

مدل عملکرد کاری¹ (استرالیا)

تعریف اصطلاحات

تعریف معانی بر طبق توصیف چاپارو و رانکا (1996). مدل عملکرد کاری (استرالیا)

Translated from:

Chapparo, C., & Ranka, J. (1997). *Occupational Performance Model (Australia): Monograph 1*. OP Network: The University of Sydney

Translated to Farsi by:

Rassafiani, M; BOT, Msc, PhD,
Karbalaynouri, A; BOT, Msc

توجه: برخی از جنبه های معانی و فرضیه های ارائه شده در "مدل عملکرد کاری" جدید نیست، بلکه آمیزه ای از نظریه های مربوط به ماهیت کار های انسان را منعکس می کند که در کتب و آثار یافت می شود (CAOT, 1991; Christiansen, 1991; Meyer, 1922; Reed, 1984). جنبه های دیگر مدل عملکرد کاری این معانی و فرضیه ها را بسط میدهد تا ترکیب بندی جدیدی در مورد کارکرد کاری ارائه دهد که از نظرات موجود فعلی متفاوت باشد.

عملکرد کاری:

توانایی ادراک²، تمنا داشتن³، به یاد آوردن⁴، برنامه ریزی⁵ و ایفاء نقش ها⁶، امور عادی⁷، تکالیف⁸ و خرده تکالیف⁹ به منظور حفاظت از خود¹⁰، زایایی (سازندگی)¹¹، اوقات فراغت¹² و رفع خستگی یا استراحت¹³ در پاسخ به مطالبات محیط داخلی یا خارجی.

¹ Occupational Performance Model

² Perceive

³ Desire

⁴ Recall

⁵ Plan

⁶ Roles

⁷ Routines

⁸ Tasks

⁹ Sub-tasks

¹⁰ Self-maintenance

¹¹ Productivity

¹² Leisure

¹³ Rest

نقش های عملکرد کاری¹⁴:

الگوهای¹⁵ رفتار کاری هستند که شامل ترکیب بندی های حفاظت از خود، تولیدی، فعالیت های اوقات فراغت و استراحت است. نقش ها به واسطه روابط عملکردی شخص-محیط فردی¹⁶ تعیین می شوند. این نقش ها از طریق نیاز و یا انتخاب ایجاد می شوند و با سن، توانائی، تجربه، شرایط و زمان تغییر می یابند.

حیطه های¹⁷ عملکرد کاری:

این حیطه ها در زمره امور عادی و روزمره، تکالیف و خرده تکالیفی است که افراد انجام میدهند تا احتیاجات مربوط به نقش های عملکرد کاری را برآورده سازند. این مقولات شامل کار های مربوط به حفاظت از خود، کار های مربوط به تولید/مدرسه، فعالیت های اوقات فراغت/بازی و کار های مربوط به رفع خستگی است. طبقه بندی کارها به این دسته ها فرآیندی غیرمتعارف و فردی¹⁸ است.

کارهای رفع خستگی یا استراحت:

این کارها به هرگونه پیگیری هدف دار برای بی فعالیتی گفته می شود. این کارها می تواند شامل زمان اختصاص داده شده به خواب (Meyer, 1922) و هرگونه کارهای روزمره، تکالیف و خرده تکالیف و آداب مذهبی¹⁹ به منظور تمدد اعصاب²⁰ باشد.

کارهای حفاظت از خود:

شامل کارهای روزمره، تکالیف و خرده تکالیفی است که به منظور حفظ سلامتی²¹ فرد و رفاه²² در محیط انجام می شود. این کارهای روزمره، تکالیف و خرده تکالیف میتواند به شکل کارهای روزمره عادی²³ (لباس پوشیدن و غذا خوردن)، یا تکالیف غیر عادی گاهگاهی (خوردن دارو) باشد که شرایط محیطی نیاز به آنها را تعیین می کند.

کار های تولیدی(بهره وری)//مدرسه:

¹⁴ Occupational performance roles

¹⁵ Patterns

¹⁶ Person-environment-performance relationships

¹⁷ Areas

¹⁸ Idiosyncratic

¹⁹ Ritual

²⁰ Relax

²¹ Health

²² Well-being

²³ Habitual

شامل انجام کارهای روزمره، تکالیف و خرده تکالیفی است که از طریق تولید کالا یا تامین خدمات به فرد توانائی حمایت از خود، خانواده و یا جامعه اش را میدهد (Reed, 1986, p.499).

کار های اوقات فراغت/بازی:

شامل کارهای روزمره، تکالیف و خرده تکالیفی است که به منظور سرگرمی²⁴، خلاقیت²⁵، و شادمانی²⁶ صورت می گیرد. برای مثال میتوان به باغبانی، خیاطی و بازی ها اشاره کرد.

