

کار (Occupation) انسانی: اولین کوشش در تعریف تشریحی آن

خدیجه خزاعلی^۱، مهدی رصافیانی*

چکیده

مقدمه: کار (Occupation) شامل تکالیف روزمره و فعالیت‌های هدفمندی است که در آن‌ها مشارکت می‌کنیم و برای هر فرد معنی و یا ارزش شخصی یا ذهنی خاصی داشته است و تحت تأثیر پیشینه فرهنگی، علایق و جنبه‌هایی از زندگی که برای فرد معنی دارند، قرار دارد. مفهوم «کار» به عنوان هسته مرکزی کاردرمانی، از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. مفهوم «کار» دارای ساختاری پیچیده است که شامل مفاهیم مرتبط فراوانی می‌باشد که هر کدام نیز در جای خود پیچیده هستند. با توجه به تعاریف متعدد کار به نظر می‌رسد یک تعریف جامع و واحد از آن، جهت استفاده کاردرمانگران در تیم توانبخشی و برای شرح خدمات خود، لازم و ضروری است.

مواد و روش‌ها: برای این پژوهش، روش کیفی پدیدارشناختی انتخاب شد؛ به این دلیل که هدف اصلی آن دستیابی به یک تعریف جامع در رابطه با کار بود. جامعه مورد بررسی شامل متخصصین کاردرمانی بود که از نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید. در مرحله اول، منابع و تعاریف موجود بررسی شد و تعریفی که در برگیرنده تمام جنبه‌های «کار» باشد تدوین گردید. سپس این تعریف توسط یک گروه از متخصصین کاردرمانی در قالب گروه متمرکز تکمیل شد و جمع‌آوری داده‌ها به روش دلفی صورت گرفت.

یافته‌ها: مفهوم کار دارای مفاهیم گسترده‌ای است که بر طبق نظر شرکت‌کنندگان مفاهیمی همچون هدفمندی و معنی‌داری از مؤلفه‌های اصلی آن می‌باشد. همچنین در تعریف کار باید انجام دادن فرد یا عملکرد کاری و بافتاری که کار در آن انجام شده است، مورد توجه قرار گیرند.

نتیجه‌گیری: در تعریف ارائه شده در نتیجه این پژوهش، کار دارای ویژگی‌هایی همچون هدفمندی و معنی‌داری است که از ارتباط بین ساختار رشدی فرد و قالب کاری او منتج گردیده است و عملکرد فیزیکی یا ذهنی شخص در حیطه‌هایی همچون فعالیت‌های روزمره زندگی، خواب و استراحت، آموزش، شغل، بازی و اوقات فراغت، مشارکت اجتماعی و یا ترکیبی از این‌ها می‌باشد. این تعریف در مقایسه با تعاریفی که تاکنون در مورد کار ارائه شده، کامل‌تر و عینی‌تر است و تمام مفاهیم ضروری و اصلی کار را در بردارد که کاردرمانگران می‌توانند از آن در شرح خدمات کاردرمانی و نیز در روند کار تیمی و در ارتباط با همکاران توانبخشی استفاده نمایند.

کلید واژه‌ها: کاردرمانی، کار، تعریف

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۲/۹

مقدمه

روزمره زندگی می‌باشد (۲). کاردرمانگران با توانمندسازی افراد به انجام کارهایی که موجب افزایش توانایی آن‌ها برای مشارکت می‌شود، یا با تعدیل محیط جهت حمایت بهتر از مشارکت، به این پیامد نایل می‌شوند (۳).

کاردرمانی حرفه‌ای است که با ارتقای سلامت و رفاه از طریق کار (Occupation) در ارتباط است (۱). هدف اولیه کاردرمانی، قادر ساختن افراد جهت مشارکت در فعالیت‌های

* استادیار، گروه آموزشی کاردرمانی، مرکز تحقیقات توانبخشی اعصاب اطفال، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

Email: mrassafiani@yahoo.com

۱- کارشناس ارشد کاردرمانی، مدرس، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

و مفهوم عبارت «کار»، به عنوان هسته اصلی کاردرمانی، برای کسب جایگاه اجتماعی این رشته، واجب و ضروری باشد.

