	میانگین	ابعاد رضایت شغلی
۰/۰۴	۰/۳۹	ماهیت کار
۰/۰۶	۰/۴۲	سرپرست
۰/۰۸	۰/۴۰	همکاران
۰/۲۳	۰/۷۰	ارتقاء
۰/۱۶	۰/۵۰	پرداخت
۰/۵۵	۳/۷۲	رضایت شغلی

جدول ۴ فراوانی مطلق و نسبی کارکنان را در سه گروه با رضایت شغلی پایین (۱۲/۵٪)، متوسط (۵۶/۳٪) و بالا (۳۱/۳٪) را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که دو گروه افراد با رضایت بسیار پایین و رضایت بسیار بالا هیچ‌گونه فراوانی نداشتند و لذا در جدول آورده نشدند.

جدول ۴: توزیع فراوانی مطلق و نسبی رضایت شغلی در اعضای جامعه مورد مطالعه

درصد	فراوانی	رضایت شغلی
۱۲/۵	۴	رضایت کم
۵۶/۳	۱۸	رضایت متوسط
۳۱/۳	۱۰	رضایت بالا
۱۰۰	۳۲	مجموع

جدول ۵ رابطه توان بالقوه انگیزشی و هر یک از ابعاد آن را با رضایت شغلی نشان می‌دهد. یافته‌های آماری عدم ارتباط معنادار بین دو متغیر توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی را نشان داد ($P \text{ value} = 0.97$ و $r = 0.01$). همچنین آنالیزهای انجام شده همبستگی پایین بین متغیر سابقه کاری و میزان رضایت را نشان داد ($r = 0.49$ و $P \text{ value} = 0.001$)

جدول ۵: همبستگی بین نمرات پرسشنامه رضایت شغلی و شاخص بالقوه انگیزش

متغیر	ضریب همبستگی (r)	مقدار احتمال P-value
تنوع مهارت	-۰/۱۲	۰/۵۰
هویت شغل	۰/۱۹	۰/۳۱
استقلال	-۰/۱۶	۰/۳۷
اهمیت شغل	۰/۱۵	۰/۴۳
بازخورد شغلی	۰/۳۶	۰/۰۴*
شاخص بالقوه انگیزشی	-۰/۰۱	۰/۹۷

*: سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

بحث

بین متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر سن، جنسیت، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی با توان بالقوه انگیزشی و میزان رضایت شغلی ارتباط وجود نداشت. در مطالعات گذشته نیز ارتباطی بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و توان بالقوه انگیزشی دیده نشد که هم‌راستا با نتایج پژوهش حاضر می‌-

باشد.^[۹، ۱۴] سابقه‌ی کاری، ارتباط معنادار و همبستگی پایینی را با میزان رضایت شغلی نشان داد. عدم ارتباط متغیرهای جمعیت‌شناختی و میزان رضایت شغلی بیانگر قابلیت استفاده از این پرسش‌نامه در جمعیت‌های مختلف برای شرح شغل به صورت عینی و دقیق است.^[۹، ۱۴] بر اساس مدل غنی‌سازی شغل Job Enrichment Model، برای افزایش عملکرد و رضایت شغلی افراد باید آگاهی کاملی از ابعاد مختلف شغلی داشت و به دنبال آن با غنی‌سازی شغلی در این ابعاد تاثیر مثبت ایجاد کرد.^[۲۰]

در مطالعه حاضر ویژگی‌های شغلی کاردرمانی مورد بررسی قرار گرفت. میانگین انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن در سطح متوسط قرار داشتند. بالاتر بودن میانگین شاخص "تنوع مهارت" نسبت به سایر ابعاد انگیزش شغلی در مطالعه حاضر نشان‌دهنده این است که طراحی شغلی رشته کاردرمانی به گونه‌ای است که شاغلین در این رشته از تمامی مهارت‌ها و استعداد‌های خود استفاده می‌کنند. Davis و Newstorm بیان داشته‌اند که مشاغل با تنوع بیشتر از دیدگاه کارکنان جذابتر هستند، زیرا مهارت‌های گسترده‌ای را نیاز دارند و این تنوع به کارکنان در این رشته‌ها احساس شایستگی بیشتری را القا می‌کند.^[۲۱] مطالعات گذشته نشان داد که مشاغل حوزه توانبخشی از تنوع مهارتی بالاتر از استاندارد (به ویژه در شغل کاردرمانی) برخوردارند.^[۹، ۱۴، ۲۱] علت مشاهده "تنوع مهارت" در مطالعه حاضر، می‌تواند به علت گستردگی حیطه‌های کاری کاردرمانی باشد که طیف وسیعی از بیماری‌ها و اختلالات را در حیطه‌های سنی مختلف تحت پوشش قرار می‌دهد، علاوه بر آن کاردرمانگر باید مهارت‌های متنوعی را در زمینه استفاده درمانی از فعالیت‌های متنوعی که برای مراجعین خود تجویز می‌کند، داشته باشد.

بالا بودن نمره میانگین شاخص "هویت شغلی" کارکنان حاکی از این است این افراد نسبتاً یک کار را از شروع تا پایان انجام می‌دهند و وظایف آنها منحصر به انجام قسمتی از کار به صورت ناتمام نمی‌شود.^[۹، ۲۱-۲۳] در حالی که در برخی از مطالعات در زمینه‌های کاری کاردرمانی پایین بودن این شاخص را نشان داده‌اند.^[۱۴، ۲۴] یک کاردرمانگر موظف به ارزیابی، درمان، ارزیابی مجدد برآیندهای درمان، آموزش، مشاوره و ارجاع مناسب می‌باشد که می‌تواند علتی برای بالا بودن میانگین نمره "هویت شغلی" در این جامعه باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که جامعه پژوهش در رشته کاردرمانی از بعد شاخص "اهمیت شغلی" مناسبی برخوردارند. اهمیت شغل بدان معنا است که افراد شغل خود را برای بقای سازمان یا جامعه مهم می‌دانند. همچنین فرد شغل خود را بر زندگی دیگران موثر می‌داند. این امر با توجه به وظیفه کاردرمانی در افزایش عملکردهای کاری فرد، چندان دور از انتظار نمی‌باشد.^[۹، ۱۴، ۲۱-۲۳]

بعد "استقلال" نشان‌دهنده این است که طراحی شغلی به گونه‌ای است که میزان آزادی، استقلال و بصیرت شخص محدود می‌باشد. در مطالعه حاضر میزان این شاخص پایین‌تر از نمره سایر ابعاد گزارش شد. در برخی از مطالعات^[۲۱، ۲۳، ۲۴] که هم‌راستا با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد، پایین بودن بعد "استقلال" مشاهده شد. شاید بتوان جوان بودن جامعه کاری کاردرمانی در اهواز را از علل اصلی پایین بودن میانگین این شاخص بیان کرد. علاوه بر آن کم بودن تعداد کاردرمانگران در شهر اهواز و پذیرش پایین‌تر مراجعین نسبت به سایر رشته‌ها - هر ۳۰-۴۵ دقیقه یک بیمار پذیرش می‌شود- و در نتیجه کمتر بودن درآمد، سبب می‌شود که کاردرمانگران با سایر رشته‌های توانبخشی مقایسه شده و احتمالاً امکانات، فضا و اختیارات کمتری در تصمیم‌گیری‌ها به کاردرمانگران تفویض شود که موجب هم‌راستا نبودن نتایج مطالعه حاضر با سایر مطالعات^[۹، ۲۲] شده است.

در مطالعه حاضر میانگین شاخص "بازخورد" بالاترین نمره را به خود اختصاص داد. در مطالعات مختلف بازخورد را در مشاغل مدیریتی، کارمندی و بهداشتی مناسب عنوان شده است.^[۲۳، ۲۴] پژوهش‌های قمری، احمدزاده قصاب، پورهادی، Lawrence و نیز مطالعه مجیدی در حیطه مشاغل کارشناسی و خالصی در گروه پرستاری مغایر با نتایج به دست آمده در مطالعه حاضر بود.^[۹، ۱۴، ۲۱-۲۴] به طور کلی با توجه به نوع خدماتی که کاردرمانگران ارائه می‌دهند، آنها می‌توانند از طریق پیشرفت در درمان و ارتباط با تیم درمانی بازخورد مناسبی دریافت کنند. از آنجایی که حرفه کاردرمانی مسائل فرهنگی و اجتماعی روی عملکرد و ارائه خدمات اثرگذار است^[۱۱]، شاید بتوان مغایرت موجود را به محیط فرهنگی و اجتماعی شهر اهواز نسبت داد.

در مطالعه حاضر نمره شاخص بالقوه انگیزشی در سطح متوسط گزارش شد.^[۱۸، ۲۴] که نشان‌دهنده توان بالقوه انگیزشی مطلوب جامعه مورد پژوهش می‌باشد و طراحی شغل به گونه‌ای است که کاردرمانی بخودی خود برای فرد انگیزه کار کردن را فراهم می‌کند. در مشاغل حوزه توانبخشی و مدیریتی نتایج مشابه به دست آمد.^[۹، ۲۱، ۲۳] در حالی که پژوهش قمری در کاردرمانگران استان فارس مغایر با نتایج مطالعه حاضر می‌باشد.^[۱۴، ۲۲-۲۴]

بیش از ۸۵ درصد از شرکت‌کنندگان در مطالعه حاضر رضایت شغلی متوسط و زیاد داشتند که نشان‌دهنده شرایط مناسب کاری در شهر اهواز می‌باشد. در مقایسه میزان رضایت شغلی کاردرمانگران و گفتاردرمانگران شهر کرج مشخص شد که رضایت شغلی کاردرمانگران بالاتر از گفتاردرمانگران است که هم‌راستا با مطالعه حاضر می‌باشد.^[۱۶] با توجه به برنامه آموزشی کاردرمانی و تعدد واحدهای روان‌شناسی و روان‌پزشکی این رشته، به نظر می‌رسد که کاردرمانگران بیشترین رضایت نسبت به شخصیت خود دارند و به کنترل مناسب‌تری بر ابعاد رفتاری خود دست می‌یابند که می‌تواند روی رضایت شغلی آنها اثرگذار باشد.^[۱۵]

بر اساس نتایج مطالعه حاضر کمترین میزان رضایت در بعد "ماهیت کار" گزارش شد. پایین بودن نمره این بعد می‌تواند بدان علت باشد که کاردرمانگران در ایران از فلسفه پیدایش حرفه خود با مفهوم عملکرد مبتنی بر اکیوییشن تا حدودی فاصله گرفته‌اند و به سمت استفاده از روش‌های درمانی سوق پیدا کرده‌اند.^[۲۵] به نظر می‌رسد کاردرمانگران درک جامعی از موقعیت حرفه‌ای خود در سطح جامعه ندارند و این امر سبب کاهش رضایت آنها در بعد "ماهیت کار" شده است. در مطالعه رحیمی فروشانی، رضایت کاردرمانگران شهر کرج در بعد "ماهیت کار" بالاتر از مطالعه حاضر گزارش گردید.^[۱۶] یکی از عوامل ایجاد نتایج متفاوت می‌تواند شهر انجام پژوهش باشد. به نظر می‌رسد حرفه‌ی کاردرمانی در شهر کرج به دلیل همجواری با پایتخت و به تبع آن افزایش شناخت حاصل شده، مورد اقبال بیشتری قرار گرفته است. در خصوص بعد "سرپرست" و "ارتقاء" نیز نتایج با مطالعه‌ی رحیمی فروشانی هم‌راستا نمی‌باشد.^[۱۶] یکی از دلایل برای نتایج حاصله بدان علت است که اکثریت کاردرمانگران در شهر اهواز سرپرست و مسئول کلینیک می‌باشند. این افراد در بالاترین سطح ارتقاء قرار دارند، درحالی‌که کاردرمانگران شهر کرج در سطح بالایی از جایگاه شغلی قرار نداشته و اکثریت مسئول یا سرپرست کلینیک نیستند. این امر می‌تواند منجر به کاهش رضایت کاردرمانگران شهر کرج نسبت به کاردرمانگران شهر اهواز در ابعاد "سرپرست" و "ارتقاء" گردد. در بعد "پرداخت" نتایج مطالعه حاضر هم‌راستا با مطالعات قبلی می‌باشد. از آنجا که تعرفه‌های پرداختی توسط انجمن کاردرمانی ایران مشخص می‌گردد، مشابهت نتایج در خصوص سطح رضایت در این بعد دور از انتظار نیست. از آنجایی که سابقه‌ی کار در ۷۰ درصد جمعیت مورد مطالعه حاضر زیر ۵ سال می‌باشد، اکثر کاردرمانگران از تجربه مشابهی برخوردار می‌باشند. محدود بودن تعداد درمانگران با سابقه در شهر اهواز مانع از تعدیل شرایط کاری بر اثر تجربه کاری می‌گردد و همین امر می‌تواند پایین بودن نمره رضایت در بعد "همکاران" را نسبت به مطالعات مشابه^[۱۶] توجیه نماید.

ارتباط معناداری بین شاخص بالقوه انگیزشی و اجزای آن با رضایت شغلی وجود نداشت. بعد "بازخورد شغلی" همبستگی پایینی را با رضایت شغلی نشان داد. عدم رابطه "تنوع مهارت" و "هویت" با میزان رضایت می‌تواند به دلیل جو حاکم بر کلینیک‌ها و بیمارستان‌ها باشد. عدم وجود سلسله مراتب شغلی در کلینیک‌های کاردرمانی و وجود جو دوستانه، سبب عدم تنوع مهارت و هویت در بین افراد شده است. به نظر می‌رسد سابقه‌ی کاری مشابه کاردرمانگران شاغل در اهواز و سطح دانش و مهارت مشابه در آنها از عوامل موثر بر عدم رابطه بین بعد "تنوع مهارت" و "هویت" با میزان رضایت شغلی باشد. تعامل زیاد کاردرمانگران و دریافت بازخورد از یکدیگر در محیط‌های بالینی سبب مشابه شدن سطح مهارت و دانش آنها می‌گردد. این امر می‌تواند درک مشابهی از ویژگی‌های شغلی برای ایشان ایجاد نموده و منجر به تشابه میزان رضایت شغلی آنها شود. موارد فوق با توجه به نوپا بودن کاردرمانی در شهر اهواز و جوان بودن رشته تا حدودی قابل پذیرش می‌باشد. عدم ارتباط بعد "استقلال" با رضایت نیز می‌تواند ناشی از این باشد که کاردرمانگران به علت جمعیت پایین در شهر اهواز نسبت به رشته‌های دیگر، دخالت موثری در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شهر اهواز نظیر تعیین میزان سابقه‌ی کاری جهت تاسیس کلینیک کاردرمانی، ایجاد فرصت‌های شغلی در مراکز مختلف درمانی، ارائه پیشنهادات در حوزه طراحی محیط‌های شهری برای افراد ناتوان و غیره ندارند. در بعد "اهمیت" نیز می‌تواند به علت کم بودن سابقه کاری و عدم تجربه کافی درمانگران از تاثیرگذاری خود در تامین سلامتی افراد جامعه و درک ایشان از اهمیت شغلشان باشد. نتایج تحقیقات مشابه بین ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی ارتباط آماری معنادار نشان داد که مغایر با نتایج مطالعه حاضر می‌باشد.^[۲۱، ۶] جامعه-ی آماری و محل و زمان اجرای مطالعات ذکر شده با مطالعه حاضر متفاوت می‌باشد. این امر می‌تواند عامل مهمی در جهت مغایر بودن نتایج به شمار آید.

از نقاط قوت مطالعه حاضر می‌توان به بررسی همه‌جانبه کاردرمانگران شهر اهواز اشاره نمود. این امر می‌تواند با توجه به ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و جغرافیایی شهر اهواز منجر به اقدامات موثر جهت افزایش کیفیت ارائه خدمات کاردرمانی در این شهر گردد. عدم بررسی و مقایسه رضایت شغلی و شاخص بالقوه انگیزشی در سایر کاردرمانگران شاغل در استان خوزستان از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌باشد.

همچنین متغیر بودن وضعیت استخدامی و عدم تساوی دستمزد در بین شرکت‌کنندگان مطالعه حاضر می‌تواند بر نتایج حاصله از هر دو پرسش-نامه و ارتباط آن اثرگذار باشد. تحقیقات بیشتر در این زمینه مورد نیاز است. طبق یافته‌های مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود که مسئولان مراکز بالینی با اتخاذ سیاست‌های کاری مناسب امکان آزادی عمل بیشتر را برای کاردرمانگران فراهم سازند و به ایشان اجازه آزادی عمل بیشتری دهند. با این سیاست علاوه بر افزایش در بُعد "استقلال" در طراحی شغلی، باعث افزایش رضایت شغلی خواهند شد. همچنین برگزاری جلسات با مجموع کارکنان جهت تصمیم‌گیری در امور و کسب راه‌حل‌ها از آنها، برگزاری دوره‌های بازآموزی برای ارائه اطلاعات لازم، سمینارها و کنگره‌هایی که باعث آگاهی بیشتر کارکنان سیستم سلامت از خدمات کاردرمانی شوند، می‌تواند موثر واقع شود. با توجه به اینکه ویژگی‌های شغلی ارتباط موثری با میزان رضایت شغلی کاردرمانگران نداشت، به نظر می‌رسد محیط کاری تاثیر بیشتری در این زمینه داشته است. لذا بررسی این مورد در مطالعات بعدی توصیه می‌شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست آمده در مطالعه حاضر، کاردرمانی از طراحی شغلی مناسبی در شهر اهواز برخوردار است و کاردرمانگران در میزان متوسطی از رضایت شغلی قرار دارند. با توجه به جوان بودن جامعه مورد بررسی پتانسیل بالایی برای یادگیری و به کار بردن شیوه‌های جدید وجود دارد. این امر ایجاد تغییرات را برای افزایش کیفیت طراحی شغلی و رضایت شغلی در این جامعه آسان‌تر می‌سازد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله از معاونت توسعه پژوهش و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تشکر می‌نمایند. بدین‌وسیله از کلیه کاردرمانگران شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

1. Ahmadi M. Management and organizational behavior. Tehran: Koohsar; 2006. [In Persian]
2. Brumand Z. Management and organizational behavior. Tehran: Payamenoor university; 2005. [In Persian]
3. Robinz A. Management and organizational behavior. Tehran: Mehrban Ketab; 2004. [In Persian]
4. Hellriegel D, Woodman R. Organizational behavior. An international Thomson Publishing Company: South-Western College; 1996.
5. Seyyed Javadin R. Human resource management and personal matters. 1st ed. Tehran: Ngeahe Danesh Publication; 2002. [In Persian]
6. Faraji O, PourReza A, Hosseini M, Arab M, Akbari F. The role and impact of job characteristics model (JCM) on job satisfaction. J of School of Public Health & Institute of Health Research. 2008;6(2):31-8. [In Persian]
7. Daniali SSH, Amidimazaheri M, Mostafavi F, Hassanzadeh A, Tavasoli E. Job satisfaction & job stress among staff of health centers. J Health Syst Res; 2014;10(1): 1-10. [In Persian]
8. Sotodeh Asl N, Ghorbani R, Haji Aghajani S, Rashidy-Pour A. Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan university of medical sciences. koomesh. 2013; 14 (2):232-239. [In Persian]
9. Purhadi S, Kamali M, Khalesi N, Akbar Fahimi M. Determining motivational power of rehabilitation jobs in behzistie's center of Tehran by Motivational potential score. J Health Administration. 2009;37(12):57-64. [In Persian]
10. Scanlan JN, Still M. Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. Australian Occupational Therapy Journal. 2013;60(5):310-8.
11. Schell BA, Gillen G, Scaffa M, Cohn ES. Willard and Spackman's occupational therapy: Lippincott Williams & Wilkins; 2013.
12. Gupta S, Paterson ML, Lysaght RM, Von Zweck CM. Experiences of burnout and coping strategies utilized by occupational therapists. Canadian Journal of Occupational Therapy. 2012;79(2):86-95.
13. Scanlan JN, Still M, Stewart K, Croaker J. Recruitment and retention issues for occupational therapists in mental health: Balancing the pull and the push. Australian Occupational Therapy Journal. 2010;57(2):102-10.
14. Ghamari N, Derakhshrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 1390. Modern Rehab. 2012;6(3):5-12. [In Persian]

15. Mohseni Tkalu M, Rezai M, Kalantari M, Tbatatabai M. The role of locus of control and personality dimensions in the prediction of job satisfaction of occupational therapist employed in Tehran governmental organizations. *J Res Rehabil Sci.* 2012;8(4). [In Persian]
16. Rahimi Foroushani A, Nasseh H. Comparison job satisfaction between occupational therapist and speech therapist in Karaj. *J Res Rehabil Sci.* 2013;9(4):1-7. [In Persian]
17. Ghamari N, Shafaroodi N, Derakhshnrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Motivational needs and its relationship with motivation potential in occupational therapy profession. *J Rehab Med.* 2015; 3(4): 62-72. [In Persian]
18. Moghimi M. *Organization and Management; Research approach (persian).* Tehran: Terme Publishing; 2007. [In Persian]
19. Hatam A, Rezaei S, Kouchaki Nejad L, Yousefzadeh S. Role of organizational justice, organizational commitment and job satisfaction on quality of work life: case study of Pour-Sina state hospital personnel in Rasht. *jhosp.* 2015; 13 (4):133-144. [In Persian]
20. Loher BT, Noe RA, Moeller NL, Fitzgerald MP. A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology.* 1985;70(2):280.
21. Ahmadzadeh Ghasab A, Heidari M, Abbasi Moghadam M. Motivating potential score (MPS) determination using by job characteristics and its relationship with job satisfaction among headquarters staffs of Tehran university of medical sciences. *J Payavard salamat.* 2013;7(4):325-36. [In Persian]
22. Lawrence RM. *The application of Hackman and Oldham's job characteristic model to perceptions community music school faculty have towards their job: University of North Texas; 2001.*
23. Majidi M. *Motivational status of jobs in ministry of construction. Tehran: Tehran university; 1999.*[Thesis In Persian]
24. Khalesi N, Amir Esmaili M, Ghaderi A. Determining of the motivational ability of the jobs at teaching hospitals of Kerman university of medical sciences. *J Health Administrarion.* 2006;8(20):42-6. [In Persian]
25. Khayatzaheh Mahani M, Hassani Mehraban A, Kamali M. Declination from Occupation Based Practice: Experience of Iranian Occupational Therapists. *Journal of Rehabilitation.* 2015;16(2):156-67.