مولفه های²⁷ عملکرد کاری:

شامل مولفه هائی است که به انجام دهنده کار و نیز به عوامل تکالیف کاری نسبت داده می شود. ابعاد جسمانی، حسی - حرکتی، شناختی و روانی اجتماعی هر تکالیفی که انجام می شود منعکس کننده و موجب شونده فعالیت یا عملیات جسمانی، حسی- حرکتی، شناختی و روانی اجتماعی متفاوت فرد است که در اجرای تکالیف محوله مورد استفاده قرار می گیرد. این مولفه های عملکرد کاری به پنج گروه تقسیم میشوند که شامل مولفه های بیومکانیکال، حسی- حرکتی، شناختی، درون فردی²⁸ و بین فردی²⁹ است.

مولفه عملکرد بیومکانیکال:

از منظر انجام دهنده کار، این مولفه به عمل و تعامل ساختارهای جسمانی بدن در حین انجام وظیفه کاری اشاره می کند. این مولفه شامل دامنه حرکتی، قدرت عضلانی، گرفتن، تحمل³⁰ عضلانی و قلبی عروقی، گردش خون و دفع مواد زائد بدن می باشد. از منظر تکالیف و خرده تکالیف، این مولفه به خصیصه های بیومکانیکال تکالیف کاری اشاره می کند؛ برای مثال اندازه، وزن، بعد و محل اشیا.

مولفه عملکرد حسی-حرکتی:

از منظر انجام دهنده کار، این مولفه به عمل و تعامل بین درونداد حسی و واکنش های بدن حین انجام کار اشاره می کند. این مولفه میتواند شامل تنظیم تون عضلانی در حین فعالیت، تولید پاسخ های حرکتی مناسب، ثبت محرک های حسی و هماهنگی باشد.

²⁴ Entertainment

²⁵ Creativity

²⁶ celebration

²⁷ Components

²⁸ Interpersonal

²⁹ Interpersonal

³⁰ Endurance

از منظر تکالیف و خرده تکالیف، این مولفه به جنبه های حسی تکالیف برای مثال رنگ، بافت، حرارت، حرکت، صدا، بو و مزه اشاره می کند.

مولفه عملکرد شناختی:

از منظر فرد انجام دهنده کار، این مولفه به عمل و تعامل بین فرایندهای روانشناختی ذهنی اشاره میکند که در حین اجرای تکالیف بکار میرود. این مولفه میتواند شامل تفکر³¹، درک، بازشناسی³²، یادآوری³³، قضاوت³⁴، یادگیری، دانستن³⁵، توجه³⁶ و حل مسئله³⁷ باشد. از منظر تکالیف و خرده تکالیف، این مولفه به جنبه های شناختی تکالیف یا خرده تکالیف اشاره می کند که معمولا به واسطه پیچیدگی تکالیف مشخص میشوند

مولفه عملکرد درون فردی:

از منظر فرد انجام دهنده کار، این مولفه ناظر به عمل و تعامل میان فرآیندهای روانشناختی درونی است که به هنگام انجام تکالیف بکار می رود. این مولفه می تواند شامل هیجانات³⁸، عزت نفس³⁹، خلق⁴⁰، عاطفه⁴¹، عقلانیت⁴² و مکانیسم های دفاعی⁴³ باشد. از منظر تکالیف و خرده تکالیف، این مولفه به خصیصه های درون فردی اشاره میکند که تکالیف یا خرده تکالیف ممکن است موجب آن شود و برای اجرای موثر تکلیف لازم و ضروری است. برای مثال، ارزشمندی⁴⁴، رضایت⁴⁵ و انگیزش⁴⁶

مولفه عملکرد بین فردی:

از منظر فرد انجام دهنده کار، این مولفه به تعامل مداوم و در حال تغییر فی مابین یک فرد و سایرین به هنگام انجام تکالیف اشاره می کند که در رشد فرد به عنوان یک شخص مشارکت کننده در جامعه سهیم است. این مولفه می تواند شامل تعامل بین افراد

³¹ Thinking

³² Recognising

³³ Remembering

³⁴ Judging

³⁵ Knowing

³⁶ Attending

³⁷ Problem solving

³⁸ Emotions

³⁹ Self-esteem

⁴⁰ Mood

⁴¹ Affect

⁴² Rationality

⁴³ Defence mechanism

⁴⁴ Valuing

⁴⁵ Satisfaction

⁴⁶ Motivation

در روابطی همچون ازدواج ها، خانواده ها، اجتماعات و سازمانهای رسمی و غیر رسمی باشد. مشارکت⁴⁷، همکاری، همدلی⁴⁸، و ارتباطات کلامی و غیر کلامی مثال هایی از تعامل هستند. از منظر منظر تکلیف و خرده تکالیف، این مولفه به ماهیت و درجه تعامل بین فردی موردنیاز برای انجام موثر تکلیف کاری اشاره می کند.

عناصر محوری عملکرد کاری:

عناصر محوری شامل جسم، ذهن، و روح است. مدل عملکرد کاری (استرالیا) معتقد است که این عناصر اصلی موجود انسانی با یکدیگر تشکیل دهنده جسم انسان، مغز انسان، ذهن انسان، آگاهی انسان از خود و آگاهی انسان از جهان است (پوپر، 1981).

عناصر جسمی:

به تمام اجزاء جسمانی محسوس ساختار انسان اطلاق میشود.

عناصر ذهنی:

به هسته اصلی شناخت آگاهانه⁴⁹ و ناآگاهانه⁵⁰ اطلاق میشود که اساس توانایی ما را برای فهم⁵¹ و استدلال⁵² تشکیل می دهد.

عناصر روحی:

عناصر روحی ناظر به بعدی از آدمیان است که در جستجوی حس توازن و هماهنگی درون خویشتن و بین خود و طبیعت و دیگران و در برخی مواقع فردی و در شکل نهائی آن؛ در جستجوی راز هستی و زندگی؛ یقین درونی⁵³؛ امید و معنا⁵⁴ است.

محیط بیرونی⁵⁵:

محیط بیرونی پدیده ای حسی-فیزیکی-اجتماعی-فرهنگی⁵⁶ تعاملی است که در آن عملکرد کاری اتفاق می افتد. تعامل این چهار بعد، ابعاد فرعی بیشتری را مثل محیط های سیاسی و اقتصادی بوجود می آورد که عمیقا عملکرد کاری را تحت تاثیر قرار

⁴⁷ Sharing

⁴⁸ Empathy

⁴⁹ Conscious

⁵⁰ Unconscious

⁵¹ understand

⁵² Reason

⁵³ Inner conviction

⁵⁴ Meaning

⁵⁵ External context

⁵⁶ sensory-physical-socio-cultural phenomenon

میدهد. محیط عملکرد کاری، ماهیت عملکرد کاری را تشکیل میدهد و نیز بواسطه آن تغییر شکل می یابد.

محیط فیزیکی:

محیط فیزیکی به پیرامون طبیعی و ساخت یافته فردی گفته میشود که مرز های فیزیکی را تشکیل میدهد و در شکل دهی رفتار نقش دارند.

محیط حسی:

به پیرامون حسی فرد اشاره می کند. جنبه های حسی محیط به فرد اطلاعاتی در خصوص جنبه های فیزیکی-اجتماعی-فرهنگی محیط و بقاء آن میدهد.

محیط فرهنگی:

به ساختار سازماندهی شده متشکل از نظام ارزشها⁵⁷، باورها⁵⁸، ایده آل ها⁵⁹ و آداب و رسوم⁶⁰ اشاره میکند که در ساخت حریم های رفتاری⁶¹ یک فرد و یا گروهی از افراد کمک میکند.

محیط اجتماعی:

به ساختار سازمان یافته ای اشاره می کند که بواسطه الگوهای ارتباطی بین افراد ایجاد شده است افرادی که در گروهی عمل می کنند که به نوبه خود در ایجاد حریم های رفتاری مشارکت دارند.

فضا⁶²:

به ترکیب جوهر فیزیکی (فضای فیزیکی) و دیدگاه شخص در مورد تجربه فضا (فضای احساس شده) اشاره می کند.

زمان:

به تسلسل زمانی رویدادهای فیزیکی (زمان فیزیکی) و همچنین به درک شخص از زمان بر اساس معنای نسبت داده شده به آن (زمان حس شده) اطلاق میشود.

⁵⁷ Values

⁵⁸ Beliefs

⁵⁹ Ideals

⁶⁰ Customs

⁶¹ Boundaries of behavior

⁶² Space

References:

Canadian Association of Occupational Therapy (1991). *Occupational therapy guidelines for client-centered practice*. (Available from CAOT, 110 Eglinton Ave. West, 3rd Floor, Toronto, Ontario, Canada M4R 1A3)

Chapparo C., & Ranka, J. (1996). *Occupational performance model (Australia) Draft Manuscript*. (Available from authors, School of Occupational Therapy, The University of Sydney, PO Box 170, Lidcombe, NSW, Australia 2141)

Christiansen, C. (1991). Occupational therapy: intervention for life performance. In C. Christiansen, & C. Baum (Eds.), *Occupational therapy: overcoming human performance deficits* (pp3-44). Thorofare NJ: Slack, Inc.

Meyer, A. (1922). *The philosophy of occupational therapy*. New York: Ravens Press
Popper, K. (1981). Part 1, in K. Popper, & J. Eccles, *The self and its brain: an argument for interactionism* (pp. 3-211). Berlin: Springer International

Reed, K. (1984). *Models of practice in occupational therapy*. Baltimore: Williams & Wilkins