اهمیت Occupation در کاردرمانی:

هدف نهایی کاردرمانی، افزایش درگیری در «کارهای» معنی‌دار به منظور ارتقای مشارکت مراجع در حوزه‌های عملکردی و در بافتار (Context) شخصی او می‌باشد (۱۰). کاردرمانگران طی فرایندی نظام‌مند و با به کارگیری یافته‌های پژوهشی جهت تشخیص و ارزیابی رویکردها، شیوه‌ها و تکنیک‌های مؤثر درمانی را انتخاب می‌نمایند (۱۱). مداخلات مبتنی بر «کار»، بر استفاده از «کارهای» فرد و یا خانواده به عنوان قالب مداخله در جهت نایل شدن به اهداف کاری تأکید می‌کند (۱۲)؛ همچنین درمانگران قالب‌های مداخله‌ای متنوعی را شامل شیوه‌ها و فعالیت‌های مقدماتی، هدفمند و کاری در بافتارهای مختلف جهت تسهیل اهداف کاری در درمان به کار می‌گیرند (۱۳). کاردرمانگران به دو شیوه از «کار» در درمان استفاده می‌نمایند: «کار به عنوان هدف نهایی» که به هدف یا محصول مداخلات اشاره دارد. این روش به فرد اجازه می‌دهد که در تجربیات معنی‌دار و در بافتار زندگی خویش شرکت کند. به عبارت دیگر «کار به عنوان هدف نهایی» یعنی اجرای فعالیت‌ها و تکالیفی که از ارزش‌ها، تجارب و فرهنگ شخص ناشی می‌شود و فرد تصور می‌کند برای زندگی او اهمیت دارد. «کار به عنوان وسیله» شیوه‌ای است که در آن یک کار خاص بر اساس انتخاب و علائق مراجع تعیین گردیده است و از آن به عنوان یک وسیله درمانی جهت ایجاد تغییرات مثبت در عملکرد فرد استفاده می‌شود. موفقیت این فرایند کاملاً به معنی‌داری و ارزش ذهنی «کار» برای فرد بستگی دارد. در استفاده از «کار» به عنوان وسیله، تناسب بین «کار» و فرد اهمیت به سزایی دارد (۱۵، ۱۴، ۱۰).

طبقه‌بندی (International classification of functioning) یا ICF، بر مشارکت به معنای درگیری فرد در موقعیت‌های زندگی، به عنوان یکی از فاکتورهای سلامتی تأکید کرده است و مشکل در مشارکت را به عنوان محدودیت مشارکت نامگذاری نموده است. در این طبقه‌بندی اجزای مشارکت و

مفهوم «کار»، به عنوان هسته مرکزی کاردرمانی، از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. علت پیدایش کاردرمانی، استفاده از «کار» به عنوان روشی برای ارتقای سطح زندگی انسان و تمرکز بر آن به عنوان یک روش درمانی است و این چیزی است که کاردرمانی را در جامعه منحصر به فرد و ارزشمند نموده است (۴). کاردرمانگران به وسیله تسهیل مشارکت در «کارهایی» که برای فرد معنای شخصی دارند، فرصتی برای تکامل او ایجاد می‌کنند و نیز استقلال او را افزایش می‌دهند (۵).

کاردرمانی از آغاز پیدایش تاکنون، مراحل متعددی را در جهت پیشرفت سپری کرده است؛ اما آنچه در این مدت پایدار باقی‌مانده است ارتباط آن با خدمات بهداشتی می‌باشد. در این میان تأکید طبقه‌بندی بین‌المللی کارکرد، ناتوانی و سلامتی (International classification of functioning, disability and health یا ICF) (۶) و دیدگاه‌های نوینی همچون رویکردهای مراجع محور (Client-centre approach) و خانواده محور (Family-centre approach) بر فعالیت و مشارکت، از رویکردهای بالا به پایین (Top-down approach) جهت مداخلات مبتنی بر کار (Occupation-based intervention) پشتیبانی می‌کند (۷).

اهمیت و ضرورت پژوهش

تعاریف سودمند برای پیشرفت دانش در هر حرفه لازم و ضروری است (۸). از زمانی که حرفه کاردرمانی شکل گرفته است، کاردرمانگران تلاش کرده‌اند که عبارت «کار» و پس از آن هویت خود را تعریف نمایند (۱). مروری بر استفاده از عبارت «کار» در مقالات کاردرمانی، فقدان تمرکز ثابت، روشن و پیوسته را بر اجزای آن برای استفاده در دید عمومی نشان می‌دهد (۹). دکتر Don Lollar، از اداره ناتوانی و سلامتی (Office on disability and health)، استفاده نادرست رشته‌های دیگر از عبارت «کار»، به علت استفاده ابهام‌آمیز ما از آن را به عنوان یک مشکل بنیادی که مانع پیشرفت کاردرمانی در دید عمومی شده است، مطرح ساخت (به نقل از Royeen) (۹). این مسأله موجب سوء تعبیر عامه مردم از کاردرمانی گردیده است و به نظر می‌آید روشن ساختن منظور

روش کیفی پدیدارشناختی استفاده شد. جامعه مورد بررسی متخصصین کاردرمانی با حداقل مدرک فوق لیسانس و عضو گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های تهران با سابقه کاری بیش از ۵ سال بود. در این پژوهش از نمونه در دسترس استفاده شد و برای جمع‌آوری داده‌ها روش دلفی به کار رفت. در ابتدا تعاریف کار بررسی و جمع‌آوری گردید و سپس یک جمع‌بندی از تعاریف ذکر شده تدوین شد.

پس از آن تعریف به دست آمده در یک گروه متمرکز (Focus group) متشکل از ۹ نفر دانشجوی دکترای کاردرمانی، که طی نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، و یک متخصص و دکترای کاردرمانی به بحث گذاشته شد و شرکت کنندگان نظرات خود را بر پایه مطالعات گذشته و نیز تعاریف ارایه شده مطرح ساختند و در نهایت تغییراتی در تعریف جهت افزایش روانی و سلاست و همچنین افزایش دقت و کمال آن و بر اساس توافق افراد گروه متمرکز اعمال شد. تعریف جدید، بر اساس روش دلفی برای جمع‌آوری داده‌های کیفی، به طور کتبی به همان شرکت کنندگان ارایه شده و بازخوردهایی دریافت گردید که شامل تغییرات جزئی‌تر در عبارات و کلمات بود. تغییرات نهایی زیر نظر یک متخصص و دکترای کاردرمانی صورت گرفت و در نهایت مجدداً به طور کتبی در اختیار اعضای گروه قرار گرفت و به صورت نهایی توسط آن‌ها تأیید شد.

یافته‌ها

مفهوم کار دارای مفاهیم گسترده‌ای است که مورد بررسی قرار گرفت. شرکت‌کنندگان در این پژوهش، در گروه متمرکز، به ویژه بر مفاهیمی همچون هدفمندی و معنی‌داری در تعریف کار تأکید داشتند و نیز اظهار داشتند که در تعریف کار باید انجام دادن فرد یا عملکرد کاری و نیز بافتاری که کار در آن انجام شده است، مورد توجه قرار گیرند. همچنین نوع کار یا حیطه‌ای از کار که در حال انجام است (مانند فعالیت‌های روزمره زندگی) بخش مهمی از این تعریف می‌باشد.

بحث

تعاریف مختلفی از «کار» ارایه شده است که در ادامه به

فعالیت به نه دسته تقسیم شده‌اند (یادگیری و دانش کاربردی، الزامات و تکالیف متداول، ارتباطات، تحرک، مراقبت از خود، زندگی خانوادگی، تعاملات و روابط بین فردی، حوزه‌های اصلی زندگی، زندگی اجتماعی و مدنی) (۶)، که حیطه‌های کاری در کاردرمانی را در بر دارند. تأکید ICF بر مشارکت به درمانگران این امکان را می‌دهد که نیمرخ کاری مراجع را به طور کامل بررسی کرده و مداخلات درمانی را با تجربیات روزمره مراجع در «کارها» و مشارکت در فعالیت‌ها مرتبط ساخته و در نتیجه قابلیت کاری او را افزایش دهند (۱۶). پارادایم امروزی کاردرمانی نیز بر ماهیت کاری انسان، پتانسیل «کار» به عنوان یک وسیله درمانی، و کژکاری‌های کاری تأکید می‌کند (۱۷). پژوهش‌گری در بررسی مقالات معاصر، ۶ فرض درباره «کار» که از مدل‌های مبتنی بر «کار» پشتیبانی می‌کرد، ارایه داد:

- ۱- «کار» یکی از نیازهای اساسی انسان است.
 - ۲- «کار» یکی از اجزای ضروری زندگی انسان است.
 - ۳- «کار» رفتار را سازماندهی می‌کند.
 - ۴- «کار» به زندگی معنا می‌دهد.
 - ۵- «کار» یک سبک زندگی سالم را فراهم می‌کند.
 - ۶- کیفیت زندگی فرد را ارتقاء می‌دهد (۱۸).
- خدمات کاردرمانی را می‌توان به عنوان فرایند به حداکثر رساندن سازش بین فرد، محیط و کار در نظر گرفت. به عبارت دیگر متخصصین کاردرمانی کارهای ارزشمند فرد را با توانایی‌ها و بافتار پیرامون او پیوند می‌دهند و عملکرد موفقیت‌آمیز را تسهیل می‌کنند. درمانگران با تعیین نقش‌های فرد، نیازهای کاری او را درمی‌یابند (۲۰، ۱۹).
- با توجه به این موارد و نیز با نظر به گستردگی و تنوع تعاریف کاردرمانی نیاز به یک تعریف واحد و جامع جهت افزایش آگاهی درمانگران و همکاران توانبخشی و نیز استفاده از آن در مداخلات و مستندسازی آن‌ها احساس می‌شود که در این پژوهش تلاش شده است که به این تعریف نایل شویم.

مواد و روش‌ها

در این پژوهش، چون هدف تعریف یک پدیده و تجربه بود، از

برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

لغت‌نامه وبستر (Webster's Third new International Dictionary) (۲۰۱۱):

۱- فعالیتی که هر کس در آن درگیر می‌شود؛ ۲- تصرف زمین یا استفاده از آن یا استقرار در آن؛ ۳- عمل یا فرایند تصرف جا یا مکانی (۲۱). Polatajko و همکاران در سال ۱۹۹۷ «کار» را این‌گونه تعریف نمودند: فعالیت‌های روزمره زندگی که توسط فرهنگ و اشخاص نام‌گذاری، سازماندهی، معنادگی و ارزش‌گذاری می‌شود. «کار» هر چیزی است که افراد برای مشغول کردن خود انجام می‌دهند. شامل مراقبت از خود، لذت بردن از زندگی (اوقات فراغت) و مشارکت در تولیدات اجتماعی و اقتصادی جامعه (تولید کنندگی) (به نقل از Roley و همکاران) (۲۲). Cohn و همکاران در سال ۲۰۰۳ «کار» را به عنوان فعالیت‌های روزمره‌ای که ارزش‌های فرهنگی را منعکس می‌کند، برای زندگی ساختار و برای افراد معنا ایجاد می‌کند، تعریف کردند. این فعالیت‌ها به نیازهای انسانی مربوط به مراقبت از خود، لذت (Enjoyment)، و مشارکت در اجتماع می‌پردازد (به نقل از Roley و همکاران) (۲۲). Jepson- Nelson و Thomas اظهار داشتند که «کار»، ارتباطی پویا بین یک قالب کاری (Occupational form) و فردی با ساختار رشدی (Developmental structure)، اهداف (Purpose) و معناهای ذهنی (Subjective meaning) منحصر به فرد و نتیجه حاصل شده از عملکرد کاری

(Occupational performance) می‌باشد (۵).

Christiansen و همکاران «کار» را این‌طور تعریف کردند: درگیری در فعالیت‌ها، تکالیف و نقش‌ها با هدف حرفه تولید کننده، نگهداری خود در محیط، و با اهداف آرام‌سازی، سرگرمی و خلاقیت فعالیت‌هایی که افراد برای پشتیبانی از نقش‌هایشان در آن‌ها درگیر می‌شوند (۲۳). Kielhofner «کار» را به عنوان انجام شغل، بازی، یا فعالیت‌های روزمره زندگی در بافت زمانی، مادی و اجتماعی- فرهنگی که بیشتر زندگی انسان را مشخص می‌کند، تعریف نمود (۱۷). دو پژوهش‌گر در سال ۲۰۰۹ تعریف «کار» را این‌گونه مطرح ساختند: تمام چیزهایی که افراد می‌خواهند، نیاز دارند و یا مجبور هستند که انجام دهند، حال با ماهیت جسمی، ذهنی، اجتماعی، جنسی، سیاسی، معنوی یا هر ماهیت دیگری، شامل فعالیت‌های استراحت و خواب (۲۴).

«کار»، دارای ساختاری پیچیده است که شامل مفاهیم وابسته به هم فراوانی می‌باشد که هر کدام نیز در جای خود پیچیده هستند (۸). زمانی که یک عبارت را تعریف می‌کنیم، ناچار هستیم کلماتی که در تعریف اصلی آمده‌اند را نیز تعریف نماییم. در جدول ۱ برای مقایسه بهتر تعاریف و مشاهده مفاهیم مشترک آن‌ها، در ردیف مربوط به هر تعریف عبارت‌های اصلی به کار رفته در آن علامت‌گذاری شده است. در پژوهش حاضر، از این جدول جهت مشخص کردن مفاهیم اصلی در تعریف کار استفاده شد. پس از این به تعریف مختصر هر یک از مفاهیم مورد اشاره می‌پردازیم.

جدول ۱. مقایسه تعاریف کار

تعاریف	حیطه‌های کار	قالب کاری	ساختار رشدی	معنا	هدف	عملکرد کاری
Polatajko و همکاران (به نقل از ۲۲)	*	*		*		*
Cohn و همکاران (به نقل از ۲۲)	*	*		*		*
Nelson و Jepson-Thomas (۵)		*	*	*	*	*
Christiansen و همکاران (۲۳)	*				*	*
Kielhofner (۱۷)	*	*				*
Townsend و Wilcock (به نقل از ۲۴)	*				*	*

حیطه‌های کاری (Occupational area) یا عملکردی (Performance area):

در سال ۱۹۷۹، انجمن کاردرمانی آمریکا در واکنش به قوانین مصوب سال ۱۹۷۵ و ۱۹۷۷ درباره آموزش و پرورش تمام کودکان معلول و لویج مخالف سوء استفاده در مراقبت بهداشتی، اولین نسخه «اصطلاحات علمی همسان برای کاردرمانی» (Uniform terminology for occupational therapy) را منتشر ساخت. این نسخه بیشتر بر گزارش خدمات کاردرمانی تمرکز داشت. طی سال‌های ۱۹۸۹ و ۱۹۹۴، به ترتیب ویرایش دوم و سوم «اصطلاحات علمی همسان برای کاردرمانی» منتشر شد. در هر سه ویرایش، حیطه‌های عملکردی به عنوان طبقه‌بندی وسیعی از فعالیت‌های انسان که بخشی از زندگی روزمره می‌باشد در نظر گرفته شد و به سه دسته تقسیم گردید. این دسته‌ها شامل فعالیت‌های شغلی و تولید کننده (Work and productive activities)، فعالیت‌های تفریحی یا اوقات فراغت (Play or leisure activities) و فعالیت‌های روزمره زندگی (Activity of daily living) یا ADL بود. این تقسیم‌بندی بر مبنای فعالیت‌های معمول انسان صورت گرفت و البته به تجربه شخص از «کار» اهمیت می‌داد (۲۵). در سال ۲۰۰۲ و متعاقب انتشار «طبقه‌بندی بین‌المللی کارکرد، ناتوانی و سلامتی» (International classification of functioning, disability and health یا ICF) (۶)، انجمن کاردرمانی آمریکا اقدام به انتشار اولین نسخه «چهارچوب کاری کاردرمانی: حوزه و فرایند» (Occupational practice framework: domain and process) نمود. در این نسخه طبقه‌بندی عملکرد در حیطه‌های «کار» به این صورت عنوان شد: فعالیت‌های روزمره زندگی، فعالیت‌های وسیله‌ای روزمره زندگی (Instrumental activity of daily living یا IADL)، آموزش (Education)، شغل (Work)، بازی (Play) اوقات فراغت، مشارکت اجتماعی (Social participation) (۲۶). در سال ۲۰۰۸ دومین ویرایش «چهارچوب کاری کاردرمانی: حوزه و فرایند» منتشر گردید که در آن این طبقه‌بندی تحت

عنوان «حیطه‌های کار» صورت گرفت و به این ترتیب تقسیم شد: فعالیت‌های روزمره زندگی، فعالیت‌های وسیله‌ای روزمره زندگی، استراحت و خواب (Sleep and rest)، آموزش، شغل، بازی، اوقات فراغت، مشارکت اجتماعی (۲۲).

قالب کاری (Occupational form):

قالب کاری، مجموعه‌ای قابل مشاهده از شرایط جسمی و اجتماعی- فرهنگی در زمانی به خصوص است که در محیط بیرونی فرد وجود دارد (۲۷). همه چیزهایی که فرد را در برمی‌گیرند، بخشی از قالب کاری او هستند. اما هر آنچه که بخشی از فرد است، قالب کاری نمی‌باشد. قالب کاری قابل مشاهده می‌باشد؛ به این معنا که متخصصین می‌توانند آن را مشاهده کنند و به طور مستقل در مورد آن به توافق‌هایی برسند. در مقابل، افکار و احساسات، به طور ذهنی تجربه می‌شوند و هیچ شخص دیگری به آن‌ها دسترسی مستقیم ندارد (۵).

ساختار رشدی (Developmental structure):

ساختار رشدی فرد، عبارت است از توانایی‌ها و ویژگی‌های حسی- حرکتی، شناختی و روانی- اجتماعی او. عبارت رشدی (Developmental)، به این نکته اشاره می‌کند که این ساختار، محصول نهایی یک فرایند طولانی مدت می‌باشد که تحت تأثیر بلوغ (Maturation) (تغییرات آشکار جسمی ژنتیکی) و نیز سازش‌های کاری (Occupational adaptation) گذشته (تجربیات شخصی) قرار می‌گیرد (۲۳، ۵). این ساختار شش مشخصه (Characteristic) دارد: (۱) حسی؛ (۲) حرکتی؛ (۳) ادراکی؛ (۴) شناختی؛ (۵) عاطفی؛ (۶) بین فردی (۲۸). اگر چه معمولاً طبقه‌بندی برخی خصوصیات (Attribute) در یکی از این ۶ دسته کار ساده‌ای است، بعضی از خصوصیات پیچیده، مانند زبان، عشق، ارزش‌ها و یا خلاقیت، تعامل بین چند ویژگی ساختاری می‌باشد (۵).

معنا (Meaning):

تفسیر کلی فرد از تجربه‌ای که در مواجهه با قالب کاری دارد. معنا با تفسیر و احساساتی که فرد از قالب کاری استنباط می‌کند، صورت می‌گیرد و امری شخصی می‌باشد، یعنی افراد گوناگون ممکن است از یک قالب کاری یکسان، تفاسیر مختلفی داشته باشند (۲۹، ۵).

هدف (Purpose):

عملکرد کاری پنهان: قابل مشاهده نیست و شامل یکسری تصورات ذهنی می‌باشد که به موجب آن فرد تصور می‌کند که اعمال او (عملکرد) منجر به تغییرات تدریجی در محیط متصور می‌شود (شطرنج). در تعریف هدف، معنا و عملکرد کاری پنهان، فرایندها و تصورات ذهنی که به طور مستقیم قابل مشاهده نیستند، منعکس می‌شوند. اما تفاوت عملکرد کاری پنهان این است که در آن همیشه یکسری تغییرات ذهنی چند مرحله‌ای وجود دارد که به یک وضعیت تصویری جدید که نیاز به یک عملکرد کاری پنهان جدید دارد منجر می‌شود (به طور مثال حرکت دادن یک مهره شطرنج در ذهن منجر به تغییر تصور وضعیت قبلی می‌شود).

در هر حال، اگر مواد در دسترس قابلیت تغییر داشته باشند، اغلب افراد، حتی برای تصمیم‌گیری در رابطه با استراتژی، عملکرد کاری آشکار را انتخاب می‌کنند. در این شرایط، عملکرد کاری پنهان نیاز نیست. چرا که در هر مرحله از فرایند، تغییرات واقعی در قالب کاری وجود دارد که می‌تواند درک شود (معنا) و به آن پاسخ داده شود (عملکرد کاری آشکار). عملکرد کاری پنهان، بسیار نادر است و محدود می‌شود به افرادی با مهارت‌های شناختی قوی، به طوری که بتوانند یکسری تغییرات در وضعیت‌ها و واکنش‌ها را تصور کنند (۵).

نتیجه‌گیری

تعریفی که در ابتدا از جمع‌آوری تعاریف مختلف کار به دست آمد به این صورت بود:

کار، ارتباطی پویا بین یک قالب کاری، و فردی با ساختار رشدی، اهداف و معناهای منحصر به فرد، و پیامد حاصل از عملکرد کاری می‌باشد. کار، یکی از نیازهای اساسی انسان است که موجب ارتقای کیفیت زندگی می‌شود و به رفتار و زندگی، ساختار و معنا می‌دهد. کار با توجه به معنا و هدفی که فرد در لحظه از آن دریافت می‌کند، در سه حیطه مراقبت از خود و فعالیت‌های روزمره زندگی، مشارکت در اجتماع و بهره‌وری، لذت و تفریح، و یا ترکیبی از این سه قرار می‌گیرد. پس از طی روندی که در روش پژوهش ذکر شد، تعریف زیر در نهایت از این پژوهش استخراج گردید:

تجربه‌ای که نسبت به نتیجه مورد انتظار احساس می‌شود (انگیزه داشتن). هنگامی که فردی با ساختار رشدی منحصر به فرد، یک قالب کاری را تفسیر می‌کند (معنا)، اغلب می‌خواهد راجع به آن، کاری انجام دهد (هدف). مانند معنا، هدف هم تجربه‌ای محسوس است که با هیجان مشخص می‌شود. همچنین، همانند معنا، هدف نیز ذهنی می‌باشد و برای دیگران قابل مشاهده نیست. معنا و هدف در درون فرد رخ می‌دهد. یعنی اگرچه ممکن است که فرد چیزی بگوید و یا کاری بکند که آن‌ها را به دیگران نشان دهد، اما هیچ کس به جز خود فرد توانایی تجربه کردن آن‌ها را ندارد. هدف پس از معنا صورت می‌گیرد. بر خلاف معنا که انعکاسی از گذشته است، هدف به آینده و نتیجه مورد انتظار سوگیری دارد (۳۰، ۵).

هدف (Purpose) فرد در برابر هدف (Goal) و انتظارات دیگران: هدف همیشه تجربه‌ای شخصی است که در یک زمان خاص توسط فرد احساس می‌شود و هدفی که فرد دیگری برای شخص در نظر دارد، کاملاً متفاوت از آن است. در کاردرمانی باید مراقب باشیم که بین هدف بیمار یا مراجع با اهداف درمانگر تفاوت قابل شویم (۳۱، ۵).

عملکرد کاری (Occupational performance):

عملکرد کاری، عمل فعالانه فرد در بافت قالب کاری می‌باشد. بعد از تفسیر قالب کاری توسط فرد و تمایل به انجام کاری در رابطه با آن، عمل ارادی فرد، عملکرد کاری می‌باشد (۱۴، ۵).
عملکرد کاری آشکار: یعنی عملکرد کاری، ذاتاً قابل مشاهده است و اگر دیگران در محیط حضور داشته باشند، می‌توانند به طور مستقل به توافقی درباره ماهیت حرکت برسند. عملکرد کاری آشکار، سیستم نوروماسکولار (عصبی-عضلانی) را درگیر می‌کند. هرچه که ما درباره عملکرد حرکتی ارادی انسان می‌دانیم، مربوط به این نوع عملکرد کاری است، که می‌تواند شامل حفظ وضعیت (Posture) و هم انقباضی (Co-contraction) فعال، حتی در نبود حرکت نیز باشد. همچنین صحبت کردن، بیان چهره و جهت نگاه (Gaze) نیز، به علت این که تحت کنترل ارادی عضلات هستند، مربوط به این نوع عملکرد کاری هستند (۱۰).

سلیسی است که کاردرمانگران می‌توانند از آن در شرح خدمات کاردرمانی و نیز در روند کار تیمی و در ارتباط با همکاران توانبخشی استفاده نمایند.

محدودیت‌های مطالعه:

از محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود داشت حجم کم نمونه به علت در دسترس نبودن افراد واجد شرایط و نیز عدم وجود پژوهشی در این زمینه در ایران بود که خود نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت پژوهش‌های آتی در این حیطه است.

پیشنهادها

به نظر می‌رسد روش‌هایی همچون برگزاری جلسات بارش فکر، مصاحبه و یا مشاهده با توجه به اهمیت فرهنگ در تعریف کار، به افزایش اعتبار و دقت پژوهش‌های آینده کمک خواهد کرد.

تشکر و قدردانی

با سپاس فراوان از شرکت‌کنندگان محترم این پژوهش که وقت ارزشمند خود را بی‌دریغ در اختیار ما قرار دادند.

«کار»، فعالیت هدفمندی است که برای شخص معنی‌دار بوده است و ارزش و اهمیت را در پی دارد. عملکرد ذهنی و فیزیکی فرد همیشه در یک مجموعه قابل مشاهده از شرایط جسمی و اجتماعی - فرهنگی در محیط (قالب کاری) و توسط فردی با ساختار رشدی، اهداف و معناهای منحصر به فرد صورت می‌گیرد و پیامدی را در محیط در پی دارد. نتیجه این ارتباط پویا و متقابل این اجزاء، «کار» می‌باشد. «کار»، یکی از نیازهای اساسی انسان است که برآورده شدن آن موجب ارتقای کیفیت زندگی، ایفای نقش‌های فردی و یا تغییر هویت شخص می‌شود و به رفتار و زندگی، ساختار و معنا می‌دهد.

«کار» با توجه به معنا و هدفی که فرد در حین اجرا از آن دارد، در حیطه‌هایی همچون فعالیت‌های روزمره زندگی، خواب و استراحت، آموزش، شغل، بازی و اوقات فراغت، مشارکت اجتماعی و یا ترکیبی از این‌ها قرار می‌گیرد.

تعریف ارایه شده در این پژوهش بر اساس متون و منابع معتبر تدوین گردیده و در اصل جمع‌بندی تمام تعاریفی است که تاکنون در رابطه با کار صورت گرفته است. با توجه به تعاریف گسترده و متنوع کار، این تعریف، تعریف کامل و

References

1. Kramer P, Hinojosa J, Royeen CB. Perspectives in Human Occupation: Participation in Life. 1st ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2003.
2. Baptiste SE. Client-centered practice: implications for our professional approach, behaviors, and lexicon. Perspectives in human occupation: participation in life. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2003. p. 77-264.
3. WFOT. Definitions of occupational therapy. Lexington OH: WFOT; 2007
4. Schwartz KB. History of occupation. Perspectives in human occupation: participation in life. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2003. p. 18-31.
5. Nelson DL, Jepson-Thomas J. Occupational form, occupational performance, and a conceptual framework for therapeutic occupation. Perspectives in human occupation: participation in life. Philadelphia, PA: lippincott williams & wilkins; 2003. p. 87-156.
6. World Health Organization. international classification of functioning, disability and health. Geneva, Switzerland: Classification, Assessment, Surveys and Terminology Team, World Health Organization; 2001.
7. Rodger S. Occupation Centred Practice with Children: A Practical Guide for Occupational Therapists. 1st ed. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell; 2010.
8. Nelson DL. Therapeutic occupation: a definition. Am J Occup Ther 1996; 50(10): 775-82.
9. Royeen CB. Occupation reconsidered. Occup Ther Int 2002; 9(2): 111-20.
10. Crepeau EB, Cohn ES, Schell BAB. Willard and Spackman's Occupational Therapy. 10th ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2003.
11. Lin SH, Murphy SL, Robinson JC. Facilitating evidence-based practice: process, strategies, and resources. Am J Occup Ther 2010; 64(1): 164-71.

12. Brown T, Chien CW. Occupation-Centred Assessment with Children. In: Rodger S, editor. *Occupation Centred Practice with Children: A Practical Guide for Occupational Therapists*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons 2010.
13. Wilding C, Whiteford G. Occupation and occupational therapy: Knowledge paradigms and everyday practice. *Australian Occupational Therapy Journal* 2007; 57(3): 185-93.
14. Radomski MV, Trombly CA. *Conceptual Foundations for Practice. Occupational Therapy for Physical Dysfunction*. 6th ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2007.
15. Gray JM. Putting occupation into practice: Occupation as ends, occupation as means. *Am J Occup Ther* 1998; 52(5): 354-64.
16. Price P, Miner S. Occupation emerges in the process of therapy. *Am J Occup Ther* 2007; 61(4): 441-50.
17. Kielhofner G. *Conceptual Foundations of Occupational Therapy Practice*. Philadelphia, PA: F.A. Davis Company; 2009.
18. Tufano R, Cole M. *Applied Theories in Occupational Therapy: A Practical Approach*. 1st ed. New York, NY: SLACK Incorporated; 2008.
19. Hanson DJA. *The professional identity of occupational therapists: Construction, enactment, and valued supports*. Lawton, OK: ProQuest; 2009.
20. Price P. Occupation-centered practice: Providing opportunities for becoming and belonging. *Proceedings of the 3rd International Congress of Annual Research Conference*; 2004; Oct 29-3; SSO: USA. 2004.
21. Merriam-Webster Inc. *Merriam-Webster's Dictionary and Thesaurus*. 1st ed. Lewes, DE: Merriam Webster Mass Market; 2006.
22. The American Occupational Therapy Association. *Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process*, 2nd ed. Bethesda, MD: AOTA Press; 2008; 62(6).
23. Christiansen CH, Baum CM, Bass JD. *Occupational Therapy: Performance, Participation, and Well-Being*. 3rd ed. New York, NY: Slack Incorporated; 2004.
24. DeLany JV, Amini D, Cohn E, Cruz J, Hartmann K, Justice J, et al. *Standards Of Practice For Occupational Therapy*. Bethesda, MD: The American Occupational Therapy Association; 2010.
25. Youngstrom MJ, Brayman SJ, Anthony P, Brinson M, Brownrigg S, Clark GF, et al. *Occupational therapy practice framework: Domain and process*. Bethesda, MD: The American Occupational Therapy Association 2002; 56(6).
26. Brayman SJ, Anthony P, Brinson M, Brownrigg S, Frolek Clark G, Desmarais SM, et al. *Occupational therapy practice framework domain and process*. Bethesda, MD: The American Occupational Therapy Association; 2002.
27. Nelson DL. Occupation: form and performance. *Am J Occup Ther* 1988; 42(10): 633-41.
28. Case-Smith J. *Occupational Therapy for Children*. 5th ed. Maryland Heights, MO: Mosby; 2004.
29. Molineux M. Occupation in occupational therapy: A labour in vain? *Occupational Therapy Journal of Research* 2004; 7(1): 1-14.
30. Moyers P. Introduction to Occupation-based Practice. In: Christiansen CH, Baum CM, Bass JD, editors. *Occupational Therapy: Performance, Participation, and Well-Being*. 3rd ed. New York, NY: Slack Incorporated; 2004.
31. Peloquin SM. Occupation as therapy: Activity as a therapeutic tool. In: Punwar AJ, Peloquin SM, editors. *Occupational therapy: principles and practice*. 3rd ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2000.

Human occupation: a primary attempt to develop a comprehensive definition

*Khadijeh Khazaeli¹, Mehdi Rassafiani**

Received date: 22/12/2011

Accept date: 28/2/2012

Abstract

Introduction: Occupation includes daily tasks and purposeful activities in which we are involved because of peculiar personal meanings and values they have to each of us. These activities can be influenced by cultural backgrounds, certain interests or those aspects of life considered to be meaningful by an individual. The concept of occupation is central to occupational therapy since it has been developed on the basis of the idea that occupation can be used as a therapeutic method. In addition to the fact that occupation has a complex structure, it includes many complex concepts. Due to various definitions attributed to the term, it seems occupational therapists need a comprehensive definition of occupation that can be used to specify their role in rehabilitation teams and to define occupational therapy services.

Materials and Methods: A phenomenological method was adopted in this study because its main goal was to achieve a comprehensive definition of occupation. In the first stage, all definitions were gathered and then an integrated definition was developed that encompassed all aspects. That definition was summarized by of a group of expert occupational therapists and then data gathered through Delphi method. A detailed explanation of all these steps will be presented in this article.

Results: Occupation contains widespread concepts. According to participant's comments, purposefulness and meaningfulness are two main concepts in definition of occupation. We should concern the act of doing or occupational performance and also the context of doing in occupation definition.

Conclusion: According to the established definition of the term in this study, occupation has such features as purposefulness and meaningfulness. Occupation results from collaboration between developmental structure and occupational form and can be described as a physical or mental performance evident in areas such as activities of daily living, sleep and rest, education, play and leisure, social participation, or combination of these areas. Compared to other definitions, this definition is more comprehensive and objective and includes all main concepts. So, occupational therapists can use this definition for describing occupational therapy services and specifying their role in team work and determining their position relative to other members of rehabilitation team.

Keywords: Occupational therapy, Occupation, Definition

* Assistant Professor, Department of Occupational Therapy, Pediatrics Neurorehabilitation Research Center, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran Email: mrasafiani@yahoo.com

1. MSc of Occupational Therapy, School of Rehabilitation Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran