





گروه مدیریت توانبخشی

پایان نامه جهت اخذ دریافت درجه کارشناسی ارشد

مدیریت توانبخشی

عنوان:

**طراحی و روانسنجی ابزار ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران**

**نگارنده:**

آزاده جباری

**استاد راهنما:**

دکتر محمدعلی حسینی

**اساتید مشاور:**

سعید فطوره چی - دکتر سید علی حسینی

**استاد مشاور آمار:**

مرجان فرضی

زمستان ۱۳۹۱

۲۲۱ - ۳۰۰

## تقدیم به:

### پدر و مادر عزیزم

به خاطر همه تلاش های محبت آمیزی که در طول زندگی ام انجام داده اند. به آنان که نفس خیرشان و دعای روح پرورشان بدرقه راهم بود و با مهربانی چگونه زیستن را به من آموخته اند.

### همسرم

که وجودش شادی بخش و صفایش مایه آرامش من است.

### و برادرم

که همواره در طول تحصیل متحمل زحماتم بود و وجودش مایه دلگرمی من می باشد.

از حمایت های بی دریغ اساتید بزرگوام **جناب آقای دکتر محمدعلی حسینی و جناب آقای سعید فطوره چی** که در تمامی مراحل گرد آوری، تهیه منابع و مقالات و اجرای این پژوهش بنده را راهنمایی نمودند و از هیچ گونه مشاوره و همفکری دریغ نفرمودند، کمال سپاسگزاری و تشکر را دارم؛ تا این یادآوری نماینگر سپاس بنده به حمایت های آن ها باشد.

با تشکر و قدردانی صمیمانه از:

**جناب آقای دکتر سید علی حسینی**، ریاست محترم دانشگاه و از اساتید مشاور پایان نامه.

## چکیده:

**مقدمه و هدف:** متخصصین معتقدند شناخت فرآیند کسب صلاحیت بالینیوکارگیر یا نمود جستجو و توسعه حرفه ای، رضایت شغلی، اصلاح وظایف شغلی، ارتقاء سطح آموزش مؤثر و بهبود کیفیت خدماتی گردد. ارزیابی صلاحیت بالینی نقش مهمی در استاندارد سازی خدمات ارائه شده دارد. ارزیابی صحیح بر پایه ابزار مناسب انجام خواهد شد و با عنایت به عدم وجود ابزار مناسب جهت ارزیابی صلاحیت بالینی دانشجویان کاردرمانی این پژوهش با هدف طراحی و روانسنجی ابزار ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران انجام شده است.

**مواد و روش ها:** روش مطالعه از نوع ابزار سازی بود که ابتدا با مرور منابع و شواهد و چک لیست های موجود تعداد زیادی گویه های مربوط به صلاحیت بالینی استخراج شده و با تشکیل دو جلسه گروه کانونی با حضور ۱۵ تن از خبرگان، مطالب تهیه شده مطرح و تحلیل گشته و نهایتاً به ۶۶ گویه تقلیل یافته که پرسشنامه ای مبتنی بر این ۶۶ گویه زیر نظر اساتید تهیه شده است. روایی صوری و محتوایی این ابزار بر اساس نظر متخصصین در زمینه کاردرمانی و شیوه لاواشه و مطالعه آزمایشی (روش آزمون - بازآزمون) بر روی ۳۰ نفر از کاردرمانگران شهر تهران تایید گردید. سپس پرسشنامه روا و پایا با ۷ حیطه و ۵۴ سوال در نمونه ۱۱۵ نفری فارغ التحصیلان کاردرمانی تست و روانسنجی شد. داده ها با نرم افزار SPSS16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته ها:** ابزار ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با تعداد ۵۴ سوال در ۷ حیطه (تفکر انتقادی، فرآیند عملکرد، ارتباط مؤثر، مسئولیت حرفه ای، مدیریت محیط درمان، دانش عملکردی و اقدام به رشد حرفه ای) در پنج رتبه بر اساس سیستم لیکرت طراحی گردید. روایی صوری و محتوایی با نظر هیئت خبرگان محاسبه و با  $CVR = 0/84$  تایید گردید. در مطالعه آزمایشی پایایی نیز با روش آزمون بازآزمون بررسی و ضریب همبستگی پیروسون  $0/995$  را نشان داده و همسانی درونی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ عدد  $(0/973)$  را نشان داد. نقطه برش این پرسشنامه ۱۶۲ محاسبه شد و روانسنجی ابزار بر روی نمونه ۱۱۵ نفر از کاردرمانگران شهر تهران نشان داد که وضعیت صلاحیت بالینی در وضعیت بالاتر از سطح میانگین بوده است.

