

بررسی سطوح نیاز و انتظار از شغل در بین دانشجویان کاردرمانی دانشگاه‌های شهر تهران

نرگس قمری: دانشجوی دکترای تخصصی کاردرمانی، گروه آموزشی کاردرمانی، دانشکده‌ی توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

سید علی حسینی*: عضو هیأت علمی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت و گروه آموزشی کاردرمانی، دانشکده‌ی توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

فرزانه یزدانی: کارشناس ارشد کاردرمانی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

انور لطفی: کارشناس ارشد کاردرمانی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

فاطمه قمری: کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران.

محبوبه قمری: کارشناس ارشد مدیریت بیمارستانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

چکیده: انتظارات افراد از شغل یکی از فاکتورهای اصلی تعیین‌کننده‌ی ارتباط بین افراد و سازمان است. ایجاد انگیزه در کار، پاسخ‌دهی به نیازهای افراد از شغل و همچنین تأمین مسیرهای شغلی مطلوب، نیازمند بررسی سطوح نیاز و شناسایی انتظارات افراد از شغل است. لذا شناسایی نیازها و انتظارات دانشجویان هر حرفه از شغل ضروری بنظر می‌رسد. برای کسب این مهم و با توجه به مطالعات اندک در این زمینه خصوصاً در ایران، در این پژوهش سعی گردید که سطوح نیاز و انتظارات دانشجویان کاردرمانی از شغل مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-مقطعی در سال ۱۳۹۳ انجام گرفته است. جامعه‌ی آماری شامل دانشجویان کاردرمانی دانشگاه‌های شهر تهران می‌باشد. برای بررسی انتظارات و سطوح نیاز دانشجویان کاردرمانی، از پرسشنامه‌ی نیازها طراحی شده توسط گوردن و پرسشنامه‌ی انتظار از شغل طراحی شده توسط لازیر استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از برنامه‌ی SPSS ورژن ۱۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این مطالعه ۱۰۷ نفر شرکت نمودند. بالاترین میانگین امتیاز در پرسشنامه نیاز گوردن، مربوط به نیاز به امنیت ($0/72 \pm 4/61$) و کمترین امتیاز مربوط به نیاز اجتماعی ($0/62 \pm 4/08$) می‌باشد. در پرسشنامه‌ی لازیر، میانگین امتیازات عوامل بهداشتی $2/20 \pm 27/76$ و عوامل انگیزشی $2/68 \pm 26/14$ بدست آمد. نتایج مطالعه نشان داد که از نظر دانشجویان، عوامل بهداشتی نسبت به عوامل انگیزشی در اولویت است. ترتیب اهمیت ابعاد نیاز از دید آنان شامل نیاز امنیت (بیشترین)، نیاز احترام، نیاز استقلال، نیاز خودشکوفایی و نیاز اجتماعی (کمترین) می‌باشد.

واژگان کلیدی: سطوح نیاز، انتظار از شغل، دانشجویان کاردرمانی، کاردرمانی.

***نویسنده‌ی مسؤول:** عضو هیأت علمی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت و گروه آموزشی کاردرمانی، دانشکده‌ی توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

مقدمه

انتظارات افراد از شغل یکی از فاکتورهای اصلی تعیین کننده‌ی ارتباط بین آن‌ها و سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. دلیل آن این است که در واقع یک فرد به یک سازمان ملحق می‌شود تا انتظارات خاص خود را برآورده کند. عملکرد فرد در گذر زمان در آن سازمان تحت تاثیر انتظارات اولیه فرد خواهد بود (بالک و بوژارت ۲۰۱۳). انتظار از شغل آن چیزی است که افراد احتمال می‌دهند در حال حاضر یا در آینده در شغلشان اتفاق بیفتد (بالک و بوژارت ۲۰۱۳). انتظارات از شغل بیشتر جنبه رویا دارند و تا حدودی از واقعیت به دور هستند و بر خواسته‌ها و امیال استوار می‌باشند (فراهانی و همکاران ۲۰۱۳). انتظار افراد از شغل توسط دو فاکتور فردی و محیطی شکل می‌گیرد. فاکتور فردی شامل ویژگی‌های فردی از قبیل توانایی رهبری، نوع‌آوری و اجتماعی بودن است. فاکتورهای محیطی شامل خانواده، مدرسه، اجتماع و همسالان می‌باشد (کای ون ۲۰۰۸). این انتظارات پس از شکل‌گیری به دسته‌بندی‌های مختلف تقسیم می‌شوند. مولین انتظارات افراد از شغل را در سه دسته پاداش‌های مالی، رضایت درونی و انتظارات از ارتباطات اجتماعی دسته‌بندی می‌کند (مولینز ۱۹۹۶). از جمله مفاهیمی که ارتباط نزدیک با انتظار دارد نیاز و انگیزش است. نیاز حالتی از عدم تعادل درونی است که سبب می‌شود افراد برای بازگرداندن تعادل درونی خود دست به یک رشته کارها بزند (فراهانی و بیات ۲۰۰۷). انگیزش یک حالت درونی است که افراد را به حرکت در می‌آورد یا فعال می‌کند (الوانی ۱۹۸۵ و اونز ۱۹۸۱). درک انگیزش به معنای درک دلایل پشت رفتارهای افراد است (الوانی ۱۹۸۵ و گمینیان ۱۹۹۹). در واقع انگیزش باعث می‌شود فرد به روش خاصی عمل کند (مقیمی ۲۰۰۷). پاسخدهی به نیازهای افراد از شغل، ایجاد انگیزه در کار و همچنین تامین مسیرهای شغلی مطلوب، نیازمند شناسایی انتظارات افراد از شغل است (کای ون ۲۰۰۸). اگر انتظارات شکل گرفته از شغل و پاسخدهی شغل به این انتظارات در یک راستا نباشد، نارضایتی و تمایل به کناره‌گیری از شغل اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (شهرزاد و الوانی ۲۰۱۰). در این راستا مطالعاتی بر روی سطوح نیاز و انتظار از شغل در بین مشاغل مختلف از جمله کاردرمانی در ایران انجام گرفته است (ارشی و همکاران ۲۰۰۵، قمری و همکاران ۲۰۱۵، رئیسی و همکاران ۲۰۱۴، کشتکاران و همکاران ۱۳۸۷). به عنوان مثال، قمری و همکاران نیازهای انگیزشی حرفه‌ی کاردرمانی را بررسی نموده و بیان کردند که افراد

شرکت کننده ترجیح می‌دادند در شغل خود به ترتیب نیاز به امنیت، خود شکوفایی، احترام، نیاز اجتماعی و نیاز به استقلال برایشان تامین گردد در حالی که حرفه‌ی کاردرمانی به ترتیب نیاز اجتماعی، نیاز به خود شکوفایی، نیاز به استقلال، نیاز به احترام و نیاز به امنیت را در بین کاردرمانگران تأمین کرده است (قمری و همکاران ۲۰۱۵). بسیاری از سازمان‌ها دارای نسل‌های متفاوتی از نیروی کاری هستند. با توجه به انتظارات متفاوت نسل‌های مختلف، لازم است که سازمان‌ها، انتظارات نسل‌های مختلف را بررسی نمایند تا بتوانند نیروی کاری موفق‌تری را تربیت کنند (کوسکه و همکاران ۲۰۱۰). دانشجویان هر رشته نیز نسلی از نیروی کار هستند که در آینده وارد محیط کاری خواهند شد. لذا بررسی انتظارات دانشجویان هر رشته بعنوان نسلی که در آینده وارد محیط کاری خواهند شد، جهت بررسی نیازمندی‌های شغل و همچنین تعدیل انتظارات دانشجویان متناسب با شرایط واقعی محیط کار، ضروری می‌باشد. با بهبود استانداردهای زندگی و سطوح آموزش، شناخت و انتظار از شغل در بین دانشجویان نیز تغییر کرده است. در حال حاضر افراد نه تنها در جستجوی شغل هستند بلکه رضایت مندی، امنیت و به رسمیت شناخته شدن را نیز در آن جستجو می‌کنند (کای ون ۲۰۰۸). بسیاری از دانشجویان دیدگاه‌های خود را در مورد شغل آینده در حالی که هنوز در حال تحصیل هستند را تغییر می‌دهند. آن‌ها دوست دارند شغلی را کسب کنند که با ویژگی‌های شخصی آن‌ها هماهنگ است در حالی که اینک آن‌ها در می‌یابند که ویژگی‌های شخصی آن‌ها در کشمکش با محیطی قرار می‌گیرد که در آن کار خواهند کرد (کای ون ۲۰۰۸). از طرفی بر اساس تئوری تطابق کاری، زمانی افراد عملکرد بهتری را در کار نشان خواهند داد که تطابق بهتری با آن کسب کنند. در این تئوری از تعامل شخص و محیط، چالش‌های کاری ایجاد شده و منجر به انتظارات نقش‌های کاری گردیده و نهایتاً می‌تواند پاسخ کاری را ایجاد کند. پس، جهت ایجاد پاسخ کاری مناسب لازم است انتظارات نقش‌های کاری افراد کاملاً روشن و همسو با محیط، توانایی‌های شخصی فرد و چالش‌های کاری حرفه باشد (ویلارد و همکاران ۲۰۰۹). با توجه به اینکه شروع ورود به حرفه با ورود افراد به تحصیل در آن آغاز می‌گردد، لذا شناسایی نیازها و انتظارات دانشجویان حرفه‌ی کاردرمانی از شغل، کمک شایانی به برنامه‌ریزی مناسب برای ایجاد تطابق کاری محصلان رشته‌ی کاردرمانی فراهم خواهد آورد. مطالعات بر روی انتظارات دانشجویان از شغل در ایران محدود به

طراحی گردیده است و اهمیت عوامل انگیزشی یا بهداشتی فرد را تعیین می‌کند. این پرسشنامه شامل ۱۲ عبارت است که هر عبارت بر اساس درجه اهمیتی که برای فرد دارد از یک تا ۵ نمره دهی می‌شود. عبارات ۲، ۵، ۶، ۸، ۹ و ۱۲ مربوط به عوامل بهداشتی و عبارات ۱، ۳، ۴، ۷، ۱۰ و ۱۱ مربوط به عوامل انگیزشی می‌باشد. امتیاز هر عامل شامل مجموع امتیازهای عبارات مربوط به هر عامل می‌باشد (مقیمی ۲۰۰۷). شقاقی ضریب آلفای کرباخ این پرسشنامه را برای عوامل انگیزشی ۰/۸۶ و برای عوامل بهداشتی ۰/۹۲ بدست آورد که نشان از پایایی بالای پرسشنامه است. بعلاوه روایی آن را به روش همسانی درونی بدست آورد. ضریب همبستگی بین هر یک از سؤالات با نمره‌ی کل آزمون در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بود (شقاقی و همکاران ۲۰۱۰). در هر دو پرسشنامه از مقیاس ۵ نمره‌ای لیکرت استفاده شد. برای اندازه‌گیری پایایی سؤالات پرسشنامه‌ها، از روش محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه به فاصله‌ی زمانی ۱۰ روز بین دانشجویان توزیع و پس از تکمیل جمع آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه‌ی نیاز گوردن ۰/۸۳ و برای پرسشنامه‌ی انتظار از شغل لایزر ۰/۷۲ بدست آمد. برای تعیین روایی هر دو پرسشنامه از لحاظ محتوا تلاش شد تا سؤالات گنگ و مبهم نباشد. بعلاوه ارتباط آزمون با خصیصه‌ی مورد اندازه‌گیری به تأیید دو نفر از اساتید مربوطه رسید. در ابتدا هدف پژوهش به دانشجویان توضیح داده شد، در صورت تمایل به شرکت در پژوهش، پرسشنامه در اختیارشان قرار گرفت. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها جمع آوری و کدگذاری شدند. داده‌ها جهت انجام محاسبات آماری وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ گردید و برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، فراوانی، درصد استفاده گردید. در زمینه نکات اخلاقی تلاش شد که اهداف و ماهیت پژوهش، محرمانه بودن پرسشنامه‌ها و مختار بودن مشارکت‌کننده‌ها جهت شرکت در پژوهش، برای شرکت‌کننده‌ها توضیح داده شود.

یافته‌ها

در این مطالعه ۲۰۰ پرسشنامه در بین دانشجویان کاردرمانی دانشگاه‌های شهر تهران توزیع گردید که از این تعداد ۱۰۹ پرسشنامه تکمیل گردید. ۲ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن اطلاعات از مطالعه حذف و اطلاعات مربوط به ۱۰۷ پرسشنامه باقی مانده، مورد بررسی قرار گرفت.

مطالعه فراهانی و همکاران می‌باشد. آنها انتظارات دانشجویان تربیت‌بدنی از اشتغال و آینده‌ی شغلی را مورد بررسی قرار دادند. پژوهش آن‌ها نشان داد که دانشجویان تربیت‌بدنی انتظار دارند شغل آن‌ها زمینه‌ی مناسبی را برای آزادی عمل و نشان دادن قابلیت‌ها و توانایی‌هایشان فراهم آورد (فراهانی و بیات ۲۰۰۷). در ایران مطالعه‌ای بر روی انتظارات دانشجویان کاردرمانی از شغل صورت نگرفته است. مطالعات انجام شده در سایر کشورها بر روی دانشجویان کاردرمانی نیز اندک می‌باشد. نی مهارت استدلال بالینی و انتظارات دانشجویان کاردرمانی برای توسعه‌ی این مهارت را مورد بررسی قرار داد و این نیازها را در سطوح مختلف استدلال بالینی تشریح کرده است (نی). با توجه به اطلاعات اندک در خصوص انتظارات دانشجویان کاردرمانی و همچنین نبود مطالعه در ایران، در این پژوهش سطوح نیاز و انتظارات دانشجویان کاردرمانی از شغل مورد بررسی قرار گرفت.

روش کار

مطالعه حاضر به صورت توصیفی - مقطعی در بهار ۱۳۹۳ صورت گرفته است. جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان مقطع لیسانس و کارشناسی ارشد دانشگاه‌های شهر تهران (دانشگاه علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی، ایران و دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی) می‌باشد. در این مطالعه پرسشنامه دموگرافیک جهت جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناسی (جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه‌ی کار)، پرسشنامه‌ی معتبر نیازها طراحی شده توسط گوردن (ر. گوردن ۱۹۹۴) و پرسشنامه‌ی انتظار از شغل طراحی شده توسط لایزر (لایزر ۱۹۹۳) برگرفته از کتاب سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی دکتر مقیمی (مقیمی ۲۰۰۷)، مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه‌ی نیازها طراحی شده توسط گوردن شامل ۱۳ عبارت است که نیاز به امنیت (عبارت ۵)، نیاز به تعلق اجتماعی (عبارات ۹، ۱۳)، نیاز به احترام (عبارات ۱، ۳، ۷)، نیاز به استقلال (عبارات ۴، ۱۰، ۱۱، ۱۲) و نیاز به خود شکوفایی (عبارات ۲، ۶، ۸) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. فرد از خود می‌پرسد این ویژگی چقدر برای من اهمیت دارد و به ۱۳ عبارت پاسخ می‌دهد. میانگین امتیاز هر نیاز محاسبه می‌گردد، امتیاز بالاتر در هر کدام از نیازها نشان دهنده‌ی آن است که این نیاز برای فرد از اهمیت بالاتری برخوردار است. این رتبه‌بندی نیاز بر اساس ترجیحات فرد است (مقیمی ۲۰۰۷). پرسشنامه‌ی انتظار از شغل طراحی شده توسط لایزر بر اساس دو بعد انگیزشی و بهداشتی هرزبرگ

نیاز اجتماعی و دانشجویان فوق لیسانس به ترتیب نیاز امنیت، نیاز استقلال، نیاز احترام، نیاز خودشکوفایی و نیاز اجتماعی را دارای اهمیت می‌دانستند. جنس و مقطع تحصیلی بر اولویت نیاز بهداشتی نسبت به نیاز انگیزشی که توسط کل دانشجویان در نظر گرفته شده بود، تأثیری نداشت. اطلاعات مربوط به میانگین امتیازات افراد در هر یک از ابعاد نیاز و انتظار از شغل به تفکیک جنس و مقطع تحصیلی در جدول شماره چهار آورده شده است.

جدول شماره ۴- میانگین (انحراف معیار) امتیازات ابعاد نیاز و انتظار

از شغل به تفکیک جنس و مقطع تحصیلی (n=107)

متغیرها	نیاز امنیت	نیاز اجتماعی	نیاز احترام	نیاز خودشکوفایی	نیاز استقلال	عوامل بهداشتی	عوامل انگیزشی
مؤنث	±۰/۷۲ ۴/۶۱	±۰/۶۱ ۴/۲۰	±۰/۵۵ ۴/۴۹	±۰/۵۳ ۴/۴۹	±۰/۵۸ ۴/۴۷	±۲/۰۰ ۲۷/۷۷	±۲/۵۳ ۲۵/۹۸
مذکر	±۰/۷۲ ۴/۶۲	±۰/۶۱ ۴/۲۰	±۰/۶۷ ۴/۵۶	±۰/۶۵ ۴/۳۰	±۰/۵۴ ۴/۵۴	±۲/۵۶ ۲۷/۷۵	±۲/۴۶ ۲۶/۴۴
لیسانس	±۰/۷۹ ۴/۵۰	±۰/۵۵ ۴/۲۲	±۰/۵۵ ۴/۴۵	±۰/۶۲ ۴/۴۰	±۰/۵۱ ۴/۳۸	±۲/۰۴ ۲۷/۷۲	±۲/۵۳ ۲۶/۲۹
فوق لیسانس	±۰/۴۱ ۴/۸۷	±۰/۶۶ ۳/۷۸	±۰/۴۲ ۴/۶۵	±۰/۴۹ ۴/۴۸	±۰/۴۹ ۴/۷۵	±۲/۵۳ ۲۷/۸۴	±۳/۰۱ ۲۵/۷۸

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه دو پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل از پرسشنامه گوردن نشان داد که از نظر دانشجویان حرفه‌ای کاردرمانی به ترتیب نیاز به امنیت، نیاز به احترام، نیاز به استقلال، نیاز به خودشکوفایی و نیاز اجتماعی دارای اهمیت است. در مطالعه‌ی قمری و همکاران از نظر کاردرمانگران شاغل به ترتیب نیاز به امنیت، خودشکوفایی، احترام، نیاز اجتماعی و استقلال دارای اهمیت می‌باشد (قمری و همکاران ۲۰۱۵). از دید دانشجویان و شاغلین کاردرمانی امنیت شغلی یکی از با اهمیت‌ترین نیازهایی است که آن‌ها احساس می‌کنند بایستی در شغل تأمین گردد. این مسأله نشان می‌دهد که آن‌ها مایل هستند شرایط کاری با ثبات و همیشگی داشته باشند. این در حالی است که مطالعه‌ی قمری و همکاران نشان داد که از دید کاردرمانگران شاغل، حرفه‌ی کاردرمانی کمترین پاسخ را به نیاز به امنیت برای آن‌ها فراهم آورده است (قمری و همکاران ۲۰۱۵). یکی از پیش فرض‌های ابراهام مازلو در زمینه انگیزش این است که اگر رضایتمندی فرد از سطح نیاز برآورده نگردد، نیاز ارضا نشده بار دیگر در اولویت خواهد بود (مقیمی ۲۰۰۷). با توجه به اینکه این نیاز از دید کاردرمانگران شاغل، توسط حرفه کاردرمانی برآورده نمی‌گردد این احتمال وجود دارد که با ورود دانشجویان به شغل کاردرمانی در سال‌های آتی، این نیاز همچنان در اولویت قرار گیرد. امنیت از نیازها و انگیزه‌های اساسی انسان به شمار می‌رود، به طوری که با زوال آن آرامش خاطر انسان از بین می‌رود و تشویش، اضطراب و نا آرامی جای آنرا می‌گیرد و

تعداد و فراوانی افراد در هر یک از متغیرهای دموگرافیک و عمومی (جنس، وضعیت تاهل، دانشگاه محل تحصیل و مقطع تحصیلی) در جدول یک ذکر گردیده است. بیشترین درصد فراوانی مربوط به جنس مؤنث، افراد مجرد و دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی می‌باشد.

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر اساس

ویژگی‌های دموگرافیکی و عمومی (n=107)

متغیرها	فراوانی	درصد
جنس		
مذکر	۳۷	۳۴/۶
مؤنث	۷۰	۶۵/۴
کل	۱۰۷	۱۰۰
دانشگاه علوم پزشکی ایران	۲۳	۲۱/۵
دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	۱۹	۱۷/۸
دانشگاه علوم پزشکی تهران	۲۴	۲۲/۴
دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی	۴۱	۳۸/۳
کل	۱۰۷	۱۰۰
وضعیت تاهل		
مجرد	۹۲	۸۶
متاهل	۱۵	۱۴
کل	۱۰۷	۱۰۰
لیسانس	۷۳	۶۸/۲
فوق لیسانس	۳۴	۳۱/۸
کل	۱۰۷	۱۰۰

اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه نیاز گوردن نشان داد که از نظر مشارکت‌کننده‌ها ترتیب اهمیت ابعاد نیاز از بیشترین اهمیت تا کمترین اهمیت شامل نیاز امنیت، نیاز احترام، نیاز استقلال، نیاز خودشکوفایی و نیاز اجتماعی می‌باشد. میانگین و انحراف معیار امتیاز هر یک از ابعاد در جدول شماره دو آورده شده است.

جدول شماره ۲- میانگین امتیاز ابعاد پرسشنامه نیازها (n=107)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
نیاز امنیت	۴/۶۱	۰/۷۲
نیاز اجتماعی	۴/۰۸	۰/۶۲
نیاز احترام	۴/۵۲	۰/۵۲
نیاز استقلال	۴/۴۹	۰/۵۶
نیاز خودشکوفایی	۴/۴۲	۰/۵۸

بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه‌ی انتظار از شغل لازیر، از دیدگاه مشارکت‌کننده‌ها عوامل بهداشتی نسبت به عوامل انگیزشی در اولویت می‌باشند. میانگین و انحراف معیار امتیازات هر دو عامل در جدول شماره سه آورده شده است.

جدول شماره ۳- میانگین امتیاز ابعاد پرسشنامه انتظار از شغل

(n=107)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
عوامل بهداشتی	۲۷/۷۶	۲/۲۰
عوامل انگیزشی	۲۶/۱۴	۲/۶۸

نتایج نشان داد که دانشجویان مؤنث به ترتیب نیاز امنیت، نیاز احترام، نیاز خودشکوفایی، نیاز استقلال و نیاز اجتماعی و دانشجویان مذکر به ترتیب نیاز امنیت، نیاز احترام، نیاز استقلال، نیاز خودشکوفایی و نیاز اجتماعی برایشان دارای اهمیت است. دانشجویان لیسانس به ترتیب نیاز امنیت، نیاز احترام، نیاز خودشکوفایی، نیاز استقلال و

کمتری نسبت به سایر نیازها برخوردار بوده‌اند. با توجه به اینکه در مطالعه‌ی قمری و همکاران، کاردرمانگران شاغل معتقدند که حرفه‌ی کاردرمانی نیاز اجتماعی و نیاز به خودشکوفایی را بیش از سایر نیازها برآورده می‌کند (قمری و همکاران ۲۰۱۵). به نظر می‌رسد این دو نیاز در آینده، با ورود دانشجویان به شغل کاردرمانی به خوبی پاسخ داده خواهد شد. نتایج نشان داد که اولویت‌های دانشجویان با توجه به جنس و مقطع تحصیلی متفاوت می‌باشد. بطوری که دانشجویان مونث به ترتیب نیاز به امنیت (بالاترین اهمیت)، نیاز به احترام، نیاز خودشکوفایی، نیاز استقلال و نیاز اجتماعی و دانشجویان مذکر به ترتیب نیاز به امنیت (بالاترین اهمیت)، نیاز احترام، نیاز استقلال، نیاز خودشکوفایی و نیاز اجتماعی را دارای اهمیت می‌دانند. دانشجویان مقطع لیسانس به ترتیب نیاز به امنیت (بالاترین اهمیت)، نیاز احترام، نیاز خودشکوفایی، نیاز استقلال و نیاز اجتماعی و دانشجویان مقطع فوق لیسانس به ترتیب نیاز به امنیت (بالاترین اهمیت)، نیاز استقلال، نیاز به احترام، نیاز خودشکوفایی و نیاز اجتماعی را دارای اهمیت می‌دانند. آنچه در همگی مشترک است این است که دانشجویان کاردرمانی شرکت کننده در مطالعه، از هر جنس و در هر مقطع تحصیلی، نیاز به امنیت در شغل را مهم دانسته و جزو اولویت اول نیاز آن‌ها در شغل می‌باشد. لذا انتظار دارند در آینده این نیاز در حرفه‌ی کاردرمانی برآورده گردد. نتایج این مطالعه با مطالعه جانسون بر روی دانشجویان فیزیوتراپی که تفاوت در انتظار از شغل در بین جنس مؤنث و مذکر را نشان داد (جانسون ۲۰۰۷)، همسو می‌باشد. در پژوهش حاضر عوامل انتظار از شغل از دید دانشجویان این حرفه به ترتیب اهمیت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از پرسشنامه لاریز نشان داد که از نظر دانشجویان حرفه کاردرمانی به ترتیب عوامل بهداشتی و سپس عوامل انگیزشی در اولویت قرار دارند. عوامل بهداشتی عبارتند از حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط مشی‌ها، مدیریت سازمان و روابط متقابل افراد می‌باشد و عوامل انگیزشی عبارتند از شرایط ذاتی یک شغل که منجر به رضایت شغلی می‌شود (مقیمی ۲۰۰۷). در این مطالعه مقطع تحصیلی و جنسیت مشارکت کننده‌ها بر روی اولویت عوامل بهداشتی نسبت به عوامل انگیزشی تغییری ایجاد نکرد. لذا دانشجویان چه مونث و چه مذکر، چه آن‌هایی که لیسانس مشغول به تحصیل بودند و چه آن‌هایی که در فوق لیسانس مشغول به تحصیل بودند، عوامل بهداشتی را در اولویت قرار دادند. نتایج پژوهش حاضر در ارتباط با انتظارات شغلی

مرتفع شدن بسیاری از نیازهای آدمی در گرو تأمین امنیت است (رئیزی و همکاران ۲۰۱۴). با توجه به اینکه شغل قسمت مهمی از زندگی افراد به حساب می‌آید (ارمنیو و همکاران ۲۰۱۲)، تأمین امنیت شغلی دارای اهمیت زیادی است. لذا لازم است برنامه ریزان آموزشی و حرفه‌ای کاردرمانی این مهم را در نظر بگیرند چرا که اگر انتظارات شکل گرفته از شغل و پاسخدهی شغل به این انتظارات در یک راستا نباشد، نارضایتی و تمایل به کناره‌گیری از شغل اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (شهرزاد و الوانی ۲۰۱۰). نیاز به احترام دومین نیاز دارای اهمیت از دیدگاه مشارکت کننده‌ها در این مطالعه می‌باشد. دانشجویان کاردرمانی احساس می‌کنند در حرفه‌ی کاری آینده‌شان بایستی از جانب بیماران و همچنین همکارانشان مورد احترام باشند و از سوی دیگر انتظار دارند که از سوی سرپرستانشان مورد تایید، تقدیر و احترام قرار گرفته تا به این شکل نیاز به مورد اعتبار و احترام بودن در آن‌ها ارضا شود. نتایج حاکی از مطالعه قمری و همکاران نشان می‌دهد که این نیاز نیز همانند نیاز به امنیت به خوبی توسط حرفه کاردرمانی برآورده نمی‌شود (قمری و همکاران ۲۰۱۵). سومین نیاز با اهمیت از دید دانشجویان شرکت کننده در مطالعه نیاز به استقلال کاری می‌باشد. در مطالعه‌ی قمری و همکاران این نیاز نیز از دیدگاه کاردرمانگران شاغل در حرفه‌ی کاردرمانی تا حدودی برآورده می‌شود و در رتبه سوم از لحاظ برآورده شدن این نیاز در حرفه‌ی کاردرمانی قرار دارد (قمری و همکاران ۲۰۱۵). در حرفه‌ی کاردرمانی، کاردرمانگر بایستی با توجه به علایم و مشکل بیمار تصمیم درست را جهت درمان اتخاذ کند. در این جریان، کاردرمانگر تا حد زیادی به آزادی در تصمیم‌گیری و استقلال در اجرای درمان تشخیص داده شده، نیاز دارد. دانشجویان کاردرمانی تصور می‌کنند که با دادن اختیارات بیشتر به کاردرمانگر در حرفه‌ی کاری، او می‌تواند مستقلاً نظر و تشخیص خود را ابراز کرده و به آن‌ها این فرصت را می‌دهد که با استقلال در بیان نقطه نظراتشان بهترین روش درمان را جهت بهبود بیماری بکار گیرند. از طرفی دانشجویان کاردرمانی مایلند که شرایط کاری داشته باشند که به آن‌ها امکان استفاده کامل از ظرفیت و توانایی‌هایشان را داده و فرصت رشد و پیشرفت آن‌ها را به وجود آورد. با توجه به نتایج حاصله از مطالعه قمری و همکاران (قمری و همکاران ۲۰۱۵)، این احتمال وجود دارد که این نیاز دانشجویان با ورود به شغل کاردرمانی به اندازه‌ی کافی برآورده خواهد شد. نیاز به خودشکوفایی و نیاز اجتماعی از نظر دانشجویان به ترتیب از اهمیت

است. لذا پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ریزان آموزشی با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر، با اصلاح محیط کاری بر اساس نیازمندی‌ها و انتظارات دانشجویان کاردرمانی، تعدیل سطح انتظارات دانشجویان با واقعیت‌های موجود در محیط کار و بهره‌گیری از تجارب شخصی اساتید کاردرمانی از شکست و موفقیت و محدودیت‌های محیط کاری در قالب برنامه‌های فوق برنامه، زمینه را برای پاسخ تطابقی مناسب دانشجویان کاردرمانی در هنگام کسب شغل، برای کسب عملکرد مطلوب فراهم آورند. محدودیت‌های این مطالعه، شامل بررسی انتظارات دانشجویان در محدوده ابعاد در نظر گرفته شده در پرسشنامه‌های مورد استفاده می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد ابتدا مطالعه کیفی در خصوص انتظارات دانشجویان کاردرمانی در ایران صورت گیرد و پس از مشخص نمودن انتظارات آن‌ها و تمامی مفاهیم و ابعاد مورد نظر آن‌ها، پرسشنامه متناسب و بومی ساخته و مورد استفاده قرار گیرد.

محدودیت‌ها

از جمله محدودیت‌های مطالعه‌ی حاضر، عدم همکاری برخی از دانشجویان، تعداد کم دانشجویان رشته‌ی کاردرمانی در هر مقطع، در دسترس نبودن آن‌ها بدلیل توزیع در مراکز آموزش بالینی و همچنین روش نمونه‌گیری (در دسترس بودن) می‌باشد. بعلاوه پژوهش اندک در این زمینه باعث گردید امکان مقایسه‌ی نتایج حاصله با نتایج همسو یا مغایر به اندازه‌ی کافی فراهم نگردد.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل طرح تحقیقی مصوب به شماره ۵۴۴ می‌باشد که تحت حمایت مالی کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی انجام شده است. بدینوسیله از معاونت تحقیقات و فن‌آوری این دانشگاه و همچنین کلیه دانشجویان کاردرمانی شرکت کننده در این مطالعه، سپاسگزاری می‌گردد.

References

- Alvani, S. M. 1985. *General Management*, Tehran, ney publishing.
- Armenio, B, Deslippe, A, Duffin, J, etal 2012. Change in Career Expectations Among Undergraduate Students.

دانشجویان کاردرمانی با پژوهش بهادری در مورد اولویت عوامل بهداشتی به عوامل انگیزشی، همخوانی دارد (بهادری و همکاران ۲۰۱۳). بهادری در پژوهش خود به بررسی عوامل بهداشتی و انگیزشی در کارکنان یک مرکز نظامی پرداخته است. اگرچه این دو پژوهش از لحاظ جامعه مورد مطالعه کاملاً متفاوت از هم می‌باشند، اما همخوانی نتایج حاکی از این است که افراد فارغ از نوع حرفه انتظار دارند که در محیط کاری و حرفه ایشان ابتدا عوامل بهداشتی شامل حقوق و مقام و خط مشی‌ها و غیره به عنوان زیر ساختی از انتظارات آن‌ها فراهم باشد و سپس به مقوله‌ی انگیزشی آن‌ها توجه شود. در واقع عدم وجود عوامل بهداشتی باعث نارضایتی افراد می‌شود، در حالی که وجود این عوامل به تنهایی رضایت خاطر آن‌ها را فراهم نمی‌کند. برای ایجاد رضایت آن‌ها در ارتباط با انتظاراتشان بایستی عوامل انگیزشی را مورد توجه قرار داد و به عوامل بهداشتی به عنوان پیش زمینه عوامل انگیزشی نگریست. از آنجا که حقوق و مزایای شغلی یکی از عوامل نگهدارنده است، تلاش برای ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش بهره‌وری، پیش از ترمیم حقوق کارکنان نتیجه‌ای را به دنبال نخواهد داشت (مقیم ۲۰۰۷). مدیران برای این که بتوانند در محیط کار ایجاد انگیزه کنند لازم است از دانش خود برای اطمینان از اینکه عوامل بهداشتی در محیط کار وجود دارد، به عنوان مبنای انگیزش استفاده نمایند. عدم وجود کیفیت پایین عوامل بهداشتی می‌تواند منجر به عدم رضایت نیروی کار شود. وقتی مدیران عالی سازمان عوامل بهداشتی رضایت بخشی در سازمان ایجاد نمودند می‌توانند بر روی عوامل انگیزشی متمرکز شوند (مقیم ۲۰۰۷). شناسایی انتظارات افراد از شغل قبل از ورود به شغل در هر حرفه، باعث خواهد شد که برنامه‌ریزان آن حرفه یا شغل را به گونه‌ای که پاسخگوی نیازها و انتظارات فرد باشد تغییر دهند یا زمینه را برای آشناسازی افراد با واقعیت‌های موجود در شغلی که قرار است در آینده تصدی کنند، فراهم آورند. آشناسازی افراد با واقعیت‌های موجود در هر حرفه این امکان را برای محصلان آن حرفه فراهم می‌آورد که قبل از ورود به حرفه، یا انتظارات خود را با این واقعیت‌ها تعدیل کنند یا مهارت‌های لازم جهت هماهنگ سازی شغل و نیازمندی‌ها و انتظاراتشان از شغل کسب کنند. یکی از جنبه‌های مهم شغل که با تأمین انتظارات و پیشرفت در شغل در ارتباط است آموزش و یادگیری در شغل می‌باشد (فراهانی و همکاران ۲۰۱۳). این مهم با اضافه کردن واحد درسی و یا استفاده از برنامه‌های فوق برنامه در دوران دانشجویی قابل دستیابی

- Maslow's hierarchy of needs. *Journal Of Health Administration*, Vol. 9, Pp. 45-50.
- Kowske, B. J, Rasch, R, Wiley, J 2010. Millennials' (Lack of) Attitude Problem: An Empirical Examination of Generational Effects on Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25, Pp. 265-279.
- Lussier, R. N 1993. *Human relations in organizations: a skill building approach*, homewood, Richard D.Irwin.
- Moghim, M 2007. *Organization and management; Research approach*, Tehran, Terme Publishing.
- Mullins, L 1996. *Management and organization*, London, Pitman.
- Nye, B. *Clinical Reasoning Skills and Expectations of Occupational Therapy Students on Fieldwork* [Online]. Available: http://www.otfieldwork.net/uploads/1/3/5/3/1353427/clinical_reasoning_skills.pdf [Accessed.]
- Owens, R.G 1981. *Organizational Behavior in Education*, New Jersey, Prentice-Hall International Editions.
- R.Godon, J 1994. Op.Cit.
- Reisi, M, Malekpor, T, Mahmoi, M.T, etal 2014. Sense of security and its related factors in Sharekord University of Medical Sciences. *Journal of Neyshabur University of Medical Sciences*, Vol. 1, Pp. 14-18.
- Shaghghi, M, Abasi, R, Abasi, R, & Borzooei, M, etal 2010. The impact of job stress and satisfaction in the way librarians use conflict management strategies in the public library. *Journal of the Public Library*, Vol. 17, Pp. 53-70.
- Shahrzad, S, Alavi, S 2010. Career orientation and intrinsic factors of job software programmers. *Journal of Management Sciences in Iran*, Vol. 16, Pp. 55-84.
- Willard, H.S, Crepeau, E.B, Schell, B.A, etal 2009. *Willard and Spackman's Occupational Therapy*, Philadelphia, Baltimore.
- Arshi, S, Sadeghi, H, Seifnejad ,S, etal 2005. Determine the relationship between Maslow's needs and satisfaction of the employees in Ardebil University of Medical sciences. *Journal of Ardabil University of Medical Sciences*, Vol. 5, Pp. 160-166.
- Bahadori, M, Babaei, M, Mehrabian, F 2013. Prioritization Factors Influencing Job Motivation in Employees of a Military Center Using Analysis Hierarchy Process. *Iranian Journal of Military Medicine*, Vol.14, Pp. 236-243.
- Balc, A, Bozhurt, S 2013. Job Expectations of Generation X and Y Teachers in Turkey. *World Applied Sciences Journal*, Vol. 21, Pp. 599-614.
- Farahani, A, Bayat, F 2007. Job expectations of physical education students of employment and career prospects in Khorasan Razavi. *Royesh Journal*, Vol. 5, Pp. 33-40.
- Farahani, A, Gholampour, E, Adelkhani, A 2013. Management and Policymaking of Physical Education Faculties and Departments and Directing Students' Job Expectations Postgraduate Students' Perspectives. *Applied Research of Sport Management*, Vol. 2, Pp. 121-138.
- Gaminiyan, V 1999. Ways to increasemotivation at work. *Journal of community work*, Vol. 58, Pp. 35-37.
- Ghamari, N, Shafaroodi, N, Derakhshanrad, S.A, etal 2015. Motivational needs and its relationship with motivation potential in occupational therapy profession. *Journal of Rehabilitation Medicine*, Vol. 3, Pp. 62-72.
- Johanson, M. A 2007. Sex differences in career expectations of physical therapist students. *Phys Ther*, Vol. 87, Pp. 1199-211.
- Kai-wen, C 2008. A study on relationship between personality traits and employment factors of college students. *Journal of Case Studies in Education*, Vol. 95, Pp. 18-25.
- Keshtkaran, A, Kharazmi, E, Yosofi, S 1387. Motivational needs of nurses, teaching hospitals selected on the basis of

Study on Need levels and Expectation of job among Students of Occupational Therapy in Tehran Universities

Narges Ghamari¹

Seyed Ali Hosseini^{2,*}

Farzane Yazdani³

Anvar Lotfi⁴

Fateme Ghamari⁵

Mahboobe Ghamari⁶

¹: PhD student in Occupational therapy, Occupational therapy Department, School of Rehabilitation, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

²: Faculty member, Social Determinants in Health Research Center and Occupational therapy Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

³: Master of Occupational therapy, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

⁴: Master of Occupational therapy, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

⁵: Master of Industrial Management, Shiraz branch of Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

⁶: Master of Hospital Management, Science and research branch of Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract: Expectations of job is one of the major factors that determines the relationship between individuals and the organization. Motivation at work, responding to the employees' needs of job, and also providing favorable career paths requires a review of the needs and expectations of individual identification of a job. Due to scarcity of related research, this study aimed to investigate the needs and expectations of the job among students studying occupational therapy. This descriptive cross-sectional study was conducted in 1393. The population included occupational therapy students of Universities in Tehran city. To examine the expectations and needs of occupational therapy students, the needs questionnaire designed by Gordon and expectation of the job questionnaire designed by Lussier were used. Afterwards, data were analyzed by using the SPSS software version 19th. In this study, 107 individuals participated. The data remarked that the highest average rating in the Gordon-needs questionnaire was the need for security ($4/61 \pm 0/72$), and the lowest score was mentioned social need ($4/08 \pm 0/62$). In the Lussier questionnaire, the average rates of health factors was $27/76 \pm 2/20$, further the motivational factors was $26/14 \pm 2/68$. The results of this study showed that the health factors were prior than motivational factors from students' opinion. They considered the importance of the dimensions of need respectively as follows; security need (maximum), the need to respect, the need for independence, need for self-actualization and social need (minimum).

Keywords: Need levels, Expectation of the job, Occupational therapy students, Occupational therapy.

***Corresponding author:** Faculty member, Social Determinants in Health Research Center and Occupational therapy Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

Email: alihosse@gmail.com