**نتیجه گیری:** ابزار مناسب جهت بررسی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با ۵۴ گزینه در هفت حیطه تهیه گردید. این ابزار از نظر روایی و پایایی مورد تایید قرار گرفت و در نمونه ۱۱۵ نفری از فارغ التحصیلان کاردرمانی تست گردید و اعتبار و اعتماد علمی مورد تایید قرار گرفت. به کارگیری این ابزار می تواند در تعیین صلاحیت های بالینی کاردرمانگران مؤثر بوده و موجب اثر بخشی فعالیت های آنها شود.

**کلید واژه ها:** صلاحیت بالینی، کاردرمانگران، ابزار ارزیابی، روایی، پایایی، روانسنجی، ارزیابی صلاحیت بالینی

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

تقدیر و تشکر

چکیده پایان نامه

### فصل اول - کلیات پژوهش

۲ مقدمه

۳ بیان مسئله

۴ ضرورت و اهمیت

۷ اهداف و سوالات پژوهش

۸ تعاریف واژه ها

### فصل دوم - پیشینه پژوهش

۱۱ مقدمه

۱۱ صلاحیت بالینی

۱۵ ارزیابی صلاحیت بالینی

۱۸ صلاحیت بالینی کاردرمانگران

۲۱ ابزار ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

۲۲ روندهای مرسوم در طراحی ابزار

23	روانسنجی
۲۳	روایی
۲۵	پایایی
۲۶	عوامل مؤثر بر روایی و پایایی
۲۶	مطالعات انجام شده
فصل سوم- روش پژوهش	
۳۳	مقدمه
۳۳	نوع مطالعه
۳۳	جامعه مورد بررسی
۳۴	نمونه پژوهش و روش نمونه گیری
۳۴	معیارهای ورود به مطالعه و خروج از مطالعه
۳۶	متغیرها و نحوه سنجش آن ها
۳۷	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۳۷	روش انجام کار
۳۸	روش جمع آوری داده ها
۳۹	ابزار مورد مطالعه
۴۰	روایی و پایایی
۴۶	ملاحظات اخلاقی

## فصل چهارم - یافته های پژوهش

۴۸	مقدمه
۴۹	یافته های مربوط به طراحی و روانسنجی ابزار
۶۸	یافته های مربوط به تست ابزار تهیه شده
۸۸	تعیین نقطه برش پرسشنامه
۸۹	یافته های مربوط به تست ابزار در جامعه کاردرمانگران شهر تهران

## فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۱۲۳	مقدمه
۱۲۳	بحث و بررسی یافته های پژوهش
۱۳۰	نتیجه گیری نهایی
۱۳۰	پیشنهادات اجرایی
۱۳۰	پیشنهادات پژوهشی
۱۳۱	محدودیت های پژوهش
۱۳۲	منابع



## پیوست ها

ضمیمه شماره ۱: پرسشنامه اولیه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران بعد از تشکیل دو جلسه هیئت خبرگان  
۱۳۹

ضمیمه شماره ۲: پرسشنامه نهایی ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران  
۱۴۸

چکیده انگلیسی

عنوان انگلیسی

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۴	جدول ۳-۱. حداقل مقدار قابل قبول CVR براساس تعداد متخصصین
۶۰	جدول ۴-۱. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های اساتید گروه کاردرمانی دانشگاه های علوم بهزیستی، شهید بهشتی و تهران به سوال های بررسی روایی صوری پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران
۶۲	جدول ۴-۲. مقادیر CVR سوالات پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران
۶۹	جدول ۴-۳. توزیع فراوانی و درصد کاردرمانگران بر مبنای مشخصات دموگرافیک
۷۴	جدول ۴-۴. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی هر سوال با کل حیطه مسئولیت حرفه ای پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران
۷۵	جدول ۴-۵. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی هر سوال با کل حیطه دانش عملکردی پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

- جدول ۴-۶. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی هر سوال با کل  
حیطه فرآیند عملکرد پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران  
۷۶
- جدول ۴-۷. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی هر سوال با کل  
حیطه تفکر انتقادی پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران  
۷۷
- جدول ۴-۸. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی هر سوال با کل  
حیطه ارتباط مؤثر پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران  
۷۸
- جدول ۴-۹. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی هر سوال با کل  
حیطه اقدام به رشد حرفه ای پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران  
۷۹
- جدول ۴-۱۰. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی هر سوال با کل  
حیطه مدیریت محیط درمان پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران  
۸۰
- جدول ۴-۱۱. ضرایب همبستگی هر سوال با کل پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی  
کاردرمانگران  
۸۱
- جدول ۴-۱۲. میانگین، انحراف استاندارد، ضرایب همبستگی بین دو بار اجرای  
۸۴

پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران و حیطه های آن

۸۶ جدول ۴-۱۳. ضرایب اعتبار آلفا در هر یک از حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

۸۷ جدول ۴-۱۴. ضرایب همبستگی بین حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

۸۸ جدول ۴-۱۵. میانگین و انحراف استاندارد نمرات کاردرمانگران در پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

۸۸ جدول ۴-۱۶. نقطه برش پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

۹۰ جدول ۴-۱۷. نتایج اطلاعات تحلیل واریانس یک متغیری با اندازه گیری های مکرر مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران در حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

۹۱ جدول ۴-۱۸. نتایج آزمون توکی مربوط به مقایسه میانگین نمرات

کاردرمانگران در حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران

جدول ۴-۱۹. میانگین و انحراف استاندارد نمرات کاردرمانگران در هر یک  
از حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به  
عامل جنس

جدول ۴-۲۰. نتایج اطلاعات تحلیل واریانس دو متغیری با اندازه گیری های  
مکرر یک متغیر مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران در هر یک  
از حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل جنس

جدول ۴-۲۱. نتایج آزمون توکی مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران  
در حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل جنس

جدول ۴-۲۲. میانگین و انحراف استاندارد نمرات کاردرمانگران در هر یک  
از حیطه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سن

جدول ۴-۲۳. نتایج اطلاعات تحلیل واریانس دو متغیری با اندازه گیری های  
مکرر یک متغیر مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران در هر

یک از حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سن

جدول ۴-۲۴. نتایج آزمون توکی مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران ۱۰۵

در حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سن

جدول ۴-۲۵. میانگین و انحراف استاندارد نمرات کاردرمانگران در هریک از ۱۰۹

حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سابقه کار

جدول ۴-۲۶. نتایج اطلاعات تحلیل واریانس دو متغیری با اندازه گیری های ۱۱۱

مکرر یک متغیر مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران در هر

یک از حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سابقه کار

جدول ۴-۲۷. نتایج آزمون توکی مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران ۱۱۳

در حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سابقه کار

جدول ۴-۲۸. میانگین و انحراف استاندارد نمرات کاردرمانگران در هریک از ۱۱۸

حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل مدرک تحصیلی

جدول ۴-۲۹. نتایج اطلاعات تحلیل واریانس دو متغیری با اندازه گیری های ۱۲۰

مکرر یک متغیر مربوط به مقایسه میانگین نمرات کاردرمانگران در هر یک

از حیثه های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل مدرک تحصیلی

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۷۰	نمودار ستونی ۴-۱. درصد فراوانی جنس در پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران در نمونه ۱۱۵ نفری
۷۰	نمودار ستونی ۴-۲. درصد فراوانی سن در پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران در نمونه ۱۱۵ نفری
۷۱	نمودار ستونی ۴-۳. درصد فراوانی سابقه کار در پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران در نمونه ۱۱۵ نفری
۷۱	نمودار ستونی ۴-۴. درصد فراوانی مدرک تحصیلی در پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران در نمونه ۱۱۵ نفری
۷۲	نمودار ستونی ۴-۵. درصد فراوانی سازمان نوع سازمان کاردرمانگران در پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران در نمونه ۱۱۵ نفری
۷۲	نمودار ستونی ۴-۶. درصد فراوانی سازمان محل خدمت کاردرمانگران در پرسشنامه



ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران در نمونه ۱۱۵ نفری

- ۹۳ نمودار ۴-۷. میانگین نمرات حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران
- ۹۵ نمودار ۴-۸. میانگین نمرات کاردرمانگران در هریک از حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل جنس
- ۱۰۲ نمودار ۴-۹. میانگین نمرات کاردرمانگران در هریک از حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سن
- ۱۱۰ نمودار ۴-۱۰. میانگین نمرات کاردرمانگران در هریک از حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل سابقه کار
- ۱۱۹ نمودار ۴-۱۱. میانگین نمرات کاردرمانگران در هریک از حیطة های پرسشنامه ارزیابی صلاحیت بالینی کاردرمانگران با توجه به عامل مدرک تحصیلی

# فصل اول

## کلیات پژوهش

## ۱-۱. مقدمه:

تعریف مناسب از صلاحیت های بالینی و اجزای آن به عنوان معیاری جهت معتبر ساختن برنامه های درسی پزشکی و اطمینان از بکار بردن حداقل سطحی از صلاحیت در دانشگاه ها ضروری است. درک و فهم صلاحیت بالینی فقط برای تحصیلات پزشکی، ارزیابی و گذراندن امتحانات لازم نیست بلکه برای جامعه به منظور دریافت خدمات مراقبتی با کیفیت، نیز نیاز است (۱). صلاحیت بالینی<sup>۱</sup>، بکارگیری مدبرانه مهارت های تکنیکی و ارتباطی، دانش، استدلال بالینی، عواطف و ارزش ها در محیط بالینی است (۲).

دو سطح، صلاحیت و عملکرد<sup>۲</sup>، اغلب اوقات به جای همدیگر به کار برده می شوند. تمایز بین صلاحیت و عملکرد اغلب در مقالات مروری آورده می شود. برای مثال در بعضی منابع، صلاحیت را آن چه که درمانگران توانایی انجامش را دارند، تعریف کرده اند و عملکرد را به عنوان آن چه که واقعا انجام می دهند، شرح دادند (۳).

عوامل مختلفی چون تغییر سریع در سیستم های پایش سلامت، لزوم ارائه خدمات ایمن و مقرون به صرفه، ارتقا آگاهی افراد جامعه در ارتباط با موضوع های مربوط به سلامتی و افزایش انتظار دریافت خدمات با کیفیت مناسب همراه با تمایل سازمان ها و موسسه های ارائه دهنده خدمات سلامتی در به بکارگیری نیروی کار ماهر، باعث شده است تا صلاحیت بالینی شاغلان حرفه های مرتبط با سلامتی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد (۴).

---

<sup>۱</sup>.Clinical competency

<sup>۲</sup>.Performance

## ۱-۱-۱. بیان مسئله:

از آنجایی که کسب صلاحیت بالینی، کیفیت مراقبت از بیمار را ارتقا می دهد، نیازمند توجه همه جانبه می باشد. اگر ما انتظار تعالی درمانگران آینده را داریم، باید به دنبال اطمینان از کسب صلاحیت های آنها در سطوح بالایی از مهارت ها باشیم (۵). ارزیابی صلاحیت بالینی درمانگران نقش بسیار مهمی در مدیریت فرآیندهای ارائه مراقبت و نیل به اهداف مراقبت دارد (۶). ارزیابی صلاحیت بالینی درمانگران، به خصوص در شناسایی حیطه هایی که نیاز به ارتقا دارد، تعیین نیازهای آموزشی درمانگران و همچنین کسب اطمینان از ارائه مطلوب مراقبت ها، حائز اهمیت فراوان است تا جایی که از آن به عنوان نقطه ثقل عملکرد سیستم های تضمین کیفیت، برنامه ریزی نیروی کار و مدیریت منابع انسانی یاد میکنند (۷) و آن را کلیدی ترین مسئولیت مدیران در محیط های بالینی قلمداد می نمایند (۸).

یکی از ابعاد مهم ارائه خدمات بالینی در زمینه پزشکی، توانبخشی می باشد که این خدمات در قالب یک تیم توانبخشی صورت می گیرد. یکی از اعضای اصلی این تیم، کاردرمانگران هستند که نقش مهمی را در این تیم ایفا می کنند (۹). با توجه به اهمیت نقش کاردرمانگران در جامعه لازم است تا بیشتر به مهارت های عملکردی این گروه از افراد حرفه ای توجه شود. یکی از طرقی که این امر را محقق می سازد، ارزیابی صلاحیت بالینی این افراد است.

هدف اولیه ارزیابی عملکرد کاردرمانگران سنجش همه سطوح صلاحیت های لازم برای کاردرمانگران است. ارزیابی به منظور تمایز بین کاردرمانگران دارای صلاحیت و فاقد صلاحیت طراحی شده است. علاوه بر این، ارزیابی به کار درمانگران این اجازه را می دهد تا نقاط قوت خود را ارزیابی کنند و به عنوان یک کاردرمانگر چالش های عملکردیشان را بشناسند (۱